

Kommunledningskontoret
Åsa Anthony

Kommunstyrelsen

Svar på motion från Siv Sahlström (C) med flera om att erbjuda lönebonus till personal som har särskild efterfrågad kompetens inom bristyrken

Ärendet

Vid kommunfullmäktiges sammanträde den 17 februari (§ 34) väckte Siv Sahlström (C) med flera en motion om att införa en lönebonus som kan erbjudas till personal som har särskild efterfrågad kompetens inom bristyrken och som kan tänka sig fortsätta arbeta efter pensionsåldern. Bedömningen är att kommunen i huvudsak kan tillsätta utlysta tjänster och redan har möjlighet att göra individuella överenskommelser för att behålla nyckelkompetens. Behov föreligger därmed inte av ett generellt bonussystem. Andra åtgärder, såsom den från 2026 införda partiella nedtrappningsförmånen och information om ekonomiska fördelar med arbete efter pension, bedöms ge bättre stöd för att förlänga arbetslivet.

Kommunledningskontorets förslag till beslut

Kommunstyrelsens beslut

I ärenden om beredning av motioner lämnas förslag till beslut av kommunstyrelsens ordförande.

Kommunledningskontorets utredning

Kompetensförsörjning är en av Danderyds kommuns viktigaste frågor. Med kompetensförsörjning menas att på kort och lång sikt säkerställa att kommunen har tillgång till medarbetare med rätt kompetens. Att kunna lyckas behålla äldre medarbetare som besitter en värdefull kompetens är en viktig fråga för kommunen.

Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) har en medarbetare i nuläget rätt att stanna kvar i arbete till dess att personen är 69 år. Tidigare har den generella "pensionsåldern" i Sverige varit 65 år, men i takt med att medellivslängden ökat, så behöver fler arbeta längre. Från och med 2026 införs "riktålder" som närmast kan översättas till "rekommenderad pensionsålder". Den lägsta åldern för att ta ut inkomst- och premiepension blir tre år före riktåldern. Till exempel: för personer som är födda 1963 och 1964 är riktåldern 67 år och dessa personer kan därmed ta ut inkomst- och premiepension först från 64 års ålder.

Kommunen hade i april 2025 ca 1480 månadsavlönade medarbetare. 58 personer är 65 år eller äldre och av dessa är 10 personer 69 eller äldre. Medelpensionsåldern i kommunen år 2024 var 65,8 år och i riket är

Datum
2025-08-26**Diarienummer**
KS 2025/0150Kommunledningskontoret
Åsa Anthony

motsvarande siffran 65,5 år enligt Pensionsmyndigheten, så inga direkta skillnader.

Under år 2024 genomfördes drygt 270 rekryteringar i kommunen och nästan 10 800 ansökningar inkom till dessa anställningar. I de fall en rekrytering avbrutits är det endast i ett fåtal fall orsaken var avsaknad av kvalificerade sökanden. Orsaken har oftast varit förändrade behov i organisationen. Det kan därmed konstateras att kommunen har relativt lätt att hitta den kompetens som efterfrågas. Däremot behöver det ständigt bevakas och analyseras var eventuella svårigheter att rekrytera finns, då det varierar över tid. Vid svårigheter att rekrytera behöver ett ställningstagande göras från fall till fall gällande vilken den bästa insatsen är för att hitta rätt kompetens.

Redan idag finns det möjligheter att göra enskilda överenskommelser med personer som besitter särskild kompetens och som kommunen vill behålla i sysselsättning. Att införa en lönebonus i kommunen idag, när det i normalfallet är möjligt att tillsätta anställningar som annonserats ut och ytterligare andra medel finns, är därför inte prioriterat eller eftersträvansvärt. Danderyds kommun ligger fysiskt bra till och har ett stort upptagningsområde för rekrytering.

SKR har i samband med avtalsrörelsen 2025 träffat en överenskommelse med fackliga parter om införande av partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare från år 2026. Partiell nedtrappningsförmån är ett exempel på personalpolitiskt verktyg för arbetsgivaren att använda för att stödja den anställda till ett längre arbetsliv.

Partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare innebär att när en arbetstagare uppnår tidigaste ålder för uttag av allmän ålderspension, 64 år (från år 2026) kan arbetsgivaren ge möjlighet till att minska arbetstiden ned till och med 80 procent av heltid med en fortsatt avsättning till tjänstepensionen om 100 procent.

Efter uppnådd riktålder då arbetsgivarens kostnad för den anställda minskar förändras förmånen till att innebära en möjlighet till minskad arbetstid ned till och med 80 procent av heltid, en lön motsvarande 90 procent av heltid och en fortsatt inbetalning till den avgiftsbestämda ålderspensionen motsvarande 100 procent av den pensionsgrundande lönen.

Kommunen informerar även om flera fördelar med att arbeta efter pension. Dels är det lägre skatt på lön än pension eftersom lön beskattas med jobbskatteavdrag, vilket gör att skatten blir lägre än på motsvarande pensionsinkomst. Från det år man fyller 67 år får den som gått i pension och fortfarande arbetar ett förstärkt jobbskatteavdrag vilket ytterligare sänker skatten på arbetsinkomst. Det är också möjligt att kombinera att ta ut del av pensionen samtidigt som man arbetar. Den som fortsätter att arbeta efter pension tjänar också fortsatt in pensionsrätter även efter 66 års ålder, vilket höjer den framtida allmänna pensionen.

Datum
2025-08-26**Diarienummer**
KS 2025/0150

Kommunledningskontoret
Åsa Anthony

Kommunledningskontorets bedömning

Kommunledningskontorets bedömning är att det i nuläget inte är aktuellt att införa en lönebonus till medarbetare inom vissa bristyrken.

Konsekvenser för barn och unga

Ärendet innebär inga konsekvenser för barn och unga.

Ekonomiska konsekvenser

Ärendet medför inte några ekonomiska konsekvenser.

Carina Lundberg Uudelepp
Kommundirektör

Åsa Anthony
HR-chef

Handlingar i ärendet

1. Tjänsteutlåtande, Svar på motion från Siv Sahlström (C) med flera om att erbjuda lönebonus till personal som har särskild efterfrågad kompetens inom bristyrken
2. Motionen