

En rapport om drivkrafter till arbete efter pension



Inledning

Välfärden bygger på att kommuner och regioner har anställda som både kan och vill jobba kvar hela vägen fram till sin pension. Och gärna lite till.

I den här rapporten får du möta några av de medarbetare som valt att förlänga sina arbetsliv högre upp i åldern. Några gör det för att dryga ut inkomsten, andra för att hålla kvar den sociala gemenskap som en arbetsplats ofta ger.

Gemensamt för de flesta som väljer att skjuta fram pensionen helt och hållet – eller hittar en kombination av jobb och pension – är att de känner att de fortfarande har något att ge och vill dela med sig av sina yrkeserfarenheter.

Den tidigare normen om att ta ut pension från 65 år börjar försvinna. KPA Pension visade nyligen i en rapport att andelen personer som tar ut sin tjänstepension antingen före 65 år eller efter 67 år har ökat markant de senaste fem åren. Förklaringen är sannolikt en kombination av att förutsättningarna för ett jämlikt och hållbart arbetsliv ser olika ut för anställda och att den automatiska utbetalningen idag startar vid 70 år.

En skillnad som kan vara direkt avgörande för vid vilken tidpunkt man väljer att pensionera sig är i vilken utsträckning man jobbat heltid respektive deltid.



Innehåll

	Sidan
Inledning	2
Deltid urholkar pensionen	4
Alla tjänar på ett hållbart arbetsliv	5
Frågor till kundservice.....	7
Eva skapar trygghet för barn och kollegor	8
Stefans IT-kompetens blev chefens räddning.....	11
Lönen fortsatte upp när Niklas fyllde 65	15
Venhälsan vinnare när Ulla-Karin återkom	19
Hållbar arbetsmiljö nyckeln till fler yrkesår	23
70 är det nya 50	28
Ekonomiska effekter för arbetstagare och arbetsgivare	29



Deltid urholkar pensionen

Pensionsmyndigheten visar i en ny rapport att pensionen minskar med nio procent för den som jobbar halvtid under tio år från det att hen fyller 30 år. Om tioårsperioden med halvtidsjobb istället inleds vid 58 års ålder minskar pensionen med fem procent.

– Vi har ett pensionssystem som bygger på att man ska arbeta, så det är viktigt att vara medveten om att det finns risker med deltidarbete, säger Pensionsmyndighetens generaldirektör Anna Pettersson Westerberg.

En annan av myndighetens rapporter visar att den genomsnittliga pensionsåldern under 2023 steg till 66 år. Jämfört med året innan är det en ökning med 1,2 år och därmed bryts mönstret med en snittålder för pensionering som i ett par decennier legat på strax under 65 år.

Förklaringen är att reglerna för den allmänna pensionen har ändrats. 2023 höjdes den lägsta uttagsåldern för inkomstgrundad pension från 62 till 63 år och den tidigaste åldern för garantipensionen från 65 till 66 år. Även LAS-åldern (lagen om anställningsskydd) har höjts. Det innebär att arbetstagare nu har rätt att kvarstå i anställningen till 69 år.

För att motverka att pensionerna blir lägre i takt med den ökande medellivslängden har riksdagen beslutat att höja pensionsåldrarna genom att införa en så kallad riktålder. Den följer medellivslängdens utveckling och styr när man tidigast kan ta ut allmän pension eller få garantipension, inkomstpensionstillägg och bostadstillägg. Den nya riktåldern 67 år gäller från och med 2026. Den lägsta åldern för att ta ut inkomstgrundad pension blir tre år före riktåldern, det vill säga vid 64 år.

Alla tjänar på ett hållbart arbetsliv

Enligt Pensionsmyndigheten kommer pensionsnivån att öka med sju procent för varje år man arbetar vidare och skjuter upp uttaget. De som arbetar längre hjälper till att stärka pensionssystemet, framhåller Anna Pettersson Westerberg.¹

– Fler som arbetar längre innebär att välbefindandet ökar för alla. Alla tjänar också på ett mer hållbart arbetsliv. Insatser för stärkt arbetsmiljö kan bidra till att fler kan arbeta till 65 år och i framtiden ännu lite längre, säger hon.

Under 2022 fanns det totalt cirka 261 000 jobbonärer i Sverige, det vill säga personer som valt att ta ut pension och arbeta samtidigt. De flesta var i åldersgrupperna 65 och 66 år. När Pensionsmyndigheten lät Demoskop fråga drygt tusen pensionssparare 2023 svarade 40 procent att de avser att arbeta och ta ut pension samtidigt. Det är en ökning jämfört med 2021 då andelen var 33 procent.²

Det finns också goda skäl för arbetsgivaren att ha äldre anställda, bland annat då arbetsgivaravgiften blir lägre från och med januari det år en arbetstagare ska fylla 67 år. Avgiften blir då 10,21 procent istället för 31,42 procent.

För arbetstagaren är det viktigt att tänka på att från och med 2024 behöver man vänta till januari det år man ska fylla 67 för att få det högre jobbskatteavdraget för äldre som sänker skatten på arbetsinkomster. Tidigare fick man det högre jobbskatteavdraget för äldre från januari det år man skulle fylla 66. De ändrade reglerna gör att det nu är samma ålder som gäller både för det högre jobbskatteavdraget och det högre grundavdraget för äldre.

Drygt 400 000 behöver anställas

SKR skriver i sin rapport Välfärdens kompetensförsörjning att kommuner och regioner fram till 2031 behöver anställa 410 000 personer på grund av demografins utveckling och pensioneringar. De över 80 år kommer att öka med nästan 50 procent vilket innebär att äldreomsorgen behöver öka antalet anställda med drygt 30 procent. Även hälso- och sjukvården behöver öka sin bemanning påtagligt.

Många i de här grupperna har haft ett arbetsliv med både fysiska och psykiska påfrestningar och har svårt att arbeta till en högre ålder. För att det ändå ska kunna ske behöver politiker och arbetsgivare skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv med god arbetsmiljö och möjlighet till kompetensutveckling.

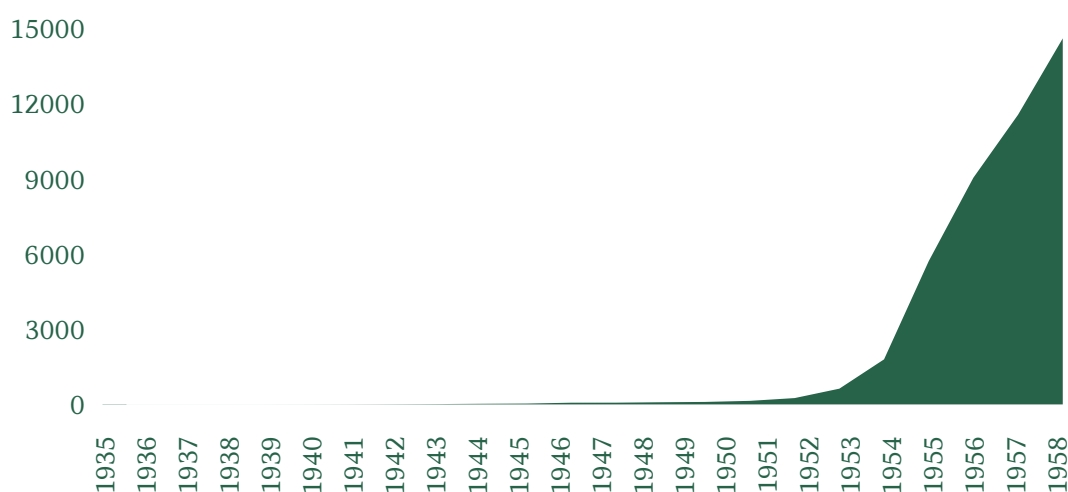
1) pensionsmyndigheten.se/statistik-och-rapporter/rapporter/tumregler-for-pensionen

2) pensionsmyndigheten.se/nyheter-och-press/pressrum/fyra-av-tio-planerar-bli-jobbonarer

Personer som är 65 år eller äldre och jobbar inom kommun eller region

I 2024 års första premieförmedling förmedlade Pensionsvalet premier till totalt 44 273 individer som var 65 år eller äldre. Av dessa var 33 608 kvinnor (ca 76%) och 10 665 män (ca 24%). Det innebär att samtliga av dessa individer har arbetat och haft lön under det andra halvåret 2023 (gäller AKAP-KR) eller haft lön någon gång under kalenderåret 2023 (gäller KAP-KL). Statistiken säger dock inget om i vilken omfattning respektive individ har arbetat eller om de fortfarande arbetar.

Åldersfördelning



Könsfördelning





Frågor till kundservice

KPA Pensions kundservice får många frågor från personer som funderar över hur länge de ska fortsätta jobba och vad som gäller för tjänstepensionen i olika situationer. Medarbetare på KPA Pensions kundservice ger exempel på vanliga frågor:

En del med pågående utbetalning av tjänstepension undrar om det finns begränsningar i hur många timmar de får jobba. Men det gör det inte för kommunal pension.

Jag brukar upplysa om att den som har möjlighet att bli timanställd inom kommun och region efter pensioneringen innan den når LAS-åldern får inbetalningar till tjänstepension.

Vi får en hel del frågor om engångsbelopp och om man kan ta ut tjänstepensionen som en klumpsumma. Fler och fler undrar också om det är tillåtet att ändra utbetalningstid under pågående uttag.

När vi pratar med någon kund om att kombinera tjänstepension och arbete uppmanar vi alltid om att se över skatteavdraget. Det är inte så många som tänker på det.

Det är underbart att höra de som är pigga och säger att de fortfarande har mycket att bidra med. Men så får vi också samtal från de som ännu inte fyllt 60 och säger att de inte orkar arbeta en dag till.

Många tycker att de får så dålig pension att de behöver fortsätta jobba. Det är vanligare att ensamstående inte har råd. Är man två är det lättare att klara ekonomin.

Många har pensionssparat i olika bolag och det kan skapa en del stress eftersom villkoren skiftar.

Många tror att man får lägre skatt på tjänstepension, men för de allra flesta räknas den som sidoinkomst.

Att unga personer ringer är inte så vanligt. Men för ett tag sedan fick jag samtal från en som bara var lite drygt 20. Han ville veta vilka alternativ som var bäst för honom. Skulle han pensionsspara i fonder eller hur skulle han göra?

Läkarna vill ofta fortsätta arbeta så länge det går. Nyligen ringde en som var över 75 år och undrade om vilka villkor som gäller för honom.



*Jag kände mig
inte riktigt redo
för att gå i pension,
trots att jag kände
att det var dags.*

Eva Söderman och Maria Bergstedt Engman

Eva skapar trygghet för barn och kollegor

De flesta förskolerektorer i Luleå har en pensionär att ringa till när de behöver hjälp med kort varsel. – Jag kan vara där på en halvtimme, säger Eva Söderman, som fortfarande trivs med jobbet och tycker att det är roligt att träffa gamla arbetskamrater på förskolan Hägern.

Intermittent anställning är en del av lösningen på Luleå kommuns behov av erfarna vikarier. Begreppet används för en kortvarig anställning vid ett eller flera tillfällen. Betalning utgår enbart för de timmar personen jobbar och hen har rätt att tacka ja eller nej vid varje erbjudande.

– Men det är sällan jag säger nej, särskilt inte under vintern som är lång och mörk och tråkig häruppe. Jag går hellre och jobbar än sitter hemma på kammaren, säger Eva Söderman.

Eva gick i pension för tre år sedan, efter att ha jobbat 21 år på förskolan Hägern nere vid Varvsparken, med Bottenviken helt in på knuten. Hon kom dit som barnskötare, men fick chansen att vidareutbilda sig till förskollärare parallellt med jobbet.
– Jag började mitt yrkesliv som sekreterare på SSAB, men ville egentligen alltid arbeta med barn.

Eva kommer till Hägern de flesta måndagar och därutöver efter behov.
– Långvikariat vill jag inte gå in på. Det har hänt att jag jobbat 14 dagar i sträck om någon farit på semester, men det är undantag.

Inte redo för pension

Den sociala dimensionen var viktigast för Eva när hon valde att jobba vidare efter att ha gått i pension några år i förtid. Nu är hon 67 och ser bara fördelar med att få träffa gamla arbetskamrater, barnen och vårdnadshavare hon lärt känna genom jobbet.
– Jag kände mig inte riktigt redo för att gå i pension, trots att jag kände att det var dags. Men sen blev jag änka för en tid sedan och kände att jag skulle må bra av en sysselsättning. Jag har ingen plan, utan fortsätter så länge jag orkar och tycker att det är roligt. Men det är klart jag märker att jag blir äldre.

Att klä barnen i galonkläder kan vara nog så ansträngande, med besvärlig kroppsställning och en stimmig miljö när alla vill ut och leka på gården.
– Det är på många sätt ett krävande jobb. Man får inte ha så mycket krämpor. Och det är inte många minuter som det är tyst och lugnt.

Förskolans rektor Maria Bergstedt Engman nickar instämmande.

– Jag tror inte man kan ändra arbetsmiljön för att passa äldre medarbetare bättre. Du måste kunna vara aktiv, böja dig och gå ner på knä. Det är så verksamheten fungerar.

Det finns hjälpmedel i form av till exempel rullpallar, som du kan sitta på, men du måste ändå ha en kropp som fungerar, säger hon.

Håller i gång kroppen

Samtidigt ser hon att det fysiska arbetet som förskollärare i viss utsträckning kan vara bra för seniora medarbetare, vare sig de närmar sig pensionsåldern eller fortsätter jobba efter den.
– Varje gång du klättrar upp i en snöhög håller du i gång kroppen. Det är inte som att sitta på kontor, säger Maria Bergstedt Engman.

Arbetslagen på förskolan består av två förskollärare och en barnskötare. Maria Bergstedt Engman försöker komponera lagen så att de tre kompletterar varandra. När Eva Söderman och andra äldre medarbetare är en del i laget vet hon att det får en rejäl dos erfarenhet till sin planering av verksamheten.
– I det här yrket ingår att de äldre handleder de yngre. Vi stöttar varandra, säger Maria Bergstedt Engman.

Erfarenheten är också det hon framhäver mest när hon beskriver fördelen med att ha tillgång till Eva.

– Hon är en känd vikarie, och det innebär en trygghet för såväl pedagoger som barn och vårdnadshavare. Hon kan rutinerna och jobbet och behöver ingen introduktion.

Vågar ta egna beslut

Med erfarenheten kommer också modet att ta egna beslut. För en tid sedan fick ett barn plötsligt ett astmaanfall. Eva var ensam på plats eftersom de andra pedagogerna var på ett möte. Utan att ha någon kollega att rådfråga tog hon själv beslutet att ringa till föräldrarna, som snabbt var på plats och åkte vidare med barnet till vårdcentralen.

– Eva har varit med om liknande händelser tidigare och det gör henne trygg i sin yrkesroll. Då blir det också tryggt för mig och hennes arbetskamrater att lämna över ansvar, säger Maria Bergstedt Engman.

Ser man enbart till kostnaden per timme är pensionärer dyra vikarier, konstaterar hon. Efter sina många år i yrket ligger de betydligt högre än vikarierna i den externa pool kommunen anlitar.

– Men å andra sidan jobbar våra pensionärer sällan hela dagar. De tar ofta fyra eller sex timmar, medan vikarierna från poolen inte jobbar mindre än åtta timmar per dag, säger hon.

Stor efterfrågan på äldre

Då förskolan är en verksamhet där det behövs ett stort antal vikarier jobbar Luleå kommun aktivt för att kunna behålla äldre i arbete.

– Vi har många intermitterant anställda seniorer. De kan ha valt att gå i pension vid 65 eller 67 men fortsätter jobba utifrån vad de har tid och lust för. Vi behöver personer med erfarenhet inte minst när vi startar nya avdelningar och tar emot nya barn, säger Maria Bergstedt Engman, verksamhetschef för förskolan i Luleå kommun.

Med tanke på rekryteringsproblemen inom förskolan är det viktigt för arbetsgivare att behålla sina förskollärare och barnskötare så länge som möjligt.

– Vi försöker vara en attraktiv arbetsgivare och satsar på arbetsmiljön. Det handlar om inflytande och delaktighet, men även om den fysiska arbetsmiljön och då till exempel att komma till rätta med buller, säger Maria Bergstedt Engman.

För att kunna locka fler äldre medarbetare att fortsätta jobba efter pensioneringen skulle hon gärna se att kommunen införde den så kallade 80-90-100-modellen. Den innebär att arbetstiden är 80 procent, lönen 90 procent och avsättningen till tjänstepension 100 procent. Det har också varit ett önskemål från fackligt håll.

– På det sättet förlorar man inte pension även om man väljer att förlänga sitt yrkesliv, men samtidigt vill trappa ner i arbetstid, säger Maria Bergstedt Engman.



*Jag är naturligt
nyfiken och ville
lära mig allt.*



Stefan Thurnäs och Magnus Wijk

Stefans IT-kompetens blev chefens räddning

Gör jobben intressanta så kommer fler äldre överväga att arbeta vidare, menar Stefan Thurnäs. När han fick del av Halmstad kommuns specialsatsning fortsatte han två år på heltid som IT-strateg inom räddningstjänsten.

– Jag kände mig inte mogen att vara pensionär, säger han.

Stefan Thurnäs rör sig vant bland brandbilarna i räddningstjänstens lokaler på Kristinehedsvägen i Halmstad. Han började som 29-årig vikarierande brandman och slutade som brandmästare med specialansvar för IT.

– Jag har gått den långa vägen, säger han.

När Stefan närmade sig pensionen uppstod en viss oro bland räddningstjänstens chefer. Den digitala utvecklingen hade tagit fart och kretsade mycket kring Stefan, som satt i ledningsstaben och hade ansvaret för tekniken som bland annat styrde utryckningslarm och administrativa system.

– Vi såg en utmaning i att hitta en ny IT-strateg som kunde ta över hans roll och uppgifter. I det läget stod vi också inför en ny nationella föreskrift om hur vi skulle jobba med systemledning i operativ räddningstjänst, säger Magnus Wijk, som då var avdelningschef för personal men idag är kommunens räddningschef.

Lösningen blev den premie på 75 000 kronor per år som Halmstads kommun lanserade 2021 och riktas till medarbetare som väljer att fortsätta jobba efter 65 år. Beloppet är ett tillägg utöver grundlönen och är en del i kommunens insatser för att klara kompetensförsörjningen. Det baseras på en heltidstjänst och för den som jobbar mindre än heltid räknas det om efter antal arbetade timmar det gångna året.

Varje förvaltning och bolag bestämmer själv vilka befattningar som ska omfattas av erbjudandet.

– Premien gjorde att vi kunde attrahera Stefan att stanna kvar och successivt hjälpa oss in i det nya. Samtidigt inledde vi jobbat med att rekrytera en efterträdare och nu fick vi tid att tänka igenom vilken kompetens och vilka egenskaper vi behövde, säger Magnus Wijk.

Majoriteten av de totalt cirka hundra personer — de flesta inom vård och omsorg — som hittills nappat på kommunens erbjudande har valt att fortsätta sin anställning på någon form av deltid. Stefan valde heltid.

– I jobbet ingick mycket kontakter med leverantörer, och de förväntade sig att jag var på jobbet när de behövde nå mig, säger han.

Fortsatte på heltid

Uppgårelsen blev att Stefan fortsatte jobba hundra procent fram till juni 2023 och sedan var tillgänglig med inlägg under hösten för att underlätta starten för den nya IT-strategen.

Motiven hos de äldre medarbetare som väljer att jobba vidare en tid efter pensioneringen varierar från person till person, konstaterar Stefan. För hans egen del handlade om arbetets innehåll.

– Jobbet måste vara intressant. Hade jag inte varit intresserad av det jag håller på med hade jag inte fortsatt.

I mitt fall handlade det ju inte heller om ett fysiskt tungt arbete och jag kunde gå till jobbet även om jag hade ont i ryggen.

För den generation Stefan tillhör är det vanligt att den som en gång börjat arbeta på räddningstjänsten också går därifrån med pension.

– Jag jobbade först som bilmekaniker. När jag sökte jobb som brandman var det en fördel eftersom vi mekade mycket själva med utryckningsfordonen. Nästan alla nyanställda kom från ett yrke med verktygsvana i grunden. Vi fick introduktionsutbildning på åtta veckor och gick senare räddningsverkets skola på arbetstid för att få den formella utbildningen.

Dotterns dator väckte intresset

IT-intresset började flera år senare då hans dotter ville ha en dator för att kunna göra lika fina hemuppgifter som sina klasskamrater på lågstadiet.

– Jag är naturligt nyfiken och ville lära mig allt. Efter tusentals timmar hemma vid datorn började jag engagera mig i vårt verksamhetssystem på jobbet. Det fungerade dåligt och jag fick i uppdrag att hitta något bättre.

När Stefan avslutade sin heltidstjänstgöring hade han lett arbetet med att inrätta digitala system för bland annat händelserapportering, hantering av automatlarm och information om anläggningar i kommunen.

Under hösten jobbade han på timme som stöd för sin efterträdare och vid årsskiftet klipptes de yrkesmässiga banden till räddningstjänsten helt. Tack vare kommunens erbjudande har han kunnat satsa mer på sin hobby. I källaren hemma i villan står en datorstyrd fräs där han tillverkar skålar, skärbrädor och andra föremål i trä.

– Du skapar dina alster på datorn. Sen drar du i gång maskinen och hoppas att det blir som du tänkt. Jag hade en enklare maskin tidigare, men nu har jag skaffat en mer kraftfull.

Saknar snacket vid fiket

Stefan tycker att det är roligt att besöka sin gamla arbetsplats.

– Jag har alltid gillat att vara i rörelse och kände mig först inte mogen att bli pensionär.

Det man tappar mest är den sociala biten, att dagligen ha folk omkring sig och snacka en stund vid fikabordet, säger han.

Nya mönster på arbetsmarknaden gör att pressen att vara en bra arbetsgivare och erbjuda intressanta jobb i en bra arbetsmiljö har ökat för räddningstjänsten. Idag går blivande brandmän en tvåårig eftergymnasial utbildning och har sällan som mål att vara kvar på samma arbetsplats livet ut.

– Rörligheten är mycket större. Utbildningen är populär och den som har gått den har i regel ett driv som gör att det börjar kittla efter ett tag på jobbet. Kanske börjar man studera vid sidan om för att göra något annat i livet. Eller byta kommun för att se om det går snabbare att komma vidare i karriären där, säger Magnus Wijk.

Att det är nya tider märks även i räddningspersonalens pensionsvillkor, som fram till årsskiftet 2022/2023 innebar att den som jobbat 25 år i uttryckning och hade totalt 30 års anställning kunde gå i pension vid 58 års ålder.

– Fönstret att gå tidigare i pension stod öppet från 58 till 65.

De som fick de villkoren när de anställdes har fortfarande kvar avtalet, men anställs du idag går du på samma pensionsregler som övriga samhället, säger Magnus Wijk. För Stefan var fönstret däremot stängt eftersom han under sina sista 20 år i räddningstjänsten inte längre arbetade operativt.

Magnus Wijk började som brandman i Halmstad för 26 år sedan, tillträdde som räddningschef i oktober 2023 och har ett drygt decennium kvar till pensionsåldern. Han har fullt upp på arbetet och tänker inte så mycket på vad som väntar på andra sidan yrkeslivet.

– Det sociala spelet får jag i jobbet, det får jag inte om jag sitter hemma.

Så jag ser gärna att jag har någon form av sysselsättning även när jag blir pensionär. Jag skulle nog bli gammal väldigt snabbt om jag satte mig hemma och inte gjorde något alls, säger han.

Fördelar med satsningar på äldre

Medarbetarna höjer sin pension, kommunen slipper kostnader för rekrytering. Satsningen på att erbjuda vissa anställda en premie om de väljer att jobba vidare efter 65 år har slagit väl ut, uppger Leif Johansson, förhandlingschef i Halmstad kommun. Den som fortsätter på heltid får 75 000 kronor extra per år, jobbar man någon form av deltid blir beloppet lägre.

Hittills har erbjudandet lockat äldre medarbetare motsvarande ett 60-tal heltidstjänster.

– Det har blivit en ekonomisk förmån för medarbetarna, men också för oss som arbetsgivare genom att vi sluppit rekrytera. Kommunen har så här långt sparat cirka en miljon kronor, säger Leif Johansson.



*Delar av tandläkar-
yrket lär man sig
ute på arbets-
platsen och inte
i skolbänken.*



Niklas Öberg och Maria Rosin

Lönen fortsatte upp när Niklas fyllde 65

Efter mer än 40 år som tandläkare har Niklas Öberg börjat trappa ner. Men lönetillägg och bra pensionsvillkor bidrar till att han fortsätter jobba och han delar gärna med sig av sina erfarenheter till yngre kollegor.

– Du måste vara lyhörd och alltid ta reda på vad patienten vill, säger han.

Folktandvården Stockholms län uppmuntrar sina äldre medarbetare att jobba vidare efter pensionsåldern, vare sig det är som fastanställd eller på timme. En av de som nappat är Niklas Öberg.

Han arbetade heltid som tandläkare på Folktandvården från 1 juli 1981 fram till 2021 när han fyllde 65. Då fick han erbjudande om att gå ner till 60 procents tid men med 70 procents lön – och med fortsatt full pensionsinbetalning.

– En jättebra deal. Jag märker ju också att det ger en hel del att vänta ett par år med att ta ut pensionen. Vid senaste årsskiftet bad jag att få börja jobba en dag i veckan, säger han.

Han är också glad över att även som senior medarbetare ha fått hänga med i löneutvecklingen. Så var det inte tidigare, när han själv under en period jobbade som klinikchef. – Då fick de tandläkare som fyllt 65 inget lönepåslag. Idag är tänkesättet ett annat och det tycker jag är bra. Fortsatt löneutveckling även för äldre är en viktig signal om att man fortfarande är en del av gänget.

Allt står inte i kurslitteraturen, kan Niklas konstatera i slutet av sin karriär. Delar av tandläkaryrket lär man sig ute på arbetsplatsen och inte i skolbänken. Det gäller inte minst förmågan att skapa en god kontakt med patienten.

– Du måste vara lyhörd och alltid ta reda på vad patienten vill. Jag kan prata om vilket ämne som helst med vem som helst, säger han.

Största kliniken i stan

Erfarenheterna hör till det Niklas bidrar med när han nu bara arbetar en dag i veckan på Folktandvårdskliniken nära Fridhemsplan i Stockholm. Med sina 150 anställda är det den största i Stockholms län. Kliniken består av en allmäntandvårdsklinik och Fridhemsplan Akuten.

När Niklas började arbeta där 2018 var det efter jobb på 19 andra av Folktandvårdens kliniker i länet.

– Nu när jag börjat jobba mindre har det även inneburit en avtrappning av det sociala livet tillsammans med arbetskamraterna. Det är det jag kommer sakna allra mest, säger han.

Niklas ägnade tidigare mycket av sin arbetstid åt att operera. Nu har han slutat med det och han har även valt att inte längre göra rotfyllningar, broar och kronor. Istället koncentrerar han sig på undersökningar, vanliga lagningar och terapiplaneringar, där en patients fortsatta behandling bestäms.

– De senaste 3 – 4 åren har jag insett att jag inte är bäst på allt längre. Nu får jag välja vad jag vill göra och det känns mycket bra.

Den friare rollen gör att han också kan undvika de svåra arbetsställningar tandläkare ofta hamnar i och den risk för problem med nacke, rygg och axlar det medför.

Inställningen avgörande

Klinikchefen Maria Rosin tittar in i behandlingsrummet där Niklas sitter med en av sina patienter. Hon konstaterar att han gör viktiga insatser, inte minst inom handledning och coaching och att han även skapar ett lugn på arbetsplatsen.

– I de här skedet av ditt yrkesliv är det kanske viktigare än att operera, eftersom det är många av de yngre tandläkarna som vill göra det. Är man på väg mot pension tycker jag det är viktigt att man får hålla på med det man gillar, säger hon.

Maria Rosin understryker att hon aldrig ser ålder som ett problem.

– När man är över 65 kanske man inte vill jobba tidiga morgnar längre och då är det upp till oss i ledningen att vara flexibla. Mycket handlar om inställning. Det finns inga problem om man inte ser det som problem.

För några år sedan hade hon en äldre medarbetare som gärna fortsatte att arbeta efter pensionen, men hade sommarhus på Dalarö och gillade att spela golf.

– Hon ville bara jobba när det var dåligt väder. Och varför inte? Hon föredrog att arbeta från oktober till mars.

Den äldste som för närvarande jobbar på kliniken vid Fridhemsplan är över 80 år och arbetar en hel del med kirurgi.

– Han är duktig och kommer in då och då på timme. Han vill nog egentligen jobba ännu mer än vad han gör.

Viktigt ha koll – även på yngre

En fråga som både tandläkare och läkare i sjukvården – och deras chefer – behöver ställa sig är om det finns arbetsmoment som de bör avstå från när de blir äldre för att inte äventyra patientsäkerheten.

– Man måste titta och ha lite koll, men det behöver man även ha på yngre medarbetare. Mitt ansvar är att ha koll och följa upp och se att det fungerar.

Har man en öppen dialog hittar man säkert en lösning även om man som chef kommit fram till att någon kanske behöver släppa en känslig arbetsuppgift. Det viktiga är att behandla varandra med respekt, säger Maria Rosin.

Både Folktandvården och den enskilde individen har mycket att tjäna på att tandläkare, tandhygienister och tandsköterskor förlänger yrkeslivet, menar Noomi Näsström, verksamhetschef allmäntandvård vid Folktandvården Stockholms län.

– För den äldre medarbetaren kan det vara ett sätt att trappa ner och inte lämna från en dag till en annan. För oss är det ett stort plus att få tillgång till extra hjälp, mina klinikchefer pratar om de äldre som det ”grå guldet”, säger hon.

Formen för det förlängda arbetslivet varierar, från fortsatt heltidsjobb till timvikariat. Speciellt den som arbetat heltid hela sitt yrkesliv rekommenderas att prova på deltid.

Bra för effektiviteten

Med en genomtänkt syn på hur seniora medarbetare kan tas till vara finns även effektivitetsvinster att göra, framhåller Noomi Näsström.

– Att få stöttning av äldre medarbetare kan göra att de nya kommer upp i produktionstakt och trivs bättre på jobbet. Då kanske vi får mindre personalomsättning och sparar på det sättet också pengar, säger hon.

Inom Folktandvården Stockholms län pågår en diskussion om att göra arbetet med att uppmuntra seniora medarbetare att förlänga sitt arbetsliv ännu mer systematiskt.

– Bland annat funderar vi på att ha samtal om detta med alla medarbetare som närmar sig 63 – 64 år. Då skulle vi på ett strukturerat sätt få kunskap om hur medarbetarna själva tänker och samtidigt informera om att vi som arbetsgivare gärna ser att de jobbar kvar, som anställd eller som inhoppare när det behövs, säger Noomi Näsström.



Erbjudande om deltid

Tandläkare, tandhygienister och tandsköterskor som arbetat i tio år hos Folktandvården Stockholm län och det senaste året jobbat heltid, får erbjudande om att arbeta deltid med full inbetalning till sin tjänstepension.

Man kan arbeta 60 procent, få betalt för 70 procent och full pensionsinbetalning. Eller arbeta 80 procent, få betalt för 90 procent och full pensionsinbetalning.

Erbjudandet gäller i tre år för den som fyllt 65 år, och två år för de som fyllt 67.



Har man jobbat ett helt yrkesliv har man samlat på sig en väldig kompetens, det tror jag gäller oavsett bransch.

Ulla-Karin Hallgren och Erick Naeselius

Venhälsan vinnare när Ulla-Karin återkom

Efter ett halvår som pensionär längtade Ulla-Karin Hallgren tillbaka till jobbet som sjuksköterska på Venhälsan på Södersjukhuset i Stockholm.

– Jag vet att jag gör nytta. Det underlättar för kollegorna och vi kan ta emot patienter som annars inte hade fått tid, säger hon.

Affischen i hallen utanför Ulla-Karin Hallgrens mottagningsrum påminner om HIV-epidemins första år i början av 1980-talet. Idag är dramatiken kring sjukdomen borta, men den är fortfarande en dominerande del i Venhälsans arbete med provtagning av sexuellt överförda infektioner.

– Jag älskar att jobba med de här patienterna. Många av dem som kommer hit idag träffade jag redan innan jag gick i pension, säger hon.

71-åriga Ulla-Karin är tillbaka på Venhälsan på Södersjukhuset i Stockholm där hon arbetade heltid 21 år fram till pensioneringen i augusti 2018.

Erick Naeselius tillträdde som vårdenhetschef efter att Ulla-Karin hade slutat och blev glatt överraskad när hon hörde sig för om att göra come back.

– För mig var det en gyllene chans. Att få in någon som ville jobba extra var inte jättelätt, och att dessutom få någon som redan kunde allt vi arbetar med var fantastiskt, säger han.

I början var tanken att Ulla-Karin skulle hoppa in en dag i veckan, men omfattningen har ökat efter hand. I dag jobbar hon regelbundet varje måndag och onsdag och nu under våren har det även blivit fredagar.

– Att gå upp tidigt på morgonen är inte det roligaste jag vet, därför är det skönt att ha en dag ledigt mellan arbetspassen, säger hon.

När pandemin kom till Sverige i början av 2020 ville Ulla-Karin göra en insats och deltog i arbetet med covidvaccineringen. Efter krigsutbrottet i Ukraina engagerade hon sig i hälsosamtal med ukrainska flyktingar på Karolinska sjukhuset i Solna.

– Då öppnades en mottagning för vaccinationer av apkoppor vägg i vägg med oss. Jag hjälpte till lite där och när de stängde och flyttade hit till Venhälsan frågade jag om de behövde fortsatt hjälp.

Det fanns en del nya rutiner hon behövde sätta sig in i om provtagningen, men i övrigt var startsträckan kort.

– Eftersom Ulla-Karin inte är här hela veckan måste jag se till att någon av hennes kollegor kan ta samtal om provsvar om hon inte är på plats. Annars ser jag inga praktiska hinder, säger Erick Naeselius.

Alla erbjuds timanställning

På Södersjukhuset finns en tradition att alla medarbetare som går i pension erbjuds att fortsätta på timanställning.

– Dels för att det är tryggt att ha kvar kunniga personer, dels för att det brukar vara ganska skönt för den som går i pension att trappa ner, så övergången inte blir så abrupt, säger Erick Naeselius.

Nu har ett orosmoln dykt upp i form av tuffa besparingskrav som en följd av regionens hårt ansträngda ekonomi. Inga vikariat på sjukhuset får förlängas, men Erick Naeselius hoppas att läget ska ha hunnit ljusna när Ulla-Karin Hallgrens vikariat går ut. Argument för varför hon behöver finnas kvar har han i överflöd.

– Det handlar mycket om kompetens.

Jag kan eventuellt få dispens för att anställa en ny timvikarie, men då ska den personen läras upp och den kan inte täcka allt som Ulla-Karin kan. För mig som arbetsgivare blir det väldigt flexibelt att ha tillgång till en vikarie som henne.

Det finns också ekonomiska skäl att anlita seniora medarbetare, framhåller Ulla-Karin.
– Som pensionär är man väldigt billig eftersom arbetsgivaren slipper en del avgifter. Jag är en ekonomisk tillgång, säger hon.

Vilka värden skulle gå förlorade för dig om du vill fortsätta jobba men inte får?

– Att ha kollegor, finnas i ett sammanhang, känna sig betydelsefull och göra nytta. Plus att det är väldigt roligt att träffa patienterna och ha andra än sig själv att tänka på.

Jobbet ger också guldkanter på annat sätt.

– Jag ska inte sticka under stol med att det är trevligt när lönen trillar in i slutet av månaden, för pensionen är då ingenting att glädja sig åt. Jag har jobbat sen jag var 18 och får ut 16 000 kronor i månaden.

Vinst för samhället

För den som vill fortsätta arbeta efter pensionen finns en rad positiva effekter, men det gäller även för samhället i stort, menar Ulla-Karin.

– Har man jobbat ett helt yrkesliv har man samlat på sig en väldig kompetens, det tror jag gäller oavsett bransch. Visst kan det finnas yrken där yngre kan tycka att pensionärer tar deras jobb, men det gäller verkligen inte inom vården. Jag tror inte heller det är så många seniorer som vill arbeta heltid.

Erick Naeselius nickar instämmande.

– För mig som chef är det bra med arbetsgrupper där man blandar åldrar och könsidentiteter.

På samhällsnivå skapar det ett bättre välmående, både genom att den som går i pension inte behöver känna sig förbrukad och att man får ett värde i den kompetens man byggt upp under ett helt arbetsliv. I ett personalpolitiskt perspektiv tycker jag att det är viktigt att visa att man värdesätter äldre medarbetare.

Han pekar också på betydelsen av kontinuitet.

– Venhälsan har funnits i 40 år och grundades i en fruktansvärd AIDS-epidemi. Då är det jätteviktigt att vi har kvar personer som var med och kan historien.

Oavsett bransch kan det också vara skönt att ha tillgång till personal som kan säga att det här har vi redan testat och då gick det så här.



Började inom psykiatri

Ulla-Karin inledde sin yrkesbana inom psykiatri. Sedan bodde hon ett tiotal år i Göteborg. Där arbetade hon först på RFSL och sedan på ett företag med bokföring och registerhållning för kulturtidskrifter

– Men sen längtade jag hem till Stockholm och att få arbeta med det jag är utbildad till.

Efter gymnasiet gick hon först en utbildning för att bli mentalskötare och sedan Röda korsets sjuksköterskeskola. Senare har hon fyllt på med ett par vidareutbildningar; först till psykiatrisjuksköterska och sedan – när hon hade börjat arbeta på Venhälsan – till infektionssjuksköterska.

Efter att ha passerat 70 känner Ulla-Karin sig färdig med fortbildningar.

– Det närmast lärande jag kommit till efter pensionen är bridge. Vi är fyra damer som började spela 2018 och fortfarande håller ihop. Nu spelar vi på nätet en gång i veckan och träffas ibland utöver det. Bridge är roligt, men lika kul är det att sitta och babbla med varandra, säger Ulla-Karin Hallgren.

Fokus på arbetsmiljö och friskfaktorer

KPA Pension samarbetar sedan en tid med Suntarbetsliv för att öka kunskaperna om de positiva effekterna av en god arbetsmiljö med välmående medarbetare.

Suntarbetsliv är en ideell förening som drivs gemensamt av de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna SKR och Sobona. Den vänder sig till alla som jobbar med arbetsmiljö i kommuner, regioner och kommunala företag och utvecklar verktyg och stöd i hur man konkret kan jobba med arbetsmiljö.



Kerstin Nilsson och Lotta Dellve

Hållbar arbetsmiljö nyckeln till fler yrkesår

Möjligheten att jobba vidare efter pensioneringen styrs i hög grad av vilka attityder chefen har. Det visar forskaren Kerstin Nilsson, som har tagit fram en metod för hur arbetsplatser kan bli bättre anpassade för äldre medarbetare.

Både samhället och individen har mycket att vinna på att äldres lust att jobba vidare tas tillvara, framhåller *Kerstin Nilsson, professor i folkhälsovetenskap vid Högskolan i Kristianstad och docent vid Arbets- och miljömedicin, Lunds universitet.*



För att hjälpa arbetsgivare att gå från ord till handling har hon utarbetat en metod som chefer kan använda för att anpassa arbetsplatsen bättre för äldre medarbetare. Det handlar om den fysiska och mentala arbetsmiljön, men också om faktorer som arbetstillfredsställelse, motivation, kompetens och arbetstider. Metoden, som även är användbar för andra åldrar, utgår från den så kallade SwAge-modellen (Sustainable working life for all ages) och de överväganden en person gör inför en eventuell pensionering, bland annat hur den påverkar privatekonomin och den egna hälsan.

– Det är viktigt att se såväl trivsel och friskfaktorer som vilka riskerna är på arbetsplatsen, och att sedan lägga upp en tidsplan för åtgärder, säger Kerstin Nilsson.

Metoden fungerar som en checklista och omfattar nio områden som cheferna bör gå igenom i både medarbetarsamtal och i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Åldern inte bara kronologisk

I en värdering av hur väl arbetsplatsen fungerar för personalen är det viktigt att se på medarbetarnas ålder ur olika perspektiv, inte bara kronologisk ålder, det vill säga antalet födelsedagar, menar Kerstin Nilsson.

Hon utgår även från biologisk, social och kognitiv ålder.

– Sett utifrån den biologiska åldern och det kroppsliga åldrandet kan äldre anställda behöva längre tid för återhämtning. De kan ha degenererad syn, hörsel och reaktionsförmåga.

Den sociala åldern avser normer och attityder till olika åldersgrupper. Förekommer åldersdiskriminering, får äldre chansen att ingå i nya projekt, känner de sig delaktiga eller hamnar de utanför arbetsgemenskapen?

– Människor lär sig på olika sätt genom livet och har därför även olika kognitiv ålder. Äldre har samlat på sig en stor kunskapsmassa och erfarenhetskunskap, men kan ha svårare än yngre att ta emot information inom nya områden.

Checklista av medarbetarnas situation och för bättre arbetsmiljö

- 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, pauser, tid för återhämtning.
- Privatekonomi** – lön, anställningsbarhet, socialförsäkringssystem, pensionssystem.
- Privat social situation** – familj, partner, vänner, balans mellan arbete och fritid.
- Arbetsocial situation** – inkludering, attityder i organisationen, ledarskap, socialt stöd, delaktighet, kränkande särbehandling, diskriminering.
- Arbetsuppgift** – arbetstillfredsställelse, kärnan i arbetet, stimulans, självförverkligande aktiviteter, meningsfulla uppgifter.
- Kompetens** – förmågor, kunskap, kompetensutveckling.

Källa: SwAge-modellen

De yttre ramarna för möjligheten att fortsätta arbeta i hög ålder skapas genom beslut om lagar och regler i pensions- och socialförsäkringssystemet. Men inom ramarna har arbetsgivaren ett stort manöverutrymme.

– Chefens attityd är avgörande. Kan jag behålla ett arbetsrum eller en arbetsplats och komma hit då och då eller säger man nej nu är det stopp, nu får du inte komma hit längre, säger Kerstin Nilsson.

I rapporten Chefers attityder till sina äldre anställda, som hon tidigare skrev för Delegationen för senior arbetskraft, pekar hon på att en del chefer har stereotypa attityder mot äldre. Det kan handla om att äldre är långsammare, har svårare att ta till sig förändringar och är fientligt inställda till ny teknik.

Chefer utgår från sig själva

Av rapporten, som bygger på frågor till 905 kommunala chefer, framgår att många chefer inte prioriterar åtgärder för att fler ska kunna arbeta i hög ålder.

– De chefer som inte själva är så intresserade av att arbeta kvar högt upp i åren tycker inte heller att det är intressant att göra åtgärder för att behålla äldre medarbetare.

Chefer som själva vill arbeta efter att ha passerat pensionsåldern har i regel en mer positiv syn på att behålla äldre medarbetare.

Att chefernas attityd påverkar arbetsmiljön och äldre medarbetares möjlighet att få ett längre yrkesliv vet Kerstin Nilsson från flera av de studier hon genomfört sedan hon inledde sin forskning för drygt 20 år sedan.

– På arbetsplatser som har ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete anger medarbetarna i större omfattning att de kan arbeta i en högre ålder, jämfört med arbetsplatser där det inte finns ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Som exempel nämner hon en studie hon fortlöpande gör av medarbetare inom hälso- och sjukvården i Skåne. Av knappt 12 000 svarande hade nästan var fjärde en diagnosticerad ohälsa som orsakats av deras arbete. En analys som Kerstin Nilsson gjort av data från SCB:s arbetskraftsundersökning av befolkningen i hela Sverige visar att medarbetare på arbetsplatser med ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete oftare anser att de kan arbeta tills de är 65 år eller längre.

Forskningen tas inte till vara

När Kerstin föreläser eller på andra sätt sprider kunskap om vad som har betydelse för att människor ska arbeta kvar högt upp i åren möter hon ofta ett stort intresse, men får också frågor om varför det inte finns mer forskning på området.

– Det är frustrerande att höra eftersom det pågått omfattande forskning under lång tid och att vi idag känner till sambanden mycket väl. Det finns verktyg att använda. Nu är det hög tid att omsätta våra slutsatser till handling ute på arbetsplatserna, säger Kerstin Nilsson.



Hur många äldre medarbetare i kommunala sektorn är det då som kan tänka sig att jobba ytterligare en tid efter pensionsåldern? Forskning i Göteborg och Umeå tyder på att de flesta fortfarande är tveksamma till att förlänga arbetslivet.

– Även om vi haft en flexibel pensionsålder vill nästan alla gå i pension när de är 65 år. Det är helt tydligt normen och vi ser ingen större skillnad mellan olika verksamheter, säger *Lotta Dellve, professor i arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet*. Tillsammans med en grupp forskarkollegor har hon vid tre tillfällen ställt frågor till samtliga anställda i Göteborgs stad som är 55 och uppåt. Forskare vid Umeå universitet som de samarbetar med har ställt motsvarande frågor till all äldre personal i Umeå kommun och Region Västerbotten.

Hälsan måste styra

Tveksamheten har i hög grad att göra med den egna hälsan. Många känner att de inte orkar arbeta längre än nödvändigt. Ett fysiskt och mentalt belastande arbete är en stark riskfaktor för nedsatt hälsa i slutet av yrkeslivet. Betydelsen av arbetstider, arbetstakt och möjlighet till återhämtning ökar i högre ålder.

– Därför är det viktigt att man kan anpassa sitt arbete efter den hälsokapacitet man har.

Det slår igenom i alla våra studier. Om arbetsuppgifterna anpassas så att även äldre medarbetare klarar av dem kan fler tänka sig att fortsätta jobba ganska högt upp i åren, säger Lotta Dellve.

För majoriteten av de som väljer att senarelägga sin pension är drivkraften framför allt att höja inkomsten.

– Pengafrågan har ökat i betydelse i våra mätningar – man jobbar längre för att få en högre pension.

Framför allt märks det i yrken med lägre lön, till exempel inom äldreomsorgen och förskolan. Motivet är viktigt även för de personer som jobbat mycket deltid.

– Samtidigt är det här de yrken där den fysiska belastningen är störst. Har man både hälsoproblem och en dålig ekonomi kan det innebära att man jobbar vidare trots att man egentligen inte orkar, säger Lotta Dellve.

Skapar mening i livet

Ett annat skäl för att fortsätta jobba som en hel del av de som svarar på forskarnas frågor är att arbetet ger sociala kontakter och skapar mening i livet.

– De vill hålla på så länge de orkar. Både för att hjälpa till och för att jobbet ger ett socialt sammanhang. Tidigare har det varit ganska vanligt att utgå från vad ens partner gjort, men det argumentet har inte varit så utslagsgivande i våra senaste mätningar, säger Lotta Dellve.

Ett annat mönster forskarna ser är att arbetsgivarna anstränger sig mer för att kunna erbjuda en attraktiv arbetsplats. För att konkurrera om ny arbetskraft, men också för att behålla den personal man har — och underlätta för de äldre medarbetare som funderar på att i någon form jobba vidare även efter pensioneringen.

Generella överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter har varit en lyckosam väg när det gäller anpassning av arbete och arbetstid, framhåller Lotta Dellve. För många har dessa varit avgörande för att de kunnat fortsätta jobba. Däremot är det fortfarande relativt ovanligt med individuella lösningar, utifrån enskilda medarbetares kompetens och behov av flexibilitet.

– Rättviseaspekten är viktig och i de frågorna har facken varit drivande, säger Lotta Dellve.

De fysiska riskfaktorerna har minskat i många yrken på det kommunala området. I vård och omsorg handlar det idag mer om psykosociala risker, framför allt kopplade till tidspress och personalbrist.

– Det skapar stress, gör att det lättare uppstår konflikter och leder till frustration över att inte kunna göra ett bra jobb.

Lotta Dellve hade trott att det skulle vara en större variation idag än vad som är fallet när det gäller äldre medarbetares vilja att jobba längre än till 65 år. Många arbetsgivare försöker öka intresset genom att låta dem ha en roll som mentor och dela med sig till nästa generation.

– Det gör ofta att de äldre får det bättre på jobbet och kan använda sin kompetens och autonomi bättre, men det har inte påverkat pensionsåldern, säger Lotta Dellve.



70 är det nya 50

Om pensionsåldern enbart skulle baseras på hälsa och funktionsförmåga finns det en stor arbetskraftspotential bland de äldre. De flesta kan arbeta betydligt längre än de gör i dag, konstaterar Ingmar Skoog, professor i psykiatri vid Göteborgs universitet, i sin rapport 70 är det nya 50.

Både den kognitiva och fysiska förmågan har förbättrats betydligt och en 70-åring i dag är som en 50-åring för ett halvt sekel sedan, skriver Ingmar Skoog. För arbetsmarknaden innebär det att det nu finns många i pensionsåldern som är fysiskt och kognitivt vitala och som har förmåga att arbeta i högre åldrar. De besitter dessutom en lång erfarenhet som också bör tillvaratas i större utsträckning.

Samtidigt understryker Ingmar Skoog att åldrandet inte är jämlikt. Personer med högre utbildning och som räknas till en högre socialgrupp har bättre hälsa och förmågor jämfört med de med lägre utbildning och sämre socioekonomiska förutsättningar. De arbetar också i större utsträckning fortfarande i 70-årsåldern.

Rapporten bygger på resultat från de omfattande befolkningsundersökningar av äldre som pågått vid Göteborgs universitet sedan 1971.

I Sverige beräknas antalet personer som är 65 år och äldre öka från ungefär 2 miljoner 2020 till 2,5 miljoner 2030 och 2,8 miljoner 2050. Det innebär att vi behöver använda äldre arbetskraft för att täcka kompetensbehovet, inte minst inom välfärdssektorn.

Ekonomiska effekter för arbetstagare och arbetsgivare

Från och med det år man fyller 67 år har man rätt till såväl förhöjt grundavdrag som förhöjt jobbskatteavdrag. Det innebär att skatten endast är ca 8 % på arbetsinkomster upp till drygt 26 000 kr/mån, och dessutom tillgodoses man ändå pensionsavgift på 17,21 % till den allmänna pensionen. På arbetsinkomster på upp till drygt 47 000 kr/mån är skatten fortfarande lägre än pensionsavgiften på 17,21 %.

Exempel – lön och skatt före respektive från och med det år man fyller 67 år

	Före 67 år	Från och med det år man fyller 67 år
Lön	30 000 kr/mån	30 000 kr/mån
Skatt	6 145 kr/mån	3 017 kr/mån
Netto	23 855 kr/mån	26 983 kr/mån

Arbetstagaren får alltså ut 3128 kronor mer månad från och med 67-årsåret. Inkomstskatten är beräknad enligt tabell 32, kolumn 1 respektive 3.

Arbetsgivaren har lägre kostnad för arbetstagare som fyller 67 år under inkomståret

Från och med det år arbetstagaren fyller 67 sjunker arbetsgivaravgiften från 31,42 % till 10,21 %, vilket innebär att det bara är pensionsavgiften till det allmänna pensionssystemet som arbetsgivaren betalar. Arbetsgivarens kostnad sjunker alltså med ca 2/3.

Exempel – arbetsgivaravgifter före respektive från och med det år arbetstagaren fyller 67 år

	Före 67 år	Från och med det år man fyller 67 år
Lön	30 000 kr/mån	30 000 kr/mån
Arbetsgivaravgift	9 426 kr/mån	3 063 kr/mån
Totalt	39 426 kr/mån	33 063 kr/mån

Arbetsgivarens kostnad sjunker med 6 363 kronor per månad från och med 67-årsåret.

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 värld och tar därför ett aktivt samhällsansvar.

KPA Pension har idag hand om pensionen åt två miljoner anställda och tidigare 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.