

Stanna eller gå?

SwAge-modellen = hållbart arbetsliv för alla åldrar

Rapport 5
Kerstin Nilsson

DELEGATIONEN FÖR

senior 
arbetskraft

Stanna eller gå?

SwAge-modellen = hållbart arbetsliv för alla åldrar

Kerstin Nilsson

*Rapport 5
Delegationen för senior arbetskraft
S 2018:10*



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

Samtliga rapporter i serien finns att ladda ner gratis på www.seniorarbetskraft.se
eller kan beställas från Delegationen för senior arbetskraft.
E-post: s.seniorarbetskraft@regeringskansliet.se

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet
Omslag: Elanders Sverige AB
Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2019

ISBN 978-91-985429-3-6

Förord

Delegationen för senior arbetskraft har i uppdrag att verka för ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet. Delegationen ska sammanställa och sprida kunskap om forskning om äldres möjligheter och även föreslå åtgärder som motverkar åldersdiskriminering för att bättre tillvarata senior erfarenhet.

Som en viktig del av arbetet med uppdraget har delegationen valt att ta fram en serie underlagsrapporter som på olika sätt behandlar senior arbetskraft. Ambitionen är att bidra till en öppen och kunskapsbaserad debatt där olika perspektiv görs tillgängliga. Författarna ansvarar för innehåll och bedömningar i rapporterna, som utgör ett värdefullt underlag till delegationens arbete.

Den här underlagsrapporten, *Stanna eller gå? SwAge-modellen = hållbart arbetsliv för alla åldrar*, har utarbetats av Kerstin Nilsson, professor i folkhälsovetenskap, Högskolan Kristianstad, docent, Dr.med.vet i folkhälsovetenskap & epidemiologi, Lunds universitet och docent, Fil.Dr. i arbetsvetenskap, SLU. I rapporten presenteras bl.a. en samlad modell som visar vilka faktorer som medverkar till ett hållbart arbetsliv – SwAgemodellen. I det avslutande kapitlet resonerar författaren om hur modellen kan användas på organisations- och samhällsnivå.

Anna Fransson och Maria Söderberg, sekreterare i delegationen, har ansvarat för arbetet med underlagsrapporten.

Stockholm i juni 2019

Anna Hedborg
Ordförande i Delegationen för senior arbetskraft

Innehåll

Inledning	5
Hållbart arbetsliv för alla åldrar – SwAge-modellen.....	9
Ålder kan definieras på olika sätt	12
Faktorer av betydelse för individers möjligheter att kunna och vilja arbeta.....	16
Fyra åtgärdssfärer för ett hållbart arbetsliv för alla åldrar	16
Sammanfattande slutsatser och medskick om hur resultaten kan tas tillvara på samhällsnivå.....	39
1. Senior arbetskraft – en fråga på makro-, meso- och mikronivå.....	39
2. Nyttjandet av swAge-modellen.....	40
3. Bestämningssfär – Arbetsmiljöns hälsoeffekter.....	42
4. Bestämningssfär – Privatekonomin.....	48
5. Bestämningssfär – Stöd och gemenskap	49
6. Bestämningssfär – Utförande av uppgift	50
Referenser	55

Inledning

Det finns ett hot mot folkhälsan som stavas Arbete. Nästan var fjärde person i arbete rapporterar att de har en diagnostiserad ohälsa som orsakats av deras arbetsliv¹. Särskilt äldre medarbetare som länge har befunnit sig under risk för detta är drabbade av arbetssjukdom och arbetsskador. Men arbete går inte att förbjuda eller undanröja som andra risker och hot mot folkhälsan. Arbete är motorn för vårt samhälles överlevnad och utveckling. Arbete är grunden för företag och organisationers fortlevnad. Arbete är också en mycket viktig del av människors liv, försörjning, aktiviteter, delaktighet, gemenskap och inte minst glädje. Något de flesta av oss inte kan vara utan under större delen av vårt liv.

Det är betydelsefullt att förstå komplexiteten i bestämningsfaktorerna bakom att kunna och vilja ingå i arbetslivets och dess relation till åldrande. Att på olika strukturella nivåer kunna fokusera på och stärka det positiva med arbete och undanröja det negativa för att kunna göra arbetslivet hållbart för alla åldrar.

Om attityden och upplevelsen bland individer på en arbetsplats är att det är ett straff att behöva gå till arbetet och att det innebär en risk för hälsan att behöva arbeta till en högre ålder så är det problematiskt. Det är därför viktigt att utveckla strategier och att vidta åtgärder så att arbetslivet blir hållbart för alla åldrar och inte förorsakar ohälsa bland människor. I detta arbete kan swAge-modellen vara ett verktyg.

Den demografiska situationen

Människor i dag lever i genomsnitt längre som pensionärer än för en generation sedan. I mer än vart tredje land på jorden är medellivslängden över 80 år². Antalet personer i åldern 60 och uppåt ökar med

¹ Hagberg & Wahlström 2011; Nilsson, 2017.

² OECD 2017.

mer än två miljoner per år i EU. År 2060 beräknas medianåldern i EU:s 27 länder vara 48 år. Mer än 33 procent av männen och 38 procent av kvinnorna beräknas vara 60 år eller äldre³. Den demografiska situationen är liknande i resten av västvärlden (se figur 1). Att människor lever allt längre är väldigt positivt. Men det ökande antalet äldre riskerar även att öka behovet av sjukvård. Genom åldrandet av våra kroppsliga funktioner och degenereringen av organ och sinnen ökar hälsoriskerna. Äldre utgör därför den största andelen av de vårdbehövande i samhället. Samtidigt är det brist på personal inom vård och omsorg⁴. Även pensionssystemet blir ansträngt av att allt fler pensionärer lever till en högre ålder.

Med fler pensionärer som inte längre bidrar till antalet arbetade timmar i ländernas samhällsekonomi kommer försörjningskvoten att öka för dem som ingår i arbetskraften⁵. I de länder som ingår i the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), beräknas i genomsnitt 2,1 personer i arbetsför ålder (20–64 år) försörja varje pensionär år 2050. År 1950 var försörjningskvoten cirka 8 personer/pensionär, och 4,2 personer/pensionär 2012⁶.

I Sverige beräknas antalet personer i arbetskraften som ska försörja varje pensionär minska från 3,1 år 2012 till 2,3 år 2050 (se figur 1). Samtidigt ökade i genomsnitt andelen sysselsatta 55–64-åringar inom alla utbildningsnivåer mellan 2000 och 2016⁷. Det finns dock betydande skillnader mellan länder. Sysselsättningsgraden ökade mer bland dem med kortare utbildningar än bland dem med längre utbildningar i Sverige, Danmark och Luxemburg, medan motsatsen inträffade i Estland, Italien, Korea och Polen.

Generellt över hela världen är äldre arbetstagare med kort utbildning mindre benägna att arbeta kvar till en högre ålder än deras långtidsutbildade landsmän. År 2016 var därför den genomsnittliga sysselsättningsgraden för 55–64-åringar i OECD-länderna 44 procent för dem med lägre utbildningsnivå, jämfört med 59 procent för personer med medelhög utbildningsnivå samt 72 procent för dem med högre utbildningsnivå. Sysselsättningsgraden bland äldre arbetstagare med lägre utbildningsnivå var under 30 procent i länderna Belgien,

³ OECD 2017.

⁴ SKL 2015.

⁵ OECD 2007.

⁶ OECD 2014.

⁷ OECD 2017.

Tjeckien, Polen, Luxemburg, Slovakien och Slovenien. Samtidigt översteg den 60 procent i Island, Nya Zeeland, Korea och Sverige.

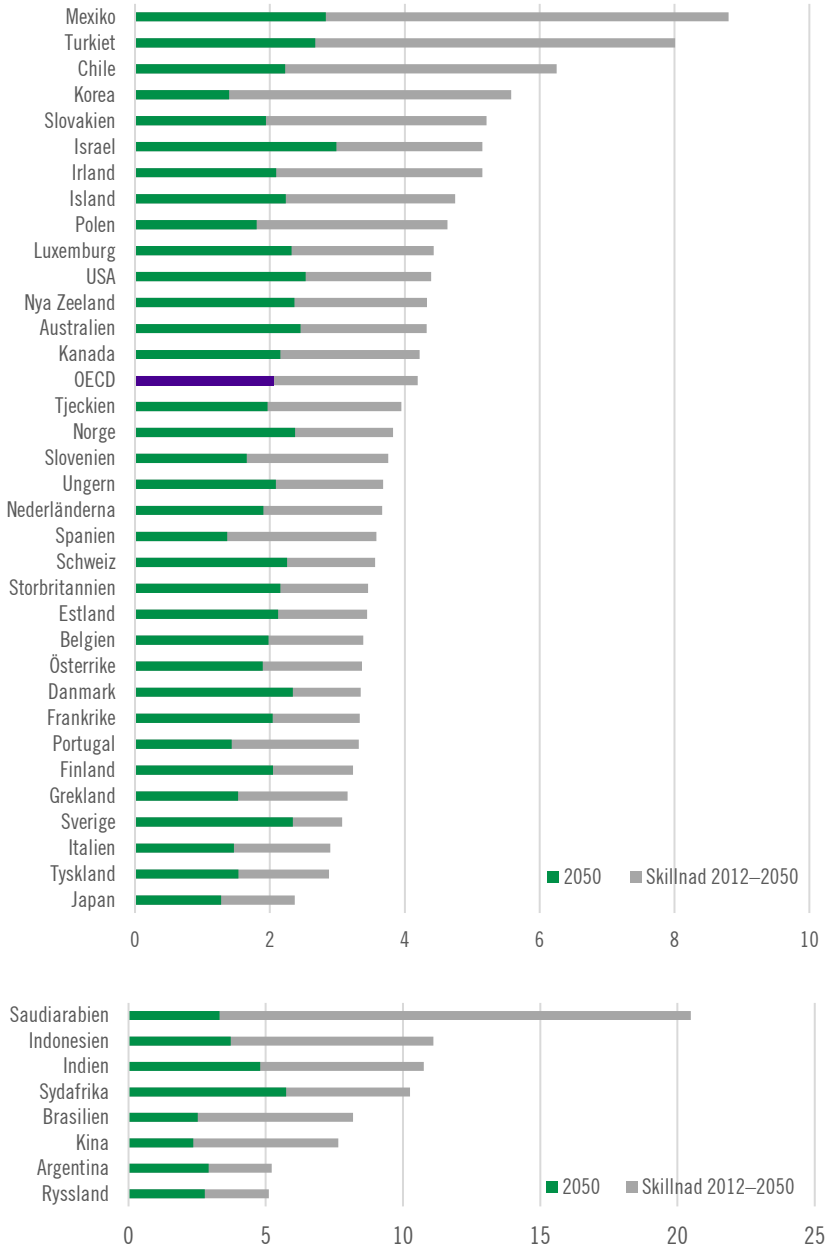
Trots en generell ökning av kvinnor i arbetskraften i de flesta länder är det fortfarande för samtliga utbildningsnivåer färre äldre kvinnor i arbete jämfört med äldre män.⁸

Figur 1 visar antalet personer mellan 20–64 år per person som är 65 år eller äldre i världen utifrån det krympande förhållandet mellan antalet personer som är i arbete och antalet äldre i befolkningen i olika länder fram till 2050. Försörjningskvoten visar hur många personer i arbetsför ålder som genom ländernas trygghetssystem beräknas försörja varje pensionär i befolkningen om åldern för utträde från arbetslivet inte höjs.

⁸ OECD 2017.

Figur 1 Den ökande försörjningskvoten av äldre i världen

Antal personer 20–64 år per person som är 65+
Förändring mellan 2012 och 2050



Källa: OECD 2014.

Hållbart arbetsliv för alla åldrar

– SwAge-modellen

Ett hållbart arbetsliv för alla åldrar är en komplex och mångdimensionell fråga. Ålder och åldrandet är ju det som ligger till grund för att vi har en ålderspension och det är något som inte kan lämnas därhän.

Det finns de som varken kan eller vill arbeta till en högre ålder. Att tvinga individer att arbeta har inte setts som någon långsiktig hållbar strategi, eftersom ökade krav och minskad kontroll över sin livssituation medverkar till ohälsa⁹. Om ålderspensionen senareläggs utan att vidta åtgärder i arbetslivet i relation till de bestämningsfaktorer för ett hållbart arbetsliv som finns vad gäller biologisk, mental och social ålder finns det risk att individer drabbas av ohälsa¹⁰. De riskerar då enbart att flyttas mellan olika sociala ersättningsystem i stället för att kunna och vilja ingå i arbetslivet till en högre ålder¹¹.

För att inte den ökande livslängden ska få ekonomiska och budgetmässiga konsekvenser som påverkar möjligheterna att upprätthålla välfärden i samhället behöver arbetslivet bli mer hållbart för äldre medarbetare och medverka till att de äldre har ett friskt åldrande. En bättre strategi för folkhälsan och välfärden i länder är att i stället för tvång motivera människor till att själva vilja och känna att de kan arbeta vidare till en högre ålder på friska och hållbara arbetsplatser¹².

SwAge-modellen (Sustainable working life in all ages) är en teoretisk modell om bestämningsområden för ett hållbart arbetsliv i alla åldrar¹³. För att fler ska ha möjlighet, kunna, vilja och orka ingå i arbetslivet och för att senarelägga ålderspensionen är det viktigt att ta hänsyn till de nio bestämningsområden som modellen definierar

⁹ Karasek 1990; Karasek & Theorell 1990.

¹⁰ Nilsson 2016a.

¹¹ Nilsson m.fl. 2016a.

¹² Nilsson 2016a.

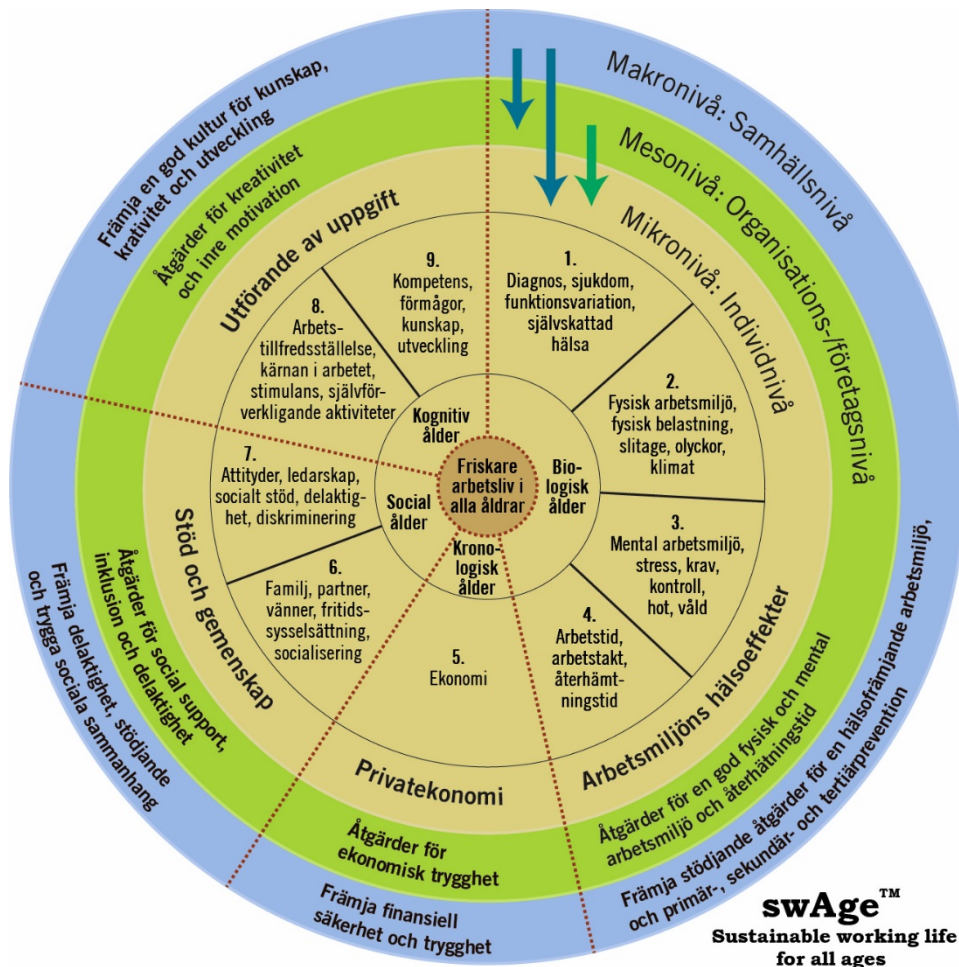
¹³ Nilsson 2003; Nilsson 2013; Nilsson 2016a.

Stanna eller gå?

(se figur 2 och beskrivning nedan). Modellen tar även upp hur dessa nio bestämningssområden fördelar sig till fyra bestämningssfärer. Dessa fyra bestämningssfärer utgörs av de fyra överväganden som individer gör mer eller mindre medvetet inför sitt beslut att fortsätta arbeta eller lämna arbetslivet. De fyra bestämningssfärerna utgörs samtidigt av hur de nio bestämningssområdena relaterar till ålder och olika sätt att definiera åldrande.

SwAge-modellen visar på komplexiteten i hur olika dimensioner och nivåer hänger samman och inverkar på att individer kan och vill arbeta. På hur man på individ-, organisations- och samhällsnivå kan identifiera och arbeta med åtgärder för ett hållbart arbetsliv. SwAge-modellen används i dag som verktyg inom företag, organisationer och myndigheter i flera länder.

Figur 2 Teoretisk modell över bestämningsfaktorer för Healthy and Sustainable working life for all ages – swAge-modellen



Källa: Nilsson K. 2016a.

Förutsättningarna för att arbeta är en komplex och mångdimensionell fråga som påverkas på olika nivåer. Det beror inte enbart på individen, den enskilde medarbetaren. På organisations- och företagsnivå är det chefer som skapar förutsättningar för sina äldre medarbetare på arbetsplatsen och i arbetssituationen samt beslutar om åtgärder i arbetsmiljön. Det är även på denna nivå som det skapas förutsättningar kring

arbetstider, tillgång till kompetensutveckling, klimat, organisationskultur, "ageism" och åldersattityder, etc.

Dock är det på samhällsnivån som de yttre ramarna för individens möjlighet och incitament för ett förlängt arbetsliv skapas. Det är samhället som beslutar om lagar, regler, pensionsålder, pensions- och socialförsäkringssystemet, etc. Det är även samhällets lagar och regler som styr över företagens och organisationernas förutsättningar och möjligheter till åtgärder för medarbetarna.

Ålder kan definieras på olika sätt

Att förlänga arbetslivet handlar bl.a. om att göra arbetslivet hållbart i förhållande till ålder och åldrande. Det finns olika sätt att definiera ålder. I swAge-modellen ingår därför biologisk ålder, kronologisk ålder, social ålder och kognitiv ålder, eftersom dessa åldersdefinitioner på olika sätt relaterar till olika faktorer med betydelse för att kunna och vilja arbeta (se figur 2).

Kronologisk ålder är den som oftast används i förhållande till att senarelägga ålderspensionen. Men kronologisk ålder beskriver i princip endast hur många födelsedagar en individ har firat. I Statistiska centralbyråns (SCB:s) arbetsmarknadsstatistik klassificerades individer mellan 16 och 64 år som i arbetsför ålder före 2007. Men i dag klassificeras individer mellan 15 och 74 år som i arbetsför ålder i arbetsmarknadsstatistiken. Samtidigt bör individer i princip inte vara arbetstagare före 16 års ålder enligt lagar och föreskrifter (AFS 1996:1; Arbetsmiljölagen 1977:1160). Det är också så att arbetsgivaren har rätt att besluta om medarbetare får fortsätta arbeta efter 67 års ålder (lag 1982:80 om anställningsskydd, LAS). Med anledning av utformningen av den kronologiska åldersgränsen i LAS blir många i dag uppsagda av arbetsgivaren en månad före sin 67-årsdag.¹⁴

Den allmänna ålderspensionen infördes i Sverige 1913 som en försäkring mot åldrandets inverkan på möjligheten att vid hög ålder själv försörja sig genom arbete, dvs. då efter 67 år¹⁵. Det är den kronologiska åldern som än i dag reglerar tillgången till ålderspensionen, dvs. som underförstått anger vid vilken tidpunkt individen förväntas vara

¹⁴ Regeringen har nyligen lagt en proposition till riksdagen där åldersgränsens utformning föreslås förändras (Prop. 2018/19:91).

¹⁵ Odén 2012.

så åldersrelaterat utsliten att hen inte längre klarar av att fortsätta arbeta. Den kronologiska åldern som används i Socialförsäkringsbalkens (2010:110) regler för ålderspension och i annan lagstiftning generaliserar individers arbetsförmåga utifrån ålder. Detta framför allt av praktiska skäl eftersom det behövs något att förhålla sig till vid tillämpning av lagar och regler. Men därigenom tycks en del även uppleva pensionsålderns kronologiska datum som ett ”bäst föredatum”, eller kanske till och med ”sista förbrukningsdag”, på arbetstagaren¹⁶. Att använda sig av en kronologisk åldersdefinition i lagstiftning och försäkringar har en praktisk anledning som är svår att komma ifrån. Men i praktiken behövs det på samhälls nivå, organisation och företagsnivå samt även bland individer vägas in andra och mer realistiska sätt att definiera ålder i förhållande till att kunna och vilja arbeta.

Biologisk ålder avser vilken ålder en människa har utifrån kroppens fysiologi. Vid högre ålder övergår utvecklingen av olika kroppsdelar och organ till en biologisk degenerering. Den biologiska åldern påverkas av vårt genetiska arv.¹⁷ Dessutom inverkar livsstil, kost, motionsvanor, alkohol och droger på det biologiska åldrandet. Men den biologiska åldern påverkas också av skador och sjukdomar genom livet, samt de mödor arbetslivet innebär i form av fysiska och mentala påfrestningar och utrymme för återhämtning¹⁸. Fysiskt krävande arbetsmiljöer och stressfullt arbete påskyndar det biologiska åldrandet, vilket minskar funktion och arbetskapaciteten och lämnar människor utslitna¹⁹.

Äldre arbetstagare behöver generellt utifrån sitt biologiska åldrande mer vilotid, lugnare arbetstakt och kortare arbetstid för att upprätthålla en god hälsa och funktionsförmåga²⁰. Vid högre biologisk ålder blir även läkningen försämrad genom minskat blodflöde och cellförnyelse²¹. Detta bidrar till att återhämtningstiden efter en skada blir längre och det kan vara svårare att återvända till arbetslivet²². På grund av försämring av olika sinnen som minskad

¹⁶ Nilsson 2016a; 2017b.

¹⁷ Nawrot m.fl. 2004; Ahola 2012.

¹⁸ Nilsson m.fl. 2016a.

¹⁹ Stattin 2005; von Bonsdorff m.fl. 2011.

²⁰ von Bonsdorff m.fl. 2011; Forma m.fl. 2005; Nilsson m.fl. 2011; 2016a; 2016c; Stattin 2005.

²¹ Myers m.fl. 2009; Ahola 2012.

²² Nilsson m.fl. 2010.

hörsel, sämre syn och sämre känsel vid det ökande biologiska åldrandet ökar risken att råka ut för arbetsskador med ökande ålder²³.

Individens biologiska åldrande varierar dock generellt beroende på typ av yrke och fysiska krav²⁴. Det har även visat sig att det biologiska åldrandet och försämringen av kroppsliga funktioner hos individer som befinner sig i en dålig arbetsmiljö bromsas om de lämnar arbetslivets påfrestande miljö²⁵. Detta poängterar betydelsen av att implementera åtgärder på företags-, organisations- samt samhällsnivå inom åtgärdssfären Arbetsmiljöns hälsoeffekter i swAge-modellen för att arbetslivet ska bli hållbart till en högre ålder (se figur 3).

Social ålder definieras som den ålder en individ tillräknas utifrån en kollektiv bedömning av olika livsfaser²⁶. Social ålder anspelar på individers sociala identitet genom olika livsskeden och delar av livsloppet. Exempelvis är förväntan på en individ olika beroende på om hen befinner sig i de sociala åldrarna barn, ungdom, medelålders, pensionär och äldre²⁷. Olika sociala åldrar har olika status och makt i samhället. I arbetslivet finns det framför allt tre sociala åldersfaser:

1. Yngre medarbetare markeras utifrån sin sociala ålder som okunniga. Men de är i början på karriären och besitter också de eftersträvningsvärda kvaliteterna ”nya” och ”unga” (”becomings”).
2. Individer i den sociala åldern medelålders är mitt i sitt arbetsliv (”beings”). De som är i denna sociala ålder är fortfarande uppåtgående i sin karriär och har ofta makten och högst status på arbetsplatsen. De ses som normen som de yngre medarbetarna och de äldre medarbetarna jämförs med.
3. Äldre medarbetare markeras som degenererande, med en nedåtgående karriär och på väg ut från arbetslivet (”has beens”). I denna sociala ålder mister medarbetarna sin status och har inte längre samma makt eftersom de anses vara på väg ut ur arbetslivet. Kanske blir man inte längre kallad till viktiga möten eller får man

²³ McLaughlin m.fl. 2011; Vingård 2017.

²⁴ Gueorguieva m.fl. 2009.

²⁵ Fochsen m.fl. 2005; Westerlund m.fl. 2010.

²⁶ Erber 2010; Krekula & Johansson, 2017; Nilsson 2013; 2016a; 2017b; Tornstam 2011.

²⁷ Nilsson 2016.

inte delta i kompetensutveckling eftersom man inte längre är att räkna med på samma sätt.

Det finns en del organisationer och företag som är i det närmaste "neofilier", dvs. extrema strävare efter förnyelse²⁸. Att åldras och bli äldre medarbetare i dessa organisationer kan därför vara särskilt komplicerat. Att bli kategoriserad till den sociala åldern "äldre i arbetslivet" tycks även medföra tillskrivning av vissa stereotypa egenskaper som att vara mindre förändringsbenägen, att inte kunna lära nytt och att vara teknikfientlig²⁹.

Kognitiv ålder avser individers mentala utveckling genom livet, kognitiva aspekter, lärande och minne³⁰. Kognitiva och mentala processer som bearbetningshastighet, resonemangshastighet, rörelsehastighet och arbetsminne är generellt långsammare för äldre än för yngre vuxna³¹. Åldersrelaterade förändringar i kognitiva funktioner medför förändringar i minnet och uppmärksamheten. Vilken mental ålder vi befinner oss i kan ge effekter på produktiviteten³².

Den långsammare bearbetningen gör det även svårare för äldre att reagera på olika stimuli i miljön. Det gör det svårare att välja, processa och komma ihåg information. Vid en hög kognitiv ålder ändras sättet att lära, men det minskar inte individens förmåga att lära sig nya saker och att utföra arbetsuppgifter³³.

Det är i stället främst den minskade förväntan på äldres kunnande och äldres möjlighet att lära nytt samt att de får mindre tillgång till kompetensutveckling och ny kunskap på grund av att de snart ska lämna arbetslivet som är ett problem. Den naturliga minskningen i kognitiv kapacitet kompenseras genom äldres ökade erfarenhet, kunskap och visdom. Generellt har äldre utifrån sin erfarenhet och genom att lära av tidigare misstag byggt upp strategier för att hantera sina arbetsuppgifter och aktiviteter på ett effektivt och strategiskt smart sätt³⁴. Äldre kan därför oftast genomföra arbetet lika snabbt eller ibland snabbare än yngre kollegor.

²⁸ Rhodes & Pullen 2010.

²⁹ Nilsson 2015; 2016a; 2016c; 2018.

³⁰ Salthaus 2000; Tornstam 2011; Nilsson 2013; 2016a; 2016c.

³¹ Freudenthal 2001; Sjölander m.fl. 2003.

³² von Bonsdorff m.fl. 2011.

³³ Mather 2010.

³⁴ Salthouse 2000.

Faktorer av betydelse för individers möjligheter att kunna och vilja arbeta

Det finns med utgångspunkt från arbetslivet en rad faktorer som spelar in för om en individ kan och vill arbeta. Alla dessa faktorer kan delas in i nio olika områden:

1. Hälsa – funktionsvariationer, skador, sjukdomar, diagnoser och självskattad hälsa
2. Fysisk arbetsmiljö – fysisk belastning, slitage, olyckor, klimat och kemiska hälsorisker
3. Mental arbetsmiljö – stress, krav, kontroll, hot, våld
4. Tid – arbetstid, arbetstakt, återhämtningstid
5. Privatekonomi – lön, anställningsbarhet, socialförsäkringssystem, pensionssystem
6. Privatsocial situation – familj, partner, vänner, fritidssysselsättning
7. Arbetsocial situation – inkludering, attityder i organisationen, ledarskap, socialt stöd, delaktighet, kränkande särbehandling, diskriminering i arbetslivet
8. Arbetsuppgift – arbetstillfredsställelse, kärnan i arbetet, stimulans, självförverkligande aktiviteter, meningsfulla uppgifter
9. Kompetens – förmågor, kunskap, utveckling, tillgång till kompetensutveckling.

Dessa nio områden beskrivs mer ingående i nästa avsnitt (se även swAge-modellen, figur 2).

Fyra åtgärdssfärer för ett hållbart arbetsliv för alla åldrar

Bestämningfaktorererna för ett hållbart arbetsliv för alla åldrar och de nio områden med betydelse för att kunna och vilja arbeta indelas i fyra åtgärdssfärer i swAge-modellen³⁵. För att arbetslivet ska bli håll-

³⁵ Nilsson 2016a.

bart för alla åldrar behöver det implementeras åtgärder för: Arbetsmiljöns hälsoeffekter; Privatekonomi; Stöd och gemenskap; Utförande av uppgift (se figur 2).

När det ska fattas stora beslut i livet kommer vi till ett avgörande genom att överväga de eventuella fördelar och nackdelar som olika beslut kan föra med sig. Ålderspension är ett väldigt stort beslut i livet där livsfasen som delaktig i arbetskraften lämnas för livsfasen som pensionär och ålderdomen. Forskningen har visat att individer tar sitt beslut att lämna arbetslivet eller att arbeta vidare utifrån fyra överväganden, vilka sammanfaller med de fyra åtgärdssfärerna för ett hållbart arbetsliv för alla åldrar³⁶.

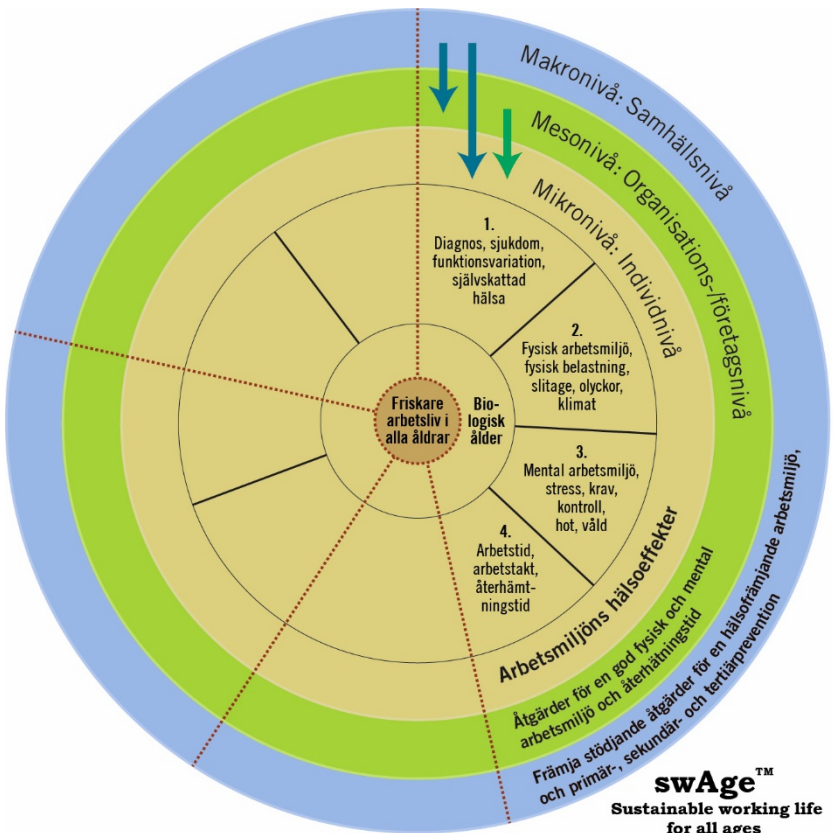
Nedan beskrivs och exemplifieras de fyra åtgärdssfärerna för bestämningsfaktorer för ett hållbart längre arbetsliv: Arbetsmiljöns hälsoeffekter; Privatekonomi; Stöd och gemenskap; Utförande av uppgift.

Arbetsmiljöns hälsoeffekter

Åtgärdssfären arbetsmiljöns hälsoeffekter relaterar till den biologiska åldern och innefattar områdena hälsa, fysisk arbetsmiljö, mental arbetsmiljö och tid.

³⁶ Nilsson 2012; Nilsson 2013; Nilsson 2016a.

Figur 3 Arbetsmiljös hälsoeffekter



Källa: Nilsson K. 2016a.

1) Hälsa

För att kunna ingå i arbetslivet behöver individen ha ett visst mått av hälsa, och hälsa är en viktig faktor för förmågan att delta i arbetslivet³⁷. Variationen i hälsa ökar med stigande ålder³⁸. Risken ökar för kroniska sjukdomar, värk och smärta. Syn, hörsel och reaktionsförmåga försämras med stigande ålder.

Dock visar statistiken att av dem som är i arbetskraften så är den korta sjukfrånvaron lägre bland äldre än bland yngre. Här bör man i detta även betänka effekten av det som benämns ”healthy worker-

³⁷ Nilsson 2016; Nilsson m.fl. 2016b; Schuring m.fl. 2011; Stattin 2005.

³⁸ Holliday 2010.

effekten”, dvs. att det främst är de äldre med god hälsa som är kvar i yrkeslivet medan de individer som drabbats av ohälsa redan vid yngre ålder kan ha lämnat yrkeslivet och därmed inte längre ingår i sjukfrånvarostatistiken.

I länder med en medelpensionsålder som är lägre än 60 år är ohälsa inte en vanlig orsak till förtida pension, vilket det är i länder med högre pensionsålder³⁹. Orsaken till detta är troligen att de åldersrelaterade sjukdomarna inte hunnit debutera samt att exponeringstiden för brister i arbetsmiljön är kortare.

Samtidigt är risken att försämra sin hälsa i en slitsam arbetsmiljö för att i stället få ökad möjlighet till behövlig vila och återhämtning ett argument för att lämna arbetslivet tidigt. Ohälsa ger både medarbetaren och organisationen en accepterad väg för individen ut från arbetet. De flesta individer har med ökande ålder någon typ av ohälsa, diagnoser eller funktionsvariation. Äldre behöver dessutom generellt längre återhämtningstid efter sjukdom och skada⁴⁰. Individers egen hälsoupplevelse, dvs. självskattad hälsa, har dock visat sig vara ett bättre mått för individers möjlighet för ett förlängt arbetsliv än deras diagnoser och sjukdomar⁴¹. Sjukdom, ohälsa och önskan om bättre hälsa kan vara argument för att lämna sin arbetssituation, men också för att arbeta kvar för dem som ser sitt arbete som hälsofrämjande⁴².

Åtgärder som skapar bättre arbetsmiljö kan även förbättra hälsan och fördröja det biologiska åldrandet⁴³. Upplevelsen av arbetstillfredsställelse och en god livskvalitet medverkar till bättre självskattad hälsa bland äldre. De som dessutom trivs i sitt arbete och med sina arbetsuppgifter tycks förminska sina hälsoproblem och arbeta kvar trots skada och sjukdom. Medan personer som är missnöjda med sin arbetssituation och med sina arbetsuppgifter tycks överdriva sina hälsoproblem. De poängterar ohälsan och anger den som en legitim orsak till att lämna arbetslivet⁴⁴.

En hälsosam livsstil med fysiska, mentala och sociala aktiviteter förhindrar ohälsa. Hälsosam livsstil med fysisk aktivitet och bättre

³⁹ Börsch-Supa m.fl. 2009.

⁴⁰ Mitchell m.fl. 2002; Nilsson m.fl. 2010.

⁴¹ Nilsson 2012; Nilsson 2013, Nilsson m.fl. 2016c.

⁴² Park 2010; Nilsson 2012; Westerlund m.fl. 2009.

⁴³ Westerlund 2009.

⁴⁴ Dwyer & Mitchell 1999; Nilsson 2012.

kost förbättrar även arbetsförmåga och kapacitet bland äldre medarbetare⁴⁵, särskilt hos individer med kroniska sjukdomar.⁴⁶

2) *Fysisk arbetsmiljö*

Att vara fysiskt aktiv och sysselsatt är bra för hälsan. Att arbeta vid högre ålder är inte problematiskt i sig om omständigheterna är bra. Goda fysiska arbetsförhållanden kan därför avsevärt underlätta och förlänga arbetslivet⁴⁷.

Dock har nästan var fjärde person i arbetsför ålder någon gång under det senaste året haft något fysiskt besvär till följd av arbetet⁴⁸. Några av de vanligaste sjukskrivningsorsakerna är muskuloskeletala besvär och sjukdomar samt bindvävssjukdomar (18 procent 2017 och främst bland män 50–65 år). Men sjukskrivningarna är bara toppen på ohälsans isberg. I en undersökning med 11 902 medarbetare angav var tredje att arbetet var för kroppsligt ansträngande för att de skulle kunna fortsätta arbeta efter 65 år⁴⁹.

Generellt visar mätningar att arbetsförmågan ökar fram till åldern 50–55 år och därefter sker en långsam nedgång⁵⁰. Dock avtar arbetsförmågan med ökad ålder framför allt hos personer i fysiskt krävande arbetsmiljöer som samtidigt har liten kontroll över sitt arbete. En fysiskt krävande arbetsmiljö orsakar oftast flera hälsoproblem⁵¹. En fysisk arbetsmiljö med hög belastning och krävande eller dåligt utformade arbetsförhållanden riskerar att orsaka utslitning, olyckor och arbetsskador, vilket även ökar risken för att individer tidigt försvinner ut ur arbetslivet⁵². Variationen mellan olika länder angående vid vilken ålder individer lämnar arbetslivet förklaras delvis av vilka yrken som är vanligast i de olika länderna⁵³.

⁴⁵ Forma m.fl. 2005.

⁴⁶ Forma m.fl. 2005.

⁴⁷ Karlsson m.fl. 2008.

⁴⁸ Fridriksson m.fl. 2017; Hagberg & Wahlström 2011; Nilsson 2017a; 2017c; 2017d; 2017e; Caffaro m.fl. 2018.

⁴⁹ Nilsson 2017a.

⁵⁰ Göbel m.fl. 2010.

⁵¹ Fridriksson m.fl. 2017; Gueorguieva m.fl. 2009.

⁵² Hult m.fl. 2010; Westerlund, 2010; Ahola m.fl., 2012; von Bonsdorff m.fl. 2011; Arvidsson m.fl. 2016; Nordander 2016.

⁵³ Saure & Zoabi 2011.

Det biologiska åldrandet påskyndas av fysiskt krävande arbetsmiljöer⁵⁴. En mycket fysiskt belastande arbetsmiljö medverkar till förslitningsskador senare i livet, även om individen har hunnit byta arbetsplats. Äldre medarbetare har även högre risk för att drabbas av arbetsskador jämfört med yngre arbetstagare på grund av att de inte har lika lätt att bli varse risker då de generellt har sämre hörsel och syn, mer muskelstelhet och längre reaktionstider. Det finns även en tendens bland äldre att fortsätta använda äldre teknik och utrustning vilket ökar risken för olyckor⁵⁵. Ungefär var tredje person som dör i arbetsrelaterade skador i Sverige är 55 år eller äldre. Men inom exempelvis lantbruk, skogsbruk och fiskerisektorn där medelåldern är hög är det två av tre av de arbetsrelaterade dödsfallen som drabbar personer i åldersgruppen 55 år eller äldre⁵⁶.

Information om exponerings- och gränsvärden är viktiga för att arbetsgivare, arbetsledare och medarbetare ska förstå betydelsen av belastningar i den fysiska arbetsmiljön och de långsiktiga konsekvenserna för hälsan. Tekniska innovationer och lösningar som medverkat till bättre fysisk arbetsmiljö och minskad fysisk belastning har främst genomförts inom de yrken där det arbetar många män⁵⁷. Kvinnor arbetar i högre grad i yrken med ensidiga och repetitiva arbetsuppgifter eller med personförflyttningar. Men även om kvinnor och män arbetar inom samma yrke arbetar de ofta med olika arbetsuppgifter och belastas därmed olika. När kvinnor och män arbetar med samma saker på samma arbetsplats belastas de ändå fysiskt olika eftersom kvinnor generellt endast har cirka 40–80 procent av männens muskelstyrka⁵⁸. Muskelstyrkan försvagas även ytterligare med åldern, hos både kvinnor och män.

Kvinnor som befinner sig i manligt dominerade yrken uppvisar generellt en högre sjukfrånvaro, vilket till viss del kan bero på att de arbetar under förhållanden som är anpassade för män och med verktyg, skyddsutrustning och arbetsstationer som ofta är utprovade för män och inte är anpassade för kvinnor⁵⁹. Kvinnor upplever även i högre grad än män de fysiska arbetskraven som mer påfrestande med ökande ålder⁶⁰.

⁵⁴ Stattin 2005; Ahola 2012.

⁵⁵ Myers m.fl. 2009; McLaughlin m.fl. 2011; Caffaro m.fl. 2018.

⁵⁶ Arbetsmiljöverket.

⁵⁷ Arbetsmiljöverket 2015; Gonäs m.fl. 2005; Arvidsson m.fl. 2016; Nordander 2016.

⁵⁸ Savinainen 2004; Torgen 2017.

⁵⁹ Karlqvist, Bildt, Dahlberg 2004; Nordander 2016.

⁶⁰ Barbini, Squadroni, Andreani 2005; Arvidsson m.fl. 2016.

3) *Mental arbetsmiljö*

En mentalt bra arbetsmiljö är mycket viktig för individers välbefinnande och den långsiktiga folkhälsan⁶¹. Upplevelsen av att vara nöjd med arbetet, sitt yrke och bli uppskattad på jobbet har stor betydelse för välbefinnandet. Höga nivåer av press och stress i arbetssituationen leder ofta till att individen begränsar sig socialt och presterar på en lägre nivå än brukligt samt bidrar till mental och fysisk ohälsa⁶². Dålig mental arbetsmiljö med faktorer som negativ stress, oklara mål, avsaknad av information, brist på integration i en arbetsgrupp, mobbning och ”syndabocker” är skadligt för hälsan, och ökar risken för tidig pension⁶³.

Det finns tydliga samband mellan en alltför mentalt påfrestande arbetsmiljö och stressrelaterad psykisk ohälsa⁶⁴. Ångest, depressionstillstånd och utmattning kan orsakas av höga arbetskrav, pressad arbetssituation och bristande passform mellan individ och arbetsmiljö. Pensioneringen kan ses som ett möjligt socialt godtagbart sätt att dra sig tillbaka från allt för mentalt krävande arbetsförhållanden⁶⁵.

Ett långt och hållbart arbetsliv präglas av kontroll över sitt arbete, dialog, delaktighet, förtroende och en känsla av sammanhang⁶⁶. Detta får också människor att känna sig yngre⁶⁷. Äldre individer som anger en god mental arbetsmiljö uppvisar bättre psykisk och fysisk hälsa, jämfört med individer i samma ålder som har lämnat arbetslivet för pension⁶⁸.

De vanligaste sjukskrivningsdiagnoserna 2017 var psykiska syndrom och beteendestörning (46 procent), dvs. de diagnoskoder som brukar beskrivas som stressorsakade diagnoser, och var vanligast bland kvinnor 30–44 år. Dock kommer dessa kvinnor vid ett senareläggande av ålderspensionen att behöva arbeta till en högre ålder. Därför behöver den mentala arbetsmiljön åtgärdas på många arbetsplatser, särskilt med tanke på att för varje sjukskriven finns det än fler som mår dåligt.

⁶¹ Siegrist m.fl. 2007.

⁶² Försäkringskassan 2018; Taylor 2006; Tutor 2005.

⁶³ Munnell m.fl. 2006, Nilsson 2016a.

⁶⁴ SBU 2014; Lundberg m.fl. 2013; WHO 2019.

⁶⁵ Canivet m.fl. 2013; Nilsson, 2018; Park 2010.

⁶⁶ Ilmarinen 2006; Karasek & Theorell 1990.

⁶⁷ Kunze & Reas, 2015.

⁶⁸ Beehr m.fl. 2000.

I en undersökning med 11 902 medarbetare angav 65 procent att deras nuvarande arbete var allt för mentalt och psykiskt ansträngande för att de skulle klara av att arbeta till 65 år eller längre⁶⁹. Det är framför allt kvinnor som anger mental arbetsmiljö som problematisk för att kunna fortsätta arbeta i ett förlängt arbetsliv⁷⁰. Kontaktyrken som innebär möten och omhändertagande av andra individer i yrkesrollen upplevs ofta som mycket stimulerande, men medför även en ökad mental belastning om det uppstår problem, knappa resurser och begränsat handlingsutrymme⁷¹.

De som arbetar i kontaktyrken har en ökad risk att försvinna ut ur arbetslivet på grund av den mentala belastningen⁷². Kvinnor arbetar i högre grad än män inom kontaktyrken som innehåller möten med andra människor, exempelvis inom kommun och landsting. Det är även dessa yrken och sektorer som står inför särskilt stora rekryteringsproblem i den pågående demografiska förändringen⁷³. Forskning visar på en bättre självskattad hälsa efter pensioneringen bland dem som arbetat i en bristfällig mental arbetsmiljö med höga krav, låg tillfredsställelse och otillräckliga möjligheter att prestera med god kvalitet i sina arbetsuppgifter⁷⁴.

4) Tid

Vi har alla lika mycket tid på dygnet, men vad vi använder vår tid till och vad som ska utföras varierar. Generellt behöver äldre personer mer vilotid mellan arbetspassen och en avvägd arbetstakt för att vidmakthålla en god hälsa⁷⁵. Äldre behöver generellt även mer tid för återhämtning efter en sjukdom och skada⁷⁶. Arbetsrelaterad stress kan orsaka sömnlöshet, sömnstörningar och trötthet⁷⁷. Risken för trötthet på grund av oregelbunden sömn ökar också vid skiftarbete⁷⁸.

⁶⁹ Nilsson 2017a.

⁷⁰ Nilsson 2015; Nilsson 2017a; 2017c; 2017d.

⁷¹ Jönsson 2005.

⁷² Johnston m.fl. 2009.

⁷³ SKL 2018.

⁷⁴ Sjösten m.fl. 2010; Westerlund 2009.

⁷⁵ Carter m.fl. 2003; Åkerstedt m.fl. 2007.

⁷⁶ Nilsson m.fl. 2010; Nilsson 2012.

⁷⁷ Laaksonen m.fl. 2012; Vahtera m.fl. 2009; Westerlund m.fl. 2010.

⁷⁸ Gander & Signal 2008.

Detta kan även påskynda det biologiska åldrandet och orsaka hälso-
problem.

Vila påverkar minne och kognitiva funktioner positivt⁷⁹. Sömn-
brist och sömnstörningar kan å sin sida påverka människors minne,
kognition och koncentration negativt samt öka risken för arbets-
relaterade olyckor och trafikolyckor⁸⁰. Skiftarbete ökar också hälso-
problemen och arbetsrelaterade olyckor i hög ålder⁸¹. Mental trötthet
och sömnstörningar tycks minska efter pensioneringen⁸². Detta
framför allt på grund av minskad arbetsrelaterad stress⁸³. I Sverige är
trötthet, sömnstörningar och sömnlöshet i det närmaste en folksjuk-
dom och vi befinner oss i toppen av EU-listan över länder där befolk-
ningen lider av störd sömn.

Arbetstidens omfattning och lugnare arbetstakt har angetts som
en möjlighet för längre arbetsliv⁸⁴. I ett interventionsprogram fick
de anställda möjlighet att från 58 års ålder minska sin arbetstid med
20 procent. De arbetade då 80 procent av sin tidigare arbetstid, med
90 procent av sin tidigare lönenivå, men kvarstod med 100 procent
av pensionspoängen⁸⁵. Resultaten från åtgärden påvisade minskad
sjukfrånvaro bland deltagarna, vilket i slutändan leder till en ökad
produktivitet och lönsamhet för företaget.

Äldre medarbetare som själva kan styra över sin arbetstakt och
sina arbetstider tycks dock inte behöva minska sin arbetstidsomfatt-
ning i lika stor omfattning, trots kroniska hälsoproblem⁸⁶. Att minska
arbetstiden gradvis inför pensioneringen, snarare än ett abrupt slut på
arbetslivet, beskrivs dock som bättre för hälsan eftersom det ger tid
för människor att göra förändringar i sin livsstil med nya rutiner och
aktiviteter⁸⁷.

Arbetstidens betydelse för att lämna arbetslivet har i en under-
sökning påvisats vara större för kvinnor än för män⁸⁸. Detta tycktes
sammanfalla med att kvinnor var mer familjeorienterade och angav
att obekväma arbetstider inverkad på familjelivet. Att ha kontroll

⁷⁹ Hornung m.fl. 2005.

⁸⁰ Carter m.fl. 2003; Åkerstedt m.fl. 2007.

⁸¹ Gander & Signal, 2008.

⁸² Laaksonen m.fl. 2012; Vahtera m.fl. 2009.

⁸³ Vahtera m.fl. 2009.

⁸⁴ Nilsson 2017a; 2017c; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson & Nilsson 2017a; 2017b.

⁸⁵ Mykletun & Furunes 2011.

⁸⁶ Marcum m.fl. 2011.

⁸⁷ De Vaus m.fl. 2007; Nilsson 2012.

⁸⁸ Nilsson 2015.

över tidpunkten och sättet för pensioneringen gör det lättare att planera för att livet förändras och medverkar till bättre mentalt och socialt välbefinnande, vilket även kvarstår efter pensioneringen⁸⁹.

Övervägande för att lämna arbetet i förhållande till arbetsmiljöns hälsoeffekter

Individens första övervägande för om de ska fortsätta arbeta eller lämna arbetslivet gäller arbetsmiljö och arbetslivet i förhållande till den egna hälsan⁹⁰.

Det som väger för att stanna kvar i arbetslivet är om individens självskattade hälsa är bra i relation till arbetsmiljön. Detsamma gäller om individens skador och sjukdom fungerar bra i förhållande till arbetslivets fysiska och mentala arbetsmiljö. Det är även mycket viktigt att arbetstid och arbetstakt ger tillräckliga möjligheter till återhämtning. Det väger även för att stanna i arbetslivet om individen upplever att den egna hälsan är bra, eller upplevs bättre, genom att de håller sig fysiskt och mentalt verksamma och igång genom sitt arbete.

Det väger däremot för att lämna arbetslivet om individen upplever att den egna hälsan är för dålig för eller blir sämre av att arbeta kvar. Därtill om individen bedömer att den egna hälsan troligen blir bättre av att slippa den fysiska och mentala arbetsmiljön och det fysiska och mentala slitaget genom att lämna arbetslivet för pension. Om individen dessutom får bättre möjlighet för återhämtning genom att lämna arbetslivet så väger det tungt för beslutet att gå i pension.

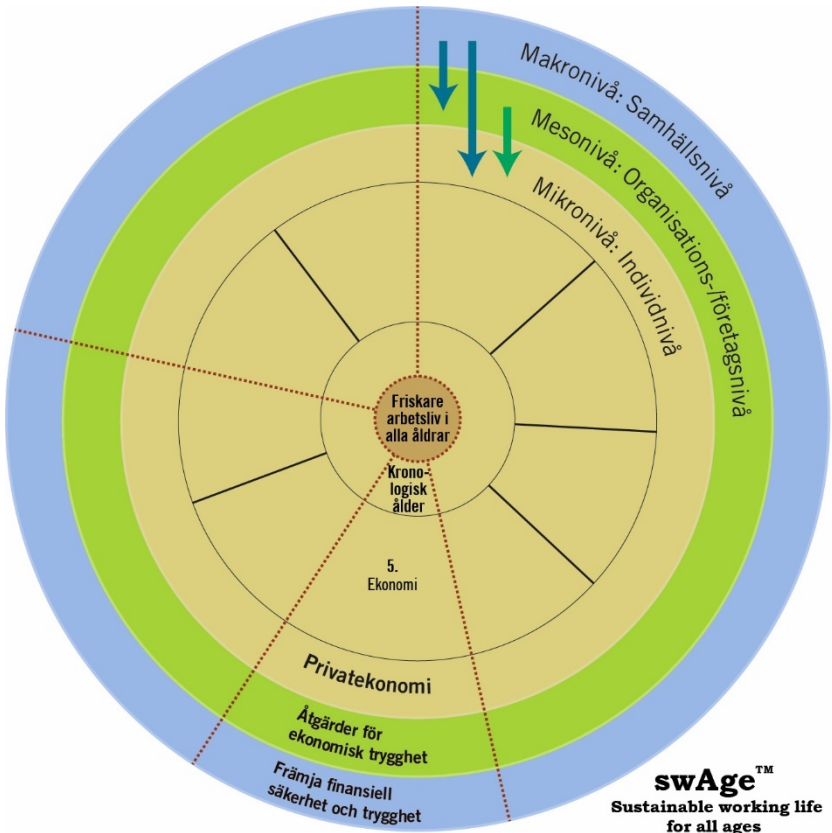
⁸⁹ Nordenmark & Stattin 2009.

⁹⁰ Nilsson 2012; Nilsson 2013; Nilsson 2016 (a).

Privatekonomi

Åtgärdssfären privatekonomi relaterar till den kronologiska åldern och innefattar området försörjning och ekonomi.

Figur 4 Privatekonomi



Källa: Nilsson K. 2016a.

5) Privatekonomi

Den kronologiska åldern relaterar till ekonomiska incitament i socialförsäkringssystemen och pensionssystemet och har stor betydelse för pensionsbeslutet. Ekonomiska incitament kan göra det möjligt att gå i pension med en god ekonomisk standard och levnadsnivå⁹¹.

⁹¹ Diamond 2008; Coppola & Benita Wilke 2010; Kedefors m.fl. 2017; 2018.

Men ekonomiska sanktioner kan även medverka till att hålla kvar de anställda i arbetskraften genom hot om ekonomiska problem om individen inte har tillräcklig försörjning. Ekonomisk trygghet och pensionsförmåner används därför ofta av samhället som åtgärder för att reglera arbetslivets längd⁹².

En angenäm ekonomi medverkar till en god självs kattad hälsa och ökar möjligheten till ett gott åldrande för både män och kvinnor⁹³. Ekonomiska svårigheter påverkar i sin tur mortalitetsrisken bland äldre⁹⁴. Studier av Sveriges totala befolkning före och efter socialförsäkringsreformen 2008 visar att i åldern 55–65 år är det framför allt kortutbildade kvinnor som är känsliga för förändringar i de sociala trygghetssystemen⁹⁵. Samtidigt som möjligheten till sjukpenning och sjukersättning minskade ökade andelen som tog ut tidig ålderspension. Därmed tycktes förändringen till viss del medföra en övervältring mellan olika ekonomiska trygghetssystem. Även andra studier påvisar att ekonomi och inkomst inverkar på pensionsbeslutet⁹⁶. I Sverige tog 28 procent av de manliga drifts- och verksamhetscheferna ut tidig ålderspension (från 61 år) både 2004 och 2011. Det kan jämföras med kvinnliga handpaketerare och fabriksarbetare, där 3 procent 2004 och 11 procent 2011 tog ut tidig ålderspension.

Det har dock visat sig vara bättre för äldre arbetstagares hälsa om de fortsätter att arbeta på grund av att de vill, och inte som en följd av att de inte har råd att lämna arbetslivet⁹⁷. Privatekonomi tycks vara särskilt viktigt för utträdet ur arbetslivet bland män samt för ensamlevande kvinnor med låg inkomst som inte arbetat heltid⁹⁸. Dock angav kvinnor som var sambo eller gifta i lägre omfattning privatekonomin som betydelsefull för pensionsbeslutet.

⁹² Cobb-Clark m.fl. 2009; Tucker-Seeley m.fl. 2009; SOU 2013:25.

⁹³ Hank 2011.

⁹⁴ Brenes-Comacho, 2011.

⁹⁵ Nilsson m.fl. 2016a.

⁹⁶ Fochsen m.fl. 2005.

⁹⁷ Wang 2010; Hult & Stattin 2009.

⁹⁸ Nilsson 2015.

Övervägande för att lämna arbetet i förhållande till privatekonomi

Individens andra övervägande för om de ska fortsätta att arbeta eller lämna arbetslivet gäller privatekonomi⁹⁹.

De som inte har råd att gå i tidig ålderspension väljer i högre omfattning att arbeta kvar till en högre ålder. Samtidigt anges den förbättring av ekonomin och bättre ekonomiska nivå och standard högre upp i åldern som ett längre arbetsliv medför som väldigt positivt bland de individer som upplever att de har en bra arbetsituation.

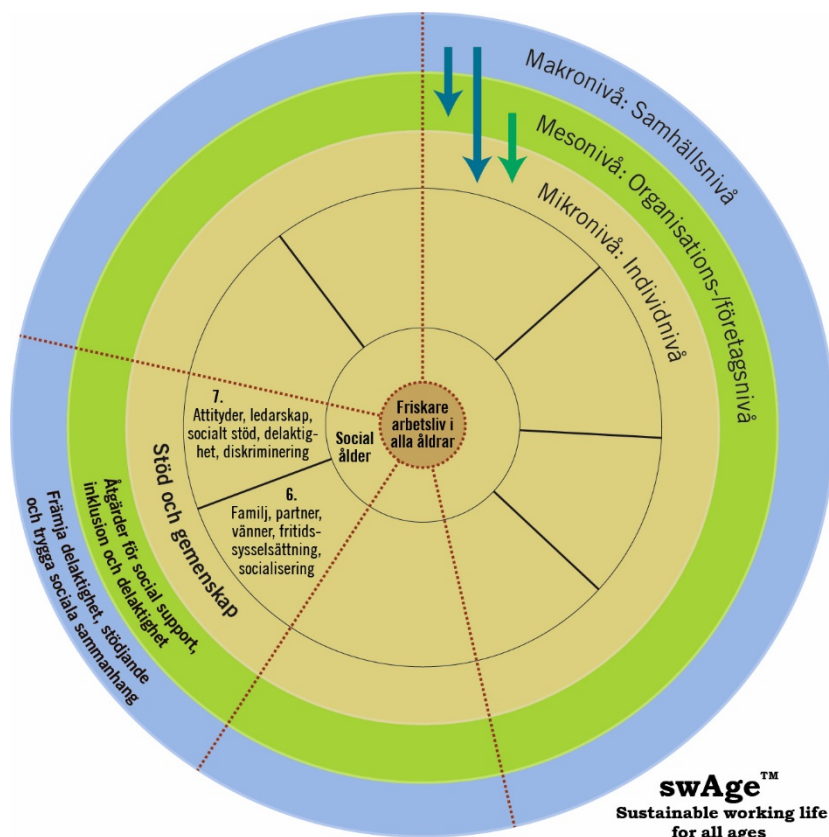
Det som väger för att lämna arbetslivet är om privatekonomin är tillräckligt god för individens levnadsnivå och ekonomiska standard även utan inkomst från yrkesarbete. De som inte mår bra i sitt arbetsliv, de som bedömer att de riskerar att bli sjuka om de fortsätter arbeta på arbetsplatsen eller som inte alls trivs väljer hellre att sluta och anpassa sig till en lägre levnadsnivå och sämre ekonomisk standard än att arbeta kvar till en högre ålder.

Stöd och gemenskap

Åtgärdssfären stöd och gemenskap relaterar till den sociala åldern och innefattar området privatsocial situation samt inklusion och delaktighet i arbetet.

⁹⁹ Nilsson 2012; Nilsson 2013; Nilsson 2016a.

Figur 5 Stöd och gemenskap



Källa: Nilsson K. 2016a.

6) Privatsocial situation

Arbetet upptar en stor del av människors vakna tid och påverkar familjeliv och fritidsaktiviteter¹⁰⁰. Äldre medarbetare i alla yrkesgrupper har ofta lättare att balansera sitt arbete med familj och sina sociala åtaganden jämfört med yngre. Detta exempelvis beroende på att äldre oftare har en stabilare familjesituation, större barn som klarar sig själva och bättre ekonomisk stabilitet, jämfört med yngre medarbetare som är mitt i karriären och familjebildningen med mindre barn och större känslighet i boendesituationen.

¹⁰⁰ Kulik 2001; Friis m.fl. 2007; Nilsson 2017c; 2017d; Nilsson & Nilsson 2017a.

Hur arbetet påverkar det sociala umgänget och delaktigheten med partner, familj, volontärarbete och fritidsaktiviteter har dock inverkan på om vi kan och vill arbeta samt på pensionsöversvägandet¹⁰¹. Särskilt om det är svårt att kombinera arbete och fritid. Familjeförhållanden, som när partner och nära vänner planerar gå i pension, påverkar besluten kring tidigt eller sent pensionsutträde ur yrkeslivet för både män och kvinnor¹⁰².

Individer är ofta mindre benägna att fortsätta arbeta om deras partner redan har gått i pension¹⁰³. Särskilt för lyckliga parförhållanden där paret ser fram emot att tillbringa mer tid tillsammans har det en inverkan för att lämna arbetslivet tidigt för pensionen¹⁰⁴. Detta påverkar även pensionsåldern då båda lämnar yrkeslivet samtidigt, även om den ena parten är något år yngre¹⁰⁵. Vilket framför allt tycks ha medverkat till att kvinnor gått tidigare i pension än män.

Om den ena partnern fortsätter arbeta efter pensioneringen bidrar det till ökad vilja för återinträde på arbetsmarknaden även hos den andra partnern. För att må bra som pensionär är det dock viktigt att inte känna sig tvingad av sin partner att lämna arbetslivet¹⁰⁶.

De individer som upplever en bättre social delaktighet och gemenskap i arbetslivet än på fritiden fortsätter i högre utsträckning att arbeta till en högre ålder, särskilt de som lever ensamma¹⁰⁷. De som lever ensamma är generellt mer benägna att arbeta till en högre ålder, jämfört med dem som bor tillsammans med andra¹⁰⁸.

Att ta hand om barn, barnbarn, äldre föräldrar eller en sjuk partner inverkar på pensionsplaneringen, särskilt för kvinnor¹⁰⁹. Även vid vilken ålder som vänner i den sociala omgivningen går i pension påverkar attityden för att fortsätta arbeta eller inte¹¹⁰. Om arbetet är negativt för samvaro med familj och fritidsaktiviteter medverkar detta

¹⁰¹ Cobb-Clark & Stillman 2009.

¹⁰² Bornefalk & Yndeheim 2004; Hao 2008; Nilsson 2015; Nilsson 2012; Nordenmark & Stattin 2009.

¹⁰³ Nilsson 2012; 2017c; 2017d.

¹⁰⁴ Dosman m.fl. 2006; Smith & Moen 2011.

¹⁰⁵ Kubiecek m. fl. 2010.

¹⁰⁶ Vendramin & Valenduc 2012.

¹⁰⁷ Nilsson 2012.

¹⁰⁸ Nilsson 2015.

¹⁰⁹ Nilsson m.fl. 2011; Nilsson 2015.

¹¹⁰ Hanson Frieze m.fl. 2011.

till att lämna arbetslivet¹¹¹, medan möjligheten att kombinera arbete och fritid ökar benägenheten till att arbeta vidare.

7) *Arbetsocial situation och delaktighet i arbetet*

Det är chefers och arbetsgivares stöd som till stora delar är avgörande för om äldre arbetstagare har en möjlighet att förlänga sitt arbetsliv¹¹². Det finns organisationer och företag som strävar efter ungdom och att förnya, och som ser äldre medarbetare som en belastning¹¹³. Att åldras i dessa organisationer kan därför vara särskilt komplicerat om chefen och arbetsgivaren inte värdesätter äldre.

I en studie med 905 kommunala chefer i Sverige angav 41 procent att det var viktigt för deras verksamhet att behålla medarbetare tills de var 65 år, medan 14 procent angav att det dessutom fanns behov av att behålla medarbetare till 66 år eller äldre¹¹⁴. Trots att många chefer är eniga om att ökningen av antalet äldre skapar betydande utmaningar för samhället, så har få organisationer och företag vidtagit några konkreta åtgärder för att öka möjligheten att förlänga arbetslivet¹¹⁵.

Äldre medarbetare kan och vill i högre grad stanna kvar i arbetskraften om de har en chef och arbetsgivare som värderar äldre arbetstagares erfarenhet och kunskap¹¹⁶. Det tycks främst vara chefernas egna pensionsplaner, samt krav på produktionseffektivitet som påverkar deras attityd till att vidta åtgärder för äldre arbetstagare¹¹⁷. Attityden till äldre bland chefer tycks också variera beroende på den äldre medarbetarens yrkestillhörighet. Det är främst äldre medarbetare med specialkompetens som erbjuds åtgärder för att underlätta ett fortsatt arbetsliv¹¹⁸.

Åldrande och hög ålder ses generellt som en legitim anledning för att låta bli att anställa eller för att göra sig av med medarbetare. Individer som åldersdiskrimineras riskerar dock att drabbas av mental

¹¹¹ Diamond 2008; Nilsson 2012.

¹¹² Blomé m.fl. 2018; Jensen & Juul Møberg 2012; Molinié 2005; Nilsson 2011; 2017c; 2017d; 2018; Vercruyssen 2003.

¹¹³ Rhodes & Pullen 2010.

¹¹⁴ Nilsson 2018.

¹¹⁵ Jensen & Juul Møberg 2012; Nilsson & Nilsson 2017a.

¹¹⁶ Nilsson 2011; Munnell m.fl. 2006.

¹¹⁷ Mykletun m.fl. 2012; Nilsson 2018.

¹¹⁸ Mykletun m.fl. 2012; Nilsson 2012; Nilsson 2018; Nilsson & Nilsson 2017.

ohälsa¹¹⁹. I en studie angav 8 procent av kvinnorna och 3 procent av männen som var 55 år eller äldre att de upplevde sig åldersdiskriminerade i sitt arbete¹²⁰. Av de sju diskrimineringsgrunderna är åldersdiskriminering den som oftast angavs i en undersökning med 11 902 svarande medarbetare i åldern 21–67 år¹²¹.

Åldersdiskriminering och ageism har ett signifikant samband med att lämna arbetslivet, särskilt bland män¹²². Det förekommer negativa stereotypa föreställningar om att äldre medarbetare generellt är långsammare, mindre förändringsbenägna och okunniga om den senaste kunskapen och tekniken¹²³. Åsidosättande på grund av ålder och ageism kan även komma till uttryck genom färre möjligheter för äldre medarbetare till kompetensutveckling och att få ingå i nya projekt och satsningar på arbetsplatsen¹²⁴.

Kvinnor står generellt ”på ett lägre trappsteg” i arbetslivet i förhållande till män inom alla de olika hierarkiska positionerna i organisationen¹²⁵. Kvinnor kan även befinna sig på en lägre hierarkisk status i förhållande till män som har en yrkesposition som klassmässigt är under dem.

En del chefer tycks även betrakta kvinnor som äldre medarbetare tidigare än män. I en engelsk studie angav chefer att deras kvinnliga medarbetare var äldre vid 48 år, medan män ansågs vara äldre medarbetare vid 51 år¹²⁶. I en svensk studie med kommunala chefer från 2018 angav cheferna att deras kvinnliga medarbetare i genomsnitt var äldre när de var 60,4 år, medan deras manliga anställda var äldre medarbetare när de var 60,2 år.

Det finns inte något belägg för att åldrandet och ålderprocessen är olika för män och kvinnor. Men det tycks ibland finnas en attityd i samhället där kvinnor åsidosätts i större omfattning än män. Kvinnor kan först när de befinner sig i barnafödande ålder ha svårt att få en anställning i förhållande till män i samma ålder. När kvinnorna sedan kommit förbi den fertila åldern anses de ofta som för gamla för att erbjudas anställning i konkurrens med yngre.

¹¹⁹ Vaillant m.fl. 2006; Jokela m.fl. 2010.

¹²⁰ Nilsson 2015.

¹²¹ Nilsson 2017a.

¹²² Thorsen m.fl. 2012.

¹²³ Thorsen m.fl. 2012; Nilsson 2011; 2018.

¹²⁴ Nilsson 2006; Nilsson 2012; Stattin 2005.

¹²⁵ Gellerstedt 2005.

¹²⁶ McGoldrick & Arrowsmith 2001.

Intersektionalitet medverkar till ökad risk för åsidosättande. Exempelvis kan en äldre funktionsnedsatt kvinna från en etnisk minoritet drabbas hårdare än andra av att arbetsgivaren inte är lika intresserad av att anställa eller vidta åtgärder för att underlätta ett längre arbetsliv.

Det är dock ändå vanligare att män anger att de vill avsluta arbetslivet för att de inte upplevde sig önskvärda på arbetsplatsen¹²⁷. Männen lockas också i större utsträckning än kvinnor av att yrket är socialt belönande när det gäller viljan att arbeta kvar till 65 år eller längre¹²⁸.

Övervägande för att lämna arbetet i förhållande till stöd och gemenskap

Individens tredje övervägande för om de ska fortsätta att arbeta eller lämna arbetslivet gäller stöd och gemenskap¹²⁹.

De som upplever att de ingår i en för dem viktig social grupp och gemenskap genom sitt arbete, dvs. upplever samhörighet och trygghet med arbetskamrater, kunder, klienter, patienter och chefer etc., vill i högre omfattning fortsatt befinna sig i arbetslivet. Särskilt de som känner uppskattning från chef och ledning, delaktighet, socialt stöd i den sociala gruppen vill fortsätta att ingå i arbetslivet.

Upplevelsen av att stå utanför gruppgemenskapen på arbetet, bristande uppskattning av chef och ledning, åsidosättande eller rent av diskriminering väger för att lämna arbetslivet. Även upplevelsen av mer uppskattning, delaktighet och tillhörighet med grupper utanför arbetslivet, exempelvis med familjen eller med vänner väger för att lämna arbetslivet. Även de som vill få bättre möjlighet och tid att i större omfattning kunna ingå i uppskattande sociala sammanhang, exempelvis i volontärarbete, föreningslivet och oavlönat arbete väljer att lämna arbetslivet för pension. Särskilt om individen upplever att hen befinner sig i ett dåligt socialt sammanhang i sitt arbete.

¹²⁷ Hovbrandt m.fl. 2028.

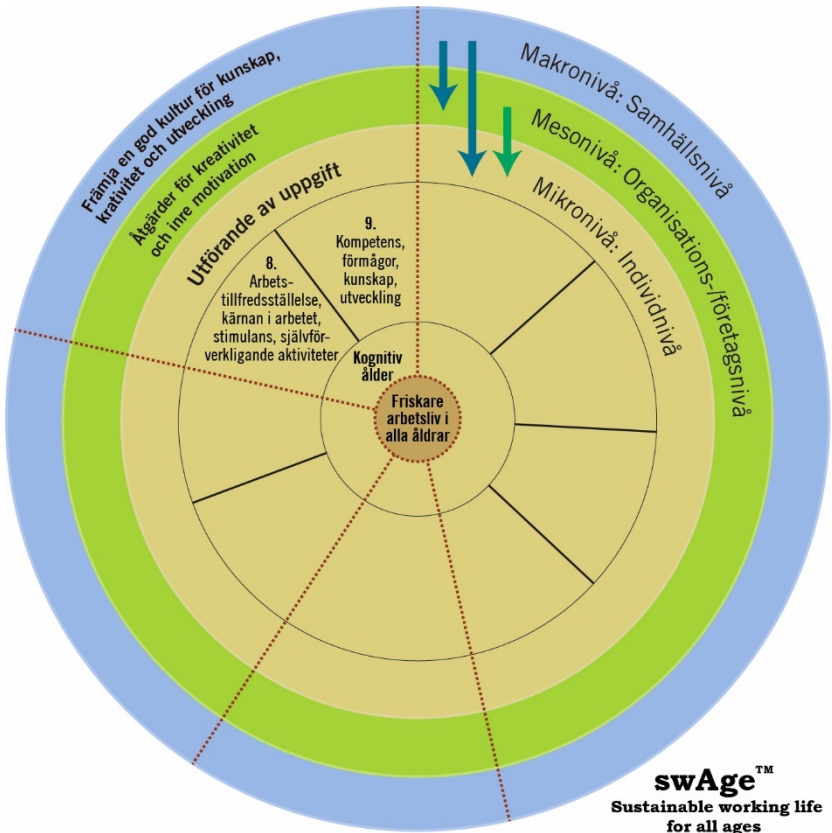
¹²⁸ Soidre 2005.

¹²⁹ Nilsson 2012; Nilsson 2013; Nilsson 2016a.

Utförande av uppgift

Åtgärdssfären utförande av uppgift relaterar till kognitiv ålder och innefattar områdena arbetsuppgift samt kompetens.

Figur 6 Utförande av uppgift



Källa: Nilsson K. 2016a.

8) Arbetsuppgift

En positiv attityd till arbetet och arbetsuppgifterna medverkar till att både kvinnor och män vill arbeta till en högre ålder¹³⁰. De människor som värderar sitt arbete och sina arbetsuppgifter som en viktig del av sin identitet och sitt liv är mer motiverade att arbeta¹³¹. De äldre

¹³⁰ Soidre 2005; Nilsson 2015; 2016a; 2017c; 2017d; 2018.

¹³¹ Wang & Shultz 2010; Nilsson m.fl. 2011.

som fortsätter arbeta till en högre ålder upplever sig ofta ha bättre mental och fysisk hälsa jämfört med dem utan meningsfulla uppgifter att sysselsätta sig med¹³². Samtidigt är de individer som är trötta på sina arbetsuppgifter och inte upplever någon stimulans och meningsfullhet genom arbetsinnehåll och arbetsuppgifter mer benägna att gå i pension tidigt¹³³. Att slippa ifrån ett arbete och uppgifter som upplevs som monotona, tråkiga och meningslösa genom att lämna arbetslivet medför bättre hälsa och välbefinnande.

Tyvärr så har de ibland alltför platta organisationsstrukturerna medfört att alla ska göra allt.

Det har delvis orsakat en utsmetning av diverse arbetsuppgifter på alla medarbetare. Exempelvis vittnar pedagogen om att de har i det närmaste kurativa samtal med elever och föräldrar vid sidan av och ibland på bekostnad av planeringen av lektioner. Professorn anger att det numera ingår i deras arbetsuppgifter att bära ner wellpappkartonger och emballage till källsorteringen i källaren samt att fixa med skrivaren som inte vill kopiera vid sidan av sin forskning. Undersköterskan ska städa golven och tvätta de boendes kläder vid sidan av vård- och omsorgsarbetet och ibland på bekostnad av tillräckligt med tid för kommunikation och lugnande samvaro med oroliga dementa.

Att införa nya arbetsmoment som inte ingår i den ursprungliga arbetsbeskrivningen, yrkesrollen eller kunskapsområdet, har medfört splittring av fokus i arbetet samt tidsbrist då varje ny liten arbetsuppgift ökar på ställtiden under arbetsdagen. Detta leder i sin tur till ökad stress och press på medarbetarna när de har höga krav men inte har kontroll över det splittrade innehållet i sin arbetstid. I den arbetsituationen längtar medarbetarna bort från arbetsplatsen. Många klarar dessutom inte längre en hög stressnivå med ökande ålder.

Samtidigt har denna utsmetning av arbetsuppgifter även medfört att det ibland är svårt att finna arbetsuppgifter och nedtrappnings-tjänster när äldre medarbetare vill fokusera på färre uppgifter eller minska på ambitionen under de sista arbetsåren. Bristen på denna typ av tjänster är även märkbar vid arbetsrehabilitering efter långtidssjukskrivning och sjukersättning. Även andra grupper i samhället kan ha svårt för att få in en fot i arbetslivet om de inte är fullpresterande

¹³² Ozawa & Lum 2005; Oude Hengel m.fl. 2011; Nilsson 2012.

¹³³ Nilsson 2012; Bidewell m.fl. 2006.

direkt. En del individer riskerar därför i dag att tryckas ut från arbetsmarknaden i förtid.

Genom utvecklande och meningsfulla arbetsuppgifter ökar arbetsmotivationen och arbetstillfredsställelsen¹³⁴. Individer som har åtagit sig att fullfölja ett projekt eller fått ett uppdrag för att det inte finns någon annan med deras unika och långa erfarenhetskompetens som kan ta över deras arbetsuppgifter fortsätter oftare att arbeta efter ordinarie pensionsålder¹³⁵.

Att en del vill återanställas efter att de gått i pension beror på att de upplevt brist på meningsfulla och självförverkligande aktiviteter som pensionär¹³⁶. Om individer som har haft hög status i sitt yrkesliv inte har någon lika utvecklande uppgift att engagera sig i som pensionärer drabbas de ofta av nedsatt mental hälsa efter pensioneringen, särskilt bland män¹³⁷. Orsaken är troligen att pensionen minskar deras möjlighet till utveckling, problemlösning och självförverkligande, vilket bidrar till meningsfullhet, status och livstillfredsställelse.

Känslan av att vara behövd och efterfrågad inverkar på äldre arbetstagares motivation att förlänga arbetslivet¹³⁸. Fortsatt möjlighet till utveckling och stimulans genom att exempelvis delta i nya projekt oavsett ålder ökar produktiviteten bland äldre arbetstagare¹³⁹. Denna möjlighet till utveckling med uppgifter och uppskattning bidrar även till ett gott åldrande¹⁴⁰.

9) *Kompetens*

Utbildningsnivå, möjlighet att utveckla och använda kompetens och nya kunskaper är viktigt för att äldre medarbetare ska behålla sin anställningsbarhet och därmed kunna förlänga sitt arbetsliv¹⁴¹. Attitydstudier har visat att män med högre utbildningsnivå som får möjlighet att använda sin kompetens är mer benägna att fortsätta arbeta efter 70 års ålder jämfört med män med lägre utbildningsnivå¹⁴². Dock

¹³⁴ Börsch-Supan m.fl. 2009; Siegrist m.fl. 2007.

¹³⁵ Higgs m.fl. 2003; Hovbrandt 2018; Nilsson 2012.

¹³⁶ Robinson m.fl. 2010; Nilsson 2012.

¹³⁷ Vaillant m.fl. 2006; Jokela m.fl. 2010.

¹³⁸ Ilmarinen 2006; Nilsson 2005; Nilsson 2012.

¹³⁹ Kunze & Reas 2015.

¹⁴⁰ Vaillant m.fl. 2006.

¹⁴¹ Järnfelt 2010; Doyle 2012; Mirowsky m.fl. 2008.

¹⁴² Ozawa & Lum 2005; Hovbrandt 2018.

har andra studier visat att genom att i arbetet få möjlighet att använda sina erfarenheter, kunskap och kompetens ökas medarbetarens arbetstillfredsställelse, arbetsmotivation och avsikt att arbeta till en högre ålder oavsett utbildningsnivå¹⁴³.

Genom det kognitiva åldrandet förändras inläring och minne¹⁴⁴. Det är viktigt att använda inlärningsmetoder som kopplar samman den nya kunskapen med tidigare livs- och kunskaperfarenhet. Om informationen presenteras på ett nytt sätt för den äldre medarbetaren tar det längre tid att kognitivt reagera, strukturera och organisera informationen¹⁴⁵. Men om ny kunskap och information presenteras på ett för den äldre välkänt sätt är det oftast inga problem att snabbt förstå och minnas den nya kunskapen. Möjligheten att lära sig nya färdigheter vid ökad ålder påverkas också av om äldre får möjlighet att delta i kompetensutveckling oavsett ålder¹⁴⁶. Att inte utsättas för tidspress samt äldre medarbetarens egen tro på sin förmåga att lära sig nya saker och på att utvecklas är också betydelsefullt vid ny inläring.

Övervägande för att lämna arbetet i förhållande till utförande av uppgift

Individens fjärde övervägande för om de ska fortsätta att arbeta eller lämna arbetslivet gäller utförande av uppgift¹⁴⁷.

Möjlighet till meningsfulla och självförverkligande aktiviteter medverkar till att människor väljer att arbeta till en högre ålder. Arbetsuppgifter som ger stimulans, bidrar till kreativitet och möjlighet att utvecklas som individ är positivt och något som individen inte vill välja bort. Om den äldre medarbetaren dessutom upplever att den egna identiteten främst är knuten till yrket och arbetet så väger det tungt för att fortsätta yrkeslivet.

Om medarbetare däremot upplever att deras arbetsuppgifter inte längre är, eller aldrig har varit, intressanta utan mest går på rutin så väger det för att försvinna från arbetet så fort som möjligt. Även bristande möjligheter att få använda sin fulla kompetens och kunskap

¹⁴³ Börsch-Supan m.fl. 2009; Siegrist m.fl. 2007; Nilsson 2011; 2012; 2017c; 2017d; Nilsson m.fl. 2011.

¹⁴⁴ Johansson 2017; Mather 2010; Salthouse 2000.

¹⁴⁵ Mather 2010; Salthouse 2000.

¹⁴⁶ Nilsson 2017a; Nilsson & Nilsson 2017a.

¹⁴⁷ Nilsson 2012; Nilsson 2013; Nilsson 2016a.

Stanna eller gå?

medverkar till en känsla av att vara nedvärderad vilket talar för att lämna arbetsituationen.

Att sluta sitt arbetsliv tidigt är även något som väger över för dem som upplever att deras aktiviteter utanför arbetet, som exempelvis volontärarbete, resor och fritidsintressen, är mer stimulerande, meningsfullt, attraktivt och lockande än arbetets aktiviteter. Särskilt om möjligheten att gå i pension medför bättre tid till aktiviteter som ger bättre och fler möjligheter att utvecklas, få ny kunskap och att använda sin kompetens utanför arbetslivet.

Sammanfattande slutsatser och medskick om hur resultaten kan tas tillvara på samhällsnivå

1. Senior arbetskraft – en fråga på makro-, meso- och mikronivå

I dag upplever de flesta chefer att ansvaret för att fler äldre ska kunna och vilja ingå i arbetslivet är en samhällsfråga och inte något de har tid eller resurser att klara av på företags och organisationsnivå¹⁴⁸. Samhället behöver därför ge incitament till organisationer och företag att behålla sina anställda till högre ålder och att skapa ett hållbart arbetsliv för det ökande antalet äldre arbetstagare i det moderna samhället.

Alla individer är olika. Därtill är yrken olika, samt arbetsplatser och arbetsituationer unika. Därför går det inte att vidta en åtgärd som passar alla. Åtgärder för att öka möjligheten att fler ska kunna och vilja arbeta till en högre ålder behöver individ-, organisations- och företagsanpassas. Det är viktigt att i detta reflektera över att det inte enbart är faktorer som samverkar med den kronologiska åldern som är avgörande för om en individ kan och vill ingå i arbetslivet till en högre ålder. Även faktorer som samverkar med den biologiska åldern, den sociala åldern och den kognitiva åldern bör åtgärdas för att arbetslivet ska bli varaktigt hållbart.

Åtgärder på samhällsnivå för att fler ska kunna och vilja ingå i arbetslivet behöver ta ett helhetsgrepp utifrån swAge-modellens olika delar. Om ett samhälle vill uppmuntra ett längre hållbart arbetsliv behöver åtgärder vidtas för alla fyra bestämmingsfärerna. Dessutom kommer de åtgärder som införs av samhället med fokus på individers förlängda arbetsliv att bli mer effektiva om de också kan anpassas till olika

¹⁴⁸ Nilsson 2016.

sektorer på mesonivå, dvs. där organisationer och företag blir involverade. Detta medverkar till ett gott och hållbart arbetsliv för alla åldrar, vilket ökar möjligheten för ett hållbart arbetsliv för morgondagens äldre medarbetare.

2. Nyttjandet av swAge-modellen

SwAge-modellen (Sustainable working life for all ages) är en teoretisk modell utvecklad för att öka förståelsen för vilka faktorer som medverkar till ett hållbart arbetsliv. SwAge-modellen används i dag på olika nivåer som ett diskussionsunderlag på myndigheter, i företagshälsovård och vid utvecklingssamtal på arbetsplatserna, samt i den kritiska diskussionen om äldre i arbetslivet.

Alla arbetsmiljöinspektörer vid Arbetsmiljöverket fick hösten 2017 ta del av föreläsningar och material om swAge-modellen för att i sitt inspektörsarbete och informations- och kommunikationsarbete till arbetsgivare, organisationer och företag förmedla hur arbetslivet kan göras hållbart för alla åldrar. Nordiska ministerrådets kunskapssammanställning om senior arbetskraft i de nordiska länderna tar också upp swAge-modellen¹⁴⁹.

Arbetsplatser och myndigheter har beskrivit hur swAge har underlättat identifiering av risker i arbetssituationen inom alla nio bestämningsområden som finns beskrivna i modellen. SwAge-modellen används i dag även av företag och organisationer för att underlätta framtagandet och utveckling av vilka åtgärder på arbetsplatsen som behöver implementeras för att göra arbetslivet hållbart för enskilda individer och i olika åldersgrupper på just den arbetsplatsen.

Delegationen för senior arbetskraft kan ytterligare öka medvetenheten kring hur man kan göra arbetslivet hållbart för alla åldrar genom att sprida, uppmana och påbjuda till att använda swAge-modellen som ett verktyg vid utvecklingssamtal på arbetsplatserna, i den kritiska diskussionen om äldre i arbetslivet, samt tillsammans med det systematiska arbetsmiljöarbetet – SAM (AFS 2001:1).

SAM ska enligt Arbetsmiljölagen (1977:1160) och EU-direktiv (89/39/EEG) tillämpas av alla företag och organisationer. Ett väl fungerande SAM är också statistiskt signifikant för att fler kan arbeta

¹⁴⁹ Fridriksson m.fl. 2017.

till en högre ålder¹⁵⁰. Att vid SAM utgå från swAge-modellen underlättar arbetet att göra arbetslivet hållbart för alla åldrar. Med utgångspunkt från de nio bestämningssområdena för hållbart arbetsliv för alla åldrar undersöker arbetsgivare och medarbetare systematiskt arbetsmiljön och arbetssituationen på arbetsplatsen. De olika stegen är att:

- övergripande undersöka arbetsförhållanden utifrån de nio bestämningssområdena för hållbart arbetsliv för alla åldrar på arbetsplatsen
- utifrån vad som framkommit inom de olika bestämningssområdena på arbetsplatsen bedöma risker för enskilda medarbetare och deras unika funktionsvariation och ålder
- arbetsgivare och medarbetare tillsammans gör en handlingsplan, tidsplan och ansvarsfördelning för åtgärder
- vidta åtgärder
- följa upp och kontrollera effekter av åtgärder, samt efterlevnad av handlingsplan, tidsplan och ansvarsfördelning av åtgärder.

Detta är kontinuerliga rutiner som ständigt behöver pågå och vara på agendan i det dagliga arbetet i alla verksamheter. Arbetsgivare och chefer har många olika arbetsuppgifter på sin agenda för att verksamheten ska fortleva, där den främsta är att leda och fördela arbetet så att budgeten håller och att få ut en vinst för nyinvestering, etc. Arbetsmiljöarbetet och dess betydelse i detta sammanhang glöms ibland bort. Andra chefer saknar kunskap om detta.

Samhället, organisationer, företag och anställda är också under ständig förändring vilket påverkar verksamheten. Det uppstår hela tiden nya situationer, nya medarbetare börjar och andra slutar, teknik förändras, innehållet i en använd kemikalie kan få ny sammansättning, det sker ekonomiska förändringar, ny kunskap tillkommer, etc. Därför behöver arbetet med att göra arbetslivet hållbart för alla åldrar ständigt pågå.

Flera chefer som förstått betydelsen av välbefinnande hos medarbetarna och en god arbetshälsa har i dag swAge-modellen på väggen ovanför sitt skrivbord. SwAge-modellen används av dem som en påminnelse, checklista och reflektionsunderlag medan de leder och

¹⁵⁰ Nilsson (under publicering).

fördelar arbetet, och för SAM. Att möjliggöra ett arbetsliv där medarbetare själva vill och kan arbeta till en högre ålder är något eftersträvansvärt för samhället, organisationer och företag.

3. Bestämningssfär – Arbetsmiljöns hälsoeffekter

I swAge-modellen ingår bestämningsområdena hälsa, fysisk arbetsmiljö, mental arbetsmiljö samt arbetstid och arbetstakt i bestämningsfären arbetsmiljöns hälsoeffekter för ett hållbart arbetsliv (se föregående kapitel). Samhället bör främja stödjande åtgärder för en hälsofrämjande arbetsmiljö, samt ta fram stödjande åtgärder för särskilt utsatta grupper som riskerar att fara illa i arbetslivet och grupper som behöver anpassade arbetslivsåtgärder för att delta i arbetslivet utifrån sin funktionsvariation eller för att komma tillbaka in i arbetslivet efter en skada och sjukdom. SwAge-modellens nio bestämningsområden kan användas som verktyg vid reflektion och utveckling av dessa förebyggande och anpassande åtgärder.

a) Kunskap om och efterlevnad av lagar och regler

Lagstiftning, föreskrifter och spridning av information om dessa är ett av samhällets viktigaste verktyg för att medverka till det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Det finns en rad föreskrifter som arbetsgivare och medarbetare bör göras mer medvetna om. Tillgängliggörandet och spridningen av denna kunskap och information bör ständigt pågå, förenklas och uppdateras för att nå olika grupper och nya medarbetare.

Föreskrifterna bör även ha lättillgänglig information om att olika åldersgrupper står under olika risker. Föreskrifterna bör uppmärksamma att det finns ökade risker för arbetsolyckor vid ökande ålder eftersom sinnen som syn, hörsel och reaktionsförmåga blir sämre.

Att utsättas för hot och våld i arbetssituationen bör inte förekomma och en äldre medarbetare kan uppleva sig särskilt utsatt på grund av sin minskade fysiska förmåga och muskelstyrka¹⁵¹. En äldre person eller en mycket ung person samt de som har olika typer av kroniska sjukdomar kan dessutom vara mer känsliga för olika typer

¹⁵¹ Sigerist m.fl. 2007; Nilsson 2017b.

av ohälsosam exponering, vilket bör uppmärksammas i gränsvärden. Likaså behöver äldre mer tid för återhämtning, vilket bör regleras vid skiftarbete och obekväma arbetstider. Efterlevnaden av lagar och föreskrifter, exempelvis arbetsmiljölagen, arbetstidslagen, SAM och OSA (AFS 2015:4), bör fortsatt ständigt följas upp av samhället och hanteras på ett sätt så att överträdelser minskar.

I princip alla arbetsgivare vill sina medarbetares väl. Dock är det inte alltid enkelt för arbetsgivare, chefer, arbetsledare och medarbetare att veta med vad och var de ska börja sin riskbedömning av arbetsmiljön och arbetssituationen. Det är lätt att bli ”hemmablind” och inte inse vilka risker och problem som finns på arbetsplatsen och i arbetssituationen. Därför är swAge-modellens nio bestämningsområden ett användbart verktyg och checklista i arbetsmiljöarbetet.

b) Gränsvärden i den fysiska arbetsmiljön

Den fysiska arbetsmiljöns utformning är mycket betydelsefull för det biologiska åldrandet och för om individer tidigt försvinner ut ur arbetslivet. En fysiskt krävande arbetsmiljö med hög belastning och krävande eller dåligt utformade arbetsförhållanden orsakar utslitning, olyckor och arbetsskador¹⁵². En fysiskt problematisk arbetsmiljö kan orsaka flera olika typer av besvär samt multipla besvär, vilket ofta framför allt visar sig efter lång exponering och med ökande ålder.

Individen har kanske även bytt yrke och arbetsplats när besvären orsakar hälso- och funktionsproblem och så svårt lidande att individen har svårt att klara av sitt arbete. Det är därför betydelsefullt för alla åldersgrupper att exponerings- och gränsvärden följs i den fysiska arbetsmiljön, exempelvis för kemiska ämnen, strålning, klimat, vibrationer, tunga lyft och repetitiva rörelser¹⁵³.

Det behövs dock ständiga uppdateringar och informationskampanjer på begripligt språk och en kommunikativt tillgänglig nivå för att både nya och mer erfarna arbetsgivare, arbetsledare och medarbetare ska hålla sig uppdaterade och följa dessa exponerings- och gränsvärden.

¹⁵² Ahola m.fl. 2012; Hult m.fl. 2010; von Bonsdorff m.fl. 2011; Westerlund, 2010.

¹⁵³ Arbetsmiljöverket. Arvidsson m.fl. 2016; Nordander 2016.

c) ”Hur ska man orka jobba till 70 om man blir utbränd i 30-årsåldern?”

Stress och hög mental belastning i kampen för perfektion och förväntan att vara fullpresterande på alla plan och i alla åldrar är ett generellt problem som behöver tas på allvar i arbetslivet, men också i privatlivet. Yrkesgrupper som befinner sig i arbetssituationer med mycket krav, stress och mental påfrestning lämnar arbetslivet tidigt eller drar ner på engagemang och deltagande i det forna arbetslivet när de blir äldre.

Exempelvis tar ca 28 procent av högre chefer och VD:ar ut pension före 65 år i Sverige¹⁵⁴. Undersökningar visar att stress och mentalt belastande arbetsmiljö även är en frekvent orsak till att individer lämnar arbetslivet tidigt¹⁵⁵. Pensioneringen blir ett socialt godtagbart sätt att dra sig tillbaka från allt för mentalt krävande arbetsförhållanden eller för att man helt enkelt inte orkar längre efter allt för många år med hög aktivitetsnivå och brist på tid för återhämtning.

I dag är de stressrelaterade diagnoserna den främsta orsaken till de längre sjukskrivningsperioderna från arbetslivet¹⁵⁶. Det är särskilt kvinnor, i åldern då många parallellt med en yrkeskarriär även skaffar barn och familj, som är sjukskrivna för stressrelaterade åkommor. Flera oroas av hur ska de ska orka jobba till 70 när de redan är långtidssjukskrivna för kroppsliga stressreaktioner med kraftlöshet och minnesstörningar i 30-årsåldern. Samhället behöver därför medverka till en förändrad attityd där kraven sänks och det är socialt acceptabelt att inte vara fullpresterande på alla plan och hela tiden.

Vissa år och perioder under livet behöver många ta det lugnare för att inte drabbas av mental ohälsa och stressreaktioner. Detta är något naturligt under livsloppet och bör inte ses som avvikande i samhället. Det är därför betydelsefullt att det skapas möjligheter för dem som behöver att förlägga satsningen på karriär och yrkesbyte senare i livet. Kanske när tiden som hårt belastad småbarnsförälder är passerad. Eller för att erfarenheter och insikter kring den egna förmågan och ”rätt” eller ny karriär har blivit tydlig först efter 40.

¹⁵⁴ Nilsson m.fl. 2016a.

¹⁵⁵ Beehr m.fl. 2000. Canivet m.fl. 2013; Kunze & Reas 2015; Nilsson 2015; 2017a; 2017c; 2017d; 2018; Park 2010.

¹⁵⁶ Försäkringskassan 2018; Taylor 2006; Tutor 2005; Nilsson 2016a; SBU 2014; WHO 2019.

Yrkes- och studievägledare har här en viktig uppgift som stöd för kompetenslyft, karriärbyte för 45+ gruppen, samt för att finna alternativa vägar tillbaka in i arbetslivet och till ett fortsatt hållbart arbetsliv för alla åldrar.

c) Splittring och arbetskrav

En bra mental arbetsmiljö präglas av att kunna hantera krav och kontroll över sitt arbete, dialog och en känsla av sammanhang i arbetsituationen¹⁵⁷. När en medarbetares arbetstid redan är full går det inte att lägga till ytterligare en ny arbetsuppgift, om inte en tidigare arbetsuppgift tas bort. För då riskerar förr eller senare ”fördämningarna” att brista eller ”maskineriet att skära” på grund av för stora påfrestningar och brist på återhämtning.

Detta gäller även antal och omfattning av aktiviteter på fritiden, och i balansen mellan arbetsliv och privatliv. Tankar, kommunikation, gemensam reflektion, relationer och utveckling tar tid. Det bör därför finnas arbetstid för detta så att medarbetarna upplever att de kvalitativt gör ett tillräckligt gott arbete. Vid byte av arbetsuppgift går det även åt tid för att ställa om från en tanke och arbetsuppgift till en annan, den så kallade ställtiden¹⁵⁸. En arbetssituation med många och splittrade arbetsuppgifter kräver därför även mer ställtid inberäknad i arbetstiden. Ett alternativ är att arbetet organiseras så att arbetsdagen inte är lika splittrad och medarbetaren under längre tid kan fokusera på kärnuppgifterna i sitt arbete. Attitydförändring behövs för att bromsa trenden att alla ska göra allt och acceptans av att en del behöver mer specialisering och avgränsning i stället för generalisering av arbetsuppgifter och arbetsmoment.

d) Mental belastning i kontaktyrken

De som arbetar i kontaktyrken anger ofta höga krav och låg kontroll i sin arbetssituation. Det är främst kvinnor som arbetar i kontaktyrken, men den höga stressrelaterade ohälsan i dessa yrkesgrupper

¹⁵⁷ Ilmarinen 2006; Karasek & Theorell 1990.

¹⁵⁸ Jönsson 1999.

gäller för både män och kvinnor¹⁵⁹. Det är även dessa yrken och sektorer som står inför särskilt stora rekryteringsproblem i den pågående demografiska förändringen eftersom medelåldern är hög. Studier med medarbetare i kontaktyrken visar att strikt objektivet beräknade nyckeltal för varje arbetsuppgift inte fungerar när arbetet gäller kontakt, stöd och att hjälpa människor på ett individuellt och subjektivt plan¹⁶⁰.

Både en småbarnsförälder och en äldre medarbetare kan vara i behov av lugnare arbetstakt för att klara av sin återhämtning. Arbetstiden bör inte enbart räkna timmar, utan även arbetsinnehållet i relation till arbetstid och medarbetarens livsfas. Den biologiska åldern, antalet arbetsmoment, arbetsinnehållet samt tid för omställning mellan olika arbetsuppgifter bör ingå i bedömningen av vad som är rimligt att medarbetaren ska orka och hinna med på arbetstiden och under arbetsdagen.

Inom kontaktyrken bör det även tas hänsyn till den mentala utmattning som ständiga möten och kontakt med behövande medför. Forskningen visar att det finns sätt att förebygga, hantera och rehabiliteras efter stressreaktioner i arbetslivet (se fysisk aktivitet på recept (FaR), etc.). Därför kan en väg att hantera den mentala ohälsan vara att införa förebyggande åtgärder mot stressreaktioner bland medarbetare i kontaktyrken.

Det är sedan länge obligatoriskt med förebyggande fyspass/fys-träning för att orka med den fysiska och mentala belastningen i brandmannayrket, polisarbetet, etc. Men detta är i dag inte obligatoriskt inom exempelvis vårdyrken, vilka också är både fysiskt och mentalt påfrestande och där det finns höga sjuktal. En åtgärd som därför behöver studeras mer inför framtiden är om heltidsanställning inom kontaktyrken bör omfatta kortare veckoarbetstid än 40 timmar. Genom reducering av arbetstiden ökar möjligheten för återhämtning i syfte att möjliggöra ett längre arbetsliv, men också för att göra kontaktyrken mer attraktiva vid nyrekrytering.

Förslagsvis bör dock den reducerade arbetstiden obligatoriskt innehålla aktiviteter som enligt forskning signifikant har konstaterats fungera förebyggande och rehabiliterande för mental ohälsa och stressreaktioner, dvs. exempelvis fysisk aktivitet och motion på lämplig nivå. Detta anger även medarbetare inom hälso- och sjukvården

¹⁵⁹ Kunze & Reas 2015; Nilsson 2006; 2015; 2017a; 2017c.

¹⁶⁰ Nilsson & Nilsson 2017a.

som en åtgärd vilken skulle öka deras möjlighet att arbeta till en högre ålder.¹⁶¹

e) Arbetstidsmodeller som passar seniorer

För att öka möjligheten för äldre att återhämta sig och därmed också minska risken för att bli fysisk och mentalt utslitna behöver det finnas arbetstidsmodeller för de äldre medarbetare som upplever behov av att kunna gå ner i arbetstid under de sista åren i arbetslivet. Det finns i dag arbetstidsmodeller som 80–90–100 på många arbetsplatser för äldre medarbetare. Dvs. att från exempelvis 62 års ålder få möjlighet att arbeta 80 procent av ordinarie tjänstgöringstid, erhålla 90 procent i lön, men kvarstå med 100 procent av pensionspoängen. Denna typ av arbetstidsmodell har utifrån utvärderingar visat minskade sjukskrivningar och ökad produktivitet bland äldre medarbetare¹⁶². Dock är det arbetsgivaren som erbjuder denna åtgärd på arbetsplatsen i dag, och det bygger det på att arbetsgivare är intresserade av att erbjuda lösningar som kortare arbetstid för äldre arbetstagare. Möjlighet att få gå ner i arbetstid, i likhet med föräldraledighetslagen, torde därför vara en samhällsåtgärd som medverkar till att fler kan, vill och blir motiverade att fortsätta arbeta till en högre ålder i kombination med deltidspension.

f) Utveckla företagshälsovårdens roll

Företagshälsovården kan medverka i det förebyggande hälsoarbetet, erbjuda ergonomiska lösningar på arbetsplatsen och ge livsstilsråd som kan förbättra folkhälsan. Våra analyser av SCB:s Arbetsmiljöenkät visar dock att det inte finns några statistiska samband mellan tillgång till företagshälsovård i förhållande till att individer kan arbeta till 65 år eller längre på en arbetsplats¹⁶³. Vi har därför diskuterat detta med medarbetare vid företagshälsovård runt om i Sverige vilka beskrivit att detta troligen beror på att företagshälsovården tidigare inte har fokuserat på ålder och livsfaser i sitt arbete. De har av tradition inte arbetat med den totala komplexiteten med att göra

¹⁶¹ Nilsson 2017a.

¹⁶² Mykletun & Furunes 2011.

¹⁶³ Nilsson, under publicering.

arbetslivet hållbart för alla åldrar som beskrivs i swAge-modellen, utan gjort punktinsatser.

Företagshälsovården kan dock i framtiden vara ett utmärkt hjälpmedel för arbetsgivare, organisationer och företag vid anpassningen av arbetsplatser, arbetsrehabilitering, som stöd vid åtgärder för äldre medarbetare om detta fanns med i deras uppdrag och arbets sätt.

4. Bestämningssfär – Privatekonomin

I swAge-modellen ingår bestämningssområdet privatekonomi i bestämningssfären för ekonomi och det är den enda bestämningssfaktorn som direkt relaterar till kronologisk ålder (se föregående kapitel).

a) Tillgång till trygghetssystemen

Samhället bör främja ekonomisk säkerhet för individerna och verka för ett socialförsäkringssystem och pensionssystem där medborgarna kan känna trygghet. Att enbart förändra ersättningssystemen riskerar att medföra en överflyttning från ett system till ett annat om inte åtgärder vidtas för att främja att fler kan och vill arbeta till en högre ålder. Klarar man inte av sitt arbetsliv men saknar möjlighet att få sjukpenning så kan detta resultera i ett permanent tillbakadragande från arbetslivet. Exempelvis visade analyser av förändringar i socialförsäkringen 2008 att när det blev svårare att få sjukpenning och sjukersättning försvann fler medarbetare ut från arbetslivet i tidig ålderspension, framför allt kortutbildade och kvinnor¹⁶⁴. Detta riskerar att öka de ekonomiska klyftorna eftersom ersättningsnivån i pensionssystemet relaterar till vid vilken kronologisk ålder man går i pension.

b) Ökade möjligheter att vara anställningsbar och arbetsför

Samhället behöver verka för ekonomisk säkerhet och trygghet genom att medverka till att medarbetare håller sig anställningsbara till en högre ålder. Detta genom att stödja och öka möjligheten till god och uppdaterad kompetens och kunskap så att individer är rustade för

¹⁶⁴ Nilsson m.fl. 2016.

omställningar. Samhället behöver också genom preventiva åtgärder se till att den fysiska och mentala arbetsmiljön förhindrar arbetsskador eller att någon blir utsliten i förtid och därför riskerar att hamna utanför arbetslivet. Samhället behöver också uppmuntra till förebyggande och promotiva aktiviteter och åtgärder mot fysisk och mental ohälsa i samhället.

5. Bestämningssfär – Stöd och gemenskap

I swAge-modellen ingår bestämningssområdena privatsocial situation samt inklusion och delaktighet i arbetet i bestämningssfären stöd och gemenskap (se föregående kapitel). Samhället bör främja delaktighet, stödjande och trygga sociala situationer.

a) Öka kunskapen om senior arbetskraft

Utifrån delaktighet och situationsanpassat åldersmedvetet ledarskap kan de stigmatiserande föreställningarna av äldre medarbetare förändras¹⁶⁵. Arbetsgivare, chefer, ledare, HR samt fackliga representanter bör få möjlighet till kunskap om åldrande i arbetslivet och bestämningssfaktorer för ett hållbart arbetsliv. I olika universitets- och högskoleutbildningar där studenterna kommer att få en arbetsledande position bör ledarskap och arbetsmiljö finnas som obligatoriska moment på programmen. Detta för att öka möjligheten till förståelse och kunskap om friska och hållbara arbetsplatser för män och kvinnor i alla åldrar.

b) Motverka diskriminering

Samhället behöver verka för att det inte sker något åsidosättande och kränkande behandling av medarbetare på grund av att de är äldre. En viktig samhällsåtgärd är att sprida information om att ta fram en jämställdhetsplan inom organisationer och företag för att minska risken för diskriminering utifrån alla diskrimineringsgrunder. I jämställdhetsplanen är därmed även ålder en viktig diskrimineringsgrund. Vid

¹⁶⁵ Nilsson 2018; Blomé m.fl 2018.

en undersökning bland 11 902 anställda visade sig ålder vara den vanligaste anledningen till att uppleva diskriminering i arbetslivet¹⁶⁶. Information och uppföljning av efterlevnaden behöver också ständigt pågå för att hålla jämställdhetsplanen aktuell inom organisationer och företag. Attityden bland arbetsgivare och rekryterare om att det generellt finns ett ”bästföredatum” på medarbetare, vilket flera beskrivit börjar märkas vid 45+, behöver förändras för att fler äldre ska ha tillåtelse och möjlighet att ingå i arbetslivet, byta karriär och arbetsplats.

c) Större möjligheter att arbeta deltid

Samhället reglerar arbetstiden genom arbetstidslagen. Möjligheten att vid behov och önskan kunna gå ner i arbetstid och kunna ägna mer tid åt volontärarbete eller familj men ändå arbeta vidare medverkar till att fler vill arbeta till en högre ålder¹⁶⁷. Arbetstidsscheman behöver alltså även beakta individens sociala behov och gemenskap utanför arbetet så att inte fler försvinner ut från arbetet i tidig pension på grund av önskan om att hinna med att göra annat i livet än att enbart yrkesarbeta.

6. Bestämningssfär – Utförande av uppgift

I swAge-modellen ingår bestämningssområdena arbetsuppgift samt kompetens i bestämningssfären utförande av uppgift för ett hållbart arbetsliv (se föregående kapitel). Samhället bör främja en god kultur för kunskap, kreativitet och utveckling.

a) Se erfarenhet som en produktionstillgång

Arbetsuppgiftens innehåll är betydelsefull för motivationen att arbeta. Varje medarbetare behöver uppleva att deras aktiviteter och arbetsuppgifter är en viktig kugge verksamhetens överlevnad, utveckling och framgång. Lokalvårdaren är en av de viktigaste medarbetarna för att verksamheten ska fungera, och behöver få höra hur deras

¹⁶⁶ Nilsson 2017a.

¹⁶⁷ Nilsson 2017; Gyllensten m.fl. 2018.

arbetsinsats spelar en viktig roll för att landstinget ska kunna utföra operationer och minska vårdköerna. Är inte bagaren noga med receptet på degen så får bageriet inte sålt några bröd och företaget kan gå i konkurs. Chefen ska leda och fördela arbetet och behöver få uppmuntran för att känna sig stimulerad och finna kreativa lösningar. Alla behöver känna att de behövs och är uppskattade för att bli motiverade att arbeta.

Att kunna använda sin kompetens och kunskap i arbetet är viktigt i denna upplevelse¹⁶⁸. Att inte längre få tillgång till kompetensutveckling eller att inte längre ingå i nya projekt på arbetsplatsen för att man är för gammal är kränkande särbehandling. Det bör finnas en innovativ samhällsattityd som tar vara på individers erfarenhet, förmågor och kunskap som en produktionstillgång.

Att pensionen närmar sig kan även medföra nya möjligheter och inkomstbringande aktiviteter. En hel del äldre lägger om aktiviteten, startar enskilda företag eller ökar aktiviteten i vilande företag i samband med sin pensionering. Med stöd av pension vågar de satsa på en ny karriär och utveckla ett specialområde från arbetslivets erfarenheter eller inom ett område som tidigare varit en hobby. Genom att underlätta för äldre att starta eget så kan nya företag och innovationer utvecklas, och därmed förlänga arbetslivet och kanske även skapa nya jobb.

b) Skapa möjligheter för uppdatering av kunskap

En del yrkesroller har förändrats så att kärnan i arbetet inte längre stämmer överens med det som individen brinner för och en gång valde att arbeta med¹⁶⁹. En del utbildningar har vidareutvecklats så den gamla examinationen, trots erfarenhetskunskap och praktisk kunskap, inte längre ger behörighet till de tidigare arbetsuppgifterna. De yrkesgrupper som råkat ut för detta bör erbjudas kunskapslyft för att deras kunskaper och erfarenheter ska tas tillvara och att de upplever sig värderade och behövda, i stället för nedvärderade och oönskade.

¹⁶⁸ Nilsson 2016; Wang & Schultz 2010.

¹⁶⁹ Nilsson 2012; 2017c; Nilsson & Nilsson 2017.

c) Skapa möjligheter för omställning

Beroende på efterfrågan på arbetsmarknaden, intresse hos individen, på grund av sjukdom, skada eller andra behov kan människor pressas ut från arbetslivet. Samhället bör bidra till möjligheten att i stället kunna växla karriär. Att se till att individer kan rotera mellan olika arbetsuppgifter och ges olika ansvarsområden är inte enbart stimulerande och motiverande utan gör också individer bättre rustade och fortsatt anställningsbara vid omorganisationer, produktionsomställningar och företagsnedläggningar¹⁷⁰.

Samhället kan bidra genom att underlätta för individen att studera på olika utbildningsnivåer och få möjlighet till kunskapslyft, samt att möjliggöra att studier kan finansieras genom studiemedel även till en högre ålder. Inom en del yrken kan möjlighet till karriärväxling ske utifrån lärlingssystem och bredvid-gång. Karriärväxling kan även ske genom uppgradering av individers behörighet genom att deras erfarenhetskompetens och kompetensutveckling inom organisation och företag räknas in som komplettering för en högre tjänst.

d) Anpassa arbetets innehåll efter människors förutsättningar

I samhället behövs även åtgärder för återinförandet av enklare arbetsuppgifter där man inte behöver vara fullpresterande¹⁷¹. Alltför platta organisationsstrukturer har medfört att alla ska göra allt, vilket delvis har resulterat i en utsmetning av diverse arbetsuppgifter på alla medarbetare. Äldre medarbetare beskriver att de vill lämna den yrkesroll de inte längre känner sig bekväma med, med tidsbrist och genom splittringen av fokus i arbetet¹⁷². Pensionen hägrar då många inte längre klarar av hög stressnivå med ökande ålder.

Utsmetning av arbetsuppgifter medför även svårigheter för chefer att finna arbetsuppgifter för nedtrappningstjänster när äldre medarbetare vill fokusera på färre uppgifter eller minska på ambitionen under de sista arbetsåren¹⁷³. Det blir även svårare att finna arbets-

¹⁷⁰ Nilsson & Nilsson 2017.

¹⁷¹ Nilsson 2013; 2017; Hovbrandt 2018.

¹⁷² Kunze & Reas; Bengtsson & Nilsson 2004; Nilsson 2012; 2017; Hovbrandt 2018.

¹⁷³ Nilsson 2017; Hovbrandt 2018.

uppgifter vid arbetsrehabilitering efter långtidssjukskrivning och sjukersättning eller för att nyanställa någon som inte är fullpresterande direkt. En del individer riskerar därför att tryckas ut från arbetsmarknaden i förtid från dessa organisationsstrukturer.

Referenser

- Ahola K. Sirén I. Kivimäki M. m.fl. Work-Related Exhaustion and Telomere Length: A Population-Based Study. *PLoS One* 2012;(7), Article e40186.
- Arbetsmiljöverket. *Kvinnors arbetsmiljö 2011–2014*. Rapport 2015:6. Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2015.
- Arbetsmiljöverket. Statistik om olyckor inom jordbruk. 2019.
<https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/jordbruk-och-skogsbruk/jordbruk/statistik-om-olyckor-inom-jordbruk/>
- Arvidsson I. Gremark Simonsen J. Dahlqvist C. Axmon A. Karlson B. Björk J. Nordander C. Cross-sectional associations between occupational factors and musculoskeletal pain in women teachers, nurses and sonographers. *BMC Musculoskeletal Disorders*, 2016; 17(35):4–15.
- Barbini N. Squadroni R. Andreani M. Gender difference regarding perceived difficulties at work with age. I Costa G. Goedhard W. Ilmarinen J. (ed.) *Assessment and Promotion of Work Ability, Health and Well-being of Ageing Workers*. Amsterdam: Elsevier, 2005.
- Behr TA. Glazer S. Nielson NL. Farmer SJ. Work and Nonwork Predictors of Employees' Retirement Age. *Journal of Vocational Behavior*, 2000;57:206–225.
- Bengtsson E. Nilsson K. *Äldre medarbetare*. Malmö, Arbetslivsinstitutet, 2004.
http://nile.lub.lu.se/arbarch/ovrigt/2004/ovr2004_12.pdf
- Bidewell J. Griffin B. Hesketh B. Timing of retirement: Including a delay discounting perspective in retirement models. *Journal of Vocational Behavior*, 2006;68:368–387.
- Blomé M. Borell J. Håkansson C. Nilsson K. Attitudes toward elderly workers and perceptions of integrated age management

- practices. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 2018. doi:10.1080/10803548.2018.1514135
- Bornefalk A. Yndeheim O. *Kan vi räkna med de äldre?* Bilaga 5 till Långtidsutredningen 2003/2004. SOU 2004:44. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar, 2004.
- Brenes-Comacho G. Favourable changes in economic well-being and self-rated health among the elderly. *Social Science & Medicine*, 2011;72(8–10):1228–1235.
- Börsch-Supan A. Brugiavini A. Croda E. The role of institutions and health in European patterns of work and retirement. *Journal of European Social Policy*, 2009;19:341–358.
- Caffaro F. Lundqvist P. Micheletti Cremasco M. Nilsson K. Pinzke S. Cavallo E. Being a farmer at old age: an ergonomic analysis of work-related risks in a group of Swedish farmers aged 65 and over. *Journal of Agro Medicine*, 2018;23:78–91.
- Canivet C. Choi BK. Karasek R. Moghaddassi M. Staland-Nyman C. Östergren P-O. Can high psychological job demands, low decision latitude, and high job strain predict disability pensions? A 12-year follow-up of middle-aged Swedish workers. *International Archive Occupational Environmental Health*, 2013;86(3):307–19.
- Carter N. Ulfberg J. Nyström B. Edling C. Sleep debt, sleepiness and accidents among males in general population and male professional drivers. *Accident Analysis & Prevention*, 2003;35:613–617.
- Cobb-Clark DA. Stillman S. The Retirement Expectations of Middle-aged Australians. *The Economic Record* 2009, 85(269):146–163.
- Coppola M. Benita Wilke C. *How sensitive are subjective retirement expectations to increases in the statutory retirement age? The German case.* Mannheim: Mannheim Research Institute for the Economics of Ageing, 207, 2010.
- De Vaus D. Wells Y. Kending H. Quine S. Does gradual retirement have better outcomes than abrupt retirement? Results from an Australian panel study. *Ageing & Society*, 2007;27:667–682.
- Diamond P. Behavioural economics. *Journal of Public Economics*, 2008;92:1858–1862.
- Dosman D. Fast J. Chapman SA. Keating N. Retirement and Productive Activity in Later Life. *Journal of Family and Economic Issues*, 2006;27:401–419.

- Doyle YG. McKee M. Sherriff M. A model of successful ageing in British populations. *European Journal of Public Health*, 2012; 22(1):77–76.
- Dwyer DS. Mitchell OS. Health problems as determinants of retirement: Are self-rated measures endogenous? *Journal of Health Economics*, 1999; 18:173–193.
- Fochsen G. Sjögren K. Josephson M. Lagerström M. Factors contributing to the decision to leave nursing care: a study among Swedish nursing personnel. *Journal of Nursing Management*, 2005;13:338–344.
- Forma P. Tuominen E. Väänänen-Tomppo I. Who wants to continue at work? Finnish pension reform and the future plans of older workers. *European Journal of Social Security*, 2005;7:227–250.
- Friis K. Ekholm O. Hundrup YA. Obel EB. Grønbaek M. Influence of health, lifestyle, working conditions, and sociodemography on early retirement among nurses: The Danish Nurse Cohort Study. *Scandinavian Journal of Public Health* 2007; 35:23–30.
- Freudenthal D. Age differences in the performance of information retrieval tasks. *Behaviour & Information Technology*, 2001;1:9–22.
- Fridriksson JF. Tómasson K. Midtsundstad T. Sivesind Mehlum I. Hilsen AI. Nilsson K. Albin M. Poulsen OM. *Working Environment and work retention*. Copenhagen: Nordiska ministerrådet TemaNord, 2017;559:1–121.
- Försäkringskassan. *Sjukskrivning för reaktioner på svår stress ökar mest*. Rapport No. 2016:2, Stockholm, 2016.
- Erber JT. *Ageing and Older Adulthood*. Second ed. Chichester: John Wiley & Sons, 2010.
- Försäkringskassan. *Svar på regeringsuppdrag – Uppföljning av sjukfrånvarons utveckling 2018*. Rapport: 002671-2018. Stockholm, Försäkringskassan, 2018.
- Gander P. Signal L. Who is too old for shift work? Developing better criteria. *Chronobiology International*, 2008;25(23):199–213.
- Gellerstedt S. *Arbetsmiljön: klass och kön*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige (LO), 2005.

- Gyllensten K, Wentz K, Håkansson C, Nilsson K. (2018) Older assistant nurses' motivation for a full or extended working life. *Ageing & Society*. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18000740>
- Gonäs L. *På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet*. Stockholm: Agora, 2005.
- Gueorguieva R. Sindelar JL. Falba TA. Fletcher JM. Keenan P. Wu R. Gallo WT. 2009. The Impact of Occupation on Self-Rated Health: Cross-Sectional and longitudinal Evidence from the Health and Retirement Survey. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 64B(1):118–124.
- Göbel C. Zwick T. *Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Older Workers?* Centre for European Economic Research. 2010: No. 10-069.
- Hagberg M. Wahlström J. Ergonomiska faktorer och sjukdomar i rörelseorganen och särskilt datorplatsens ergonomi. I Edling C. Nordberg G. Albin M. Nordberg M. (red.) *Arbets- och miljömedicin – en lärobok om hälsa och miljö:3:e upplagan*. Lund: Studentlitteratur, 2011:105–115.
- Hank K. How “Successful” Do Older Europeans Age? Findings from SHARE. *Journal of Gerontology: Social Science*, 2011;66B(2):230–236.
- Hanson Frieze I. Olson JE. Murrell AJ. Working Beyond 65: Predictors of Late Retirement for Women and Men MBAs. *Journal of Women & Aging* 2011;23:40–57.
- Hao Y. Productive Activities and Psychological Well-Being Among Older Adults. *Journal of Gerontology* 2008; 63B(2):64–72.
- Higgs P. Mein G. Ferrie J. Hyde M. Nazroo J. Pathways to early retirement: structure and agency in decision-making among British civil servants. *Ageing & Society* 2003; 23:761–778.
- Holliday R. Ageing and the decline in health. *Health* 2010;2(6):615–619.
- Hornung OP. Danker-Hopfe H. Heuser I. Age-related change in sleep and memory: Commonalities and interrelationships. *Experimental Gerontology* 2005;40:279–285.
- Hovbrandt C. Håkansson C. Karlsson G. Albin M. Nilsson K. Prerequisites and driving forces behind an extended working life among older workers. *Scandinavian Journal of Occupational*

- Therapy*. 2017; Nov.28:1–13.
<https://doi.org/10.1080/11038128.2017.1409800>
- Hult C. Stattin M. Age, Policy Changes and Work Orientation: Comparing Changes in Commitment to Paid Work in Four European Countries. *Population Ageing* 2009; 2:101–120.
- Hult C. Stattin M. Janlert U. Järvholm B. Timing of retirement and mortality – A cohort study of Swedish construction workers. *Social Science & Medicine*, 2010; 70:1480–1486.
- Ilmarinen J. *Toward a longer working life: Aging and quality of working life in the European Union*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 2006.
- Jensen PH. Juul Møberg R. Age Management in Danish Companies: What, How and How Much? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2012; 2(3):49–65.
- Johnsson B. Kognitivt åldrande. I Vingård E. (red.) *Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar*. Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2016;8: 61–77.
- Johnston DW. Wang-Sheng L. Retiring to the good life? The short-term effects of retirement on health. *Economic Letters*, 2009; 103:8–11.
- Jokela M. Ferrie JE. Gimeno D. m.fl. From Midlife to early Old Age. Health trajectories Associated With Retirement. *Epidemiology* 2010; 21(3):284–290.
- Järnfelt N. *Education and Longer Working Lives: A longitudinal study on education differences in late exit from working life among older employees in Finland*. Helsinki: Finnish Centre for Pension Studies, 2010.
- Jönsson S. *Client work, job satisfaction and work environment aspects in human service organizations*. Lund University: Department of Psychology, 2005.
- Kadefors R. Nilsson K. Rylander L. Östergren P-O. Albin M. Occupation, gender and work-life exits: a Swedish population study *Ageing & Society*, 2018;38(7):1332–1349.
- Kadefors R. Nilsson K. Östergren P-O. Rylander L. Albin M. Social inequality in working life expectancy in Sweden. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 2018;52(1):52–61.

- Karasek, R. Lower health risk with increased job control among white collar workers. *Journal of Organizational Behavior*, 1990;11(3), 171–185.
- Karasek, R., & Theorell, T. *Healthy work: Stress, productivity, and the Reconstruction of working life*. New York: Basic books, 1990.
- Karlsson NE. Carstens JM. Gjesdal S. Alexandersson KAE. Work and Health. Risk factors for disability pension in a population-based cohort of men and women on long-term sick leave in Sweden. *European Journal of Public Health*, 2008; 18(3):224–231.
- Karlqvist L. Bildt C. Dahlberg R. *Kön, Arbete och Hälsa – ett regionalt forsknings- och utvecklingsprojekt i Östra Götaland*. Arbetslivsrapport 2004:14. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2004.
- Krekula C. Johansson B. *Introduktion till kritiska åldersstudier*. Lund: Studentlitteratur, 2017.
- Kubicek B. Korunka C. Hoonakker P. Raymo JM. Work and Family Characteristics as Predictors of Early Retirement in Married Men and Women. *Research on Aging*, 2010;32(4):467–498.
- Kulik L. Marital relations in later adulthood, throughout the retirement process. *Ageing & Society*, 2001;21:447–469.
- Kunze F. Reas AML. It Matter How Old You Feel: Antecedents and Performance Consequences of Average Relative Subjective Age in Organizations. *J. of Applied Psychology*, 2015;100(5):1511–1526.
- Laaksonen M. Metsä-Simola N. Martikainen P. m.fl. Trajectories of mental health before and after old-age and disability retirement: a register-based study on purchases of psychotropic drugs. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2012;38(5):409–417.
- Lundberg, I., Allebeck, P., Forsell, Y. & Westerholm, P. *Systematiska kunskapsöversikter 3. Kan arbetsvillkor orsaka depressionstillstånd? En systematisk översikt över longitudinella studier i den vetenskapliga litteraturen 1998–2012*. Göteborgs universitet, 2013.
- Marcum JL. Browning SR. Reed DB. Charing RJ. Determinants of Work Hours Among a Cohort of Male and Female Farmers 50 years and Older in Kentucky and South Carolina (2002–2005) *Journal of Agromedicine*, 2011;16:163–173.

- Mather M. Aging and cognition. *Cognitive Science*, 2010;1:346–362.
- McGoldrick AE. Arrowsmith J. Discrimination by age: the organizational response. Glover I. & Branine M. (eds.) *Ageism in Work and Employment*. England: Ashgate Publishing Ltd, 2001.
- Mirowsky J. Ross CE. Cumulative Advantage and its Rising Importance. *Research on Aging*, 2008;30(1):93–122.
- Molinié A-F. Feeling capable of remaining in the same job until retirement? International Congress Series, 2005;1280:112–117.
- McLaughlin AC. Sprufera JF. Aging Farmers Are at Risk for Injuries and Fatalities: How Human-Factors Research and Application Can Help. *North Carolina Medical Journal*, 2011;72(6):481–483.
- Mitchell L. Hawranik P. Strain L. *Age-related Physiological Changes: Considerations for Older Farmers' Performance of Agricultural Tasks*. Canada Winnipeg: Centre of Aging, University of Manitoba, 2002.
- Munnell AH. Sass SA. Soto M. Employer attitudes towards older workers: survey results. Work Opportunities for Older Americans. An Issue in brief: Series 3. Boston: Center for Retirement Research at Boston College, 2006.
- Myers JR. Layne LA. Marsh SM. Injuries and Fatalities to U.S. Farmers and Farm Workers 55 Years and Older. *American Journal of Industrial Medicine*, 2009;52:185–194.
- Mykletun R. Furunes T. Solem PE. Managers' Belief about Measures to Retain Senior Workforce. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2012;2(3):109–127.
- Mykletun R. Furunes T. The Ageing Workforce Management Programme in Vattenfall AB Nordic, Sweden. I Ennals R. Salomon RH. (eds.) *Older Workers in a Sustainable Society. Labor, Education & Society*: Frankfurt: Peter Lang Verlag, 2011: 93–106.
- Nawrot TS. Staessen JA. Gardner JP. Abraham A. Telomere length and possible link to X chromosome. *Lancet*, 2004;363(14):507–510.

- Nilsson K. *Förlängt arbetsliv – En litteraturstudie av faktorer med betydelse för förlängt arbetsliv som alternativ till tidig pensionsavgång*. Malmö: Arbetslivsinstitutet, 2003.
- Nilsson K. Attitudes of managers and older employees to each other and the effects on the decision to extended working life. I Ennals R. Salomon RH. (eds.) *Older Workers in a Sustainable Society. Labor, Education & Society*. Frankfurt: Peter Lang Verlag, 2011:147–156.
- Nilsson K. Why work beyond 65? Discourse on the decision to continue working or retire early. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2012; 2(3):7–28.
- Nilsson K. *To work or not to work in an extended working life? Factors in working and retirement decision*. Doctoral Dissertation Series 2013:4. Lund University: Faculty of Medicine, 2013.
- Nilsson K. Kön och ålderspension – en tvärsnittsstudie om skillnader mellan män och kvinnor i att kunna och vilja arbeta till 65 år eller längre. Rapport nr 4/2015. Lund: Arbets- och miljömedicin, 2015.
- Nilsson K. Conceptualization of ageing in relation to factors of importance for extending working life – a review. *Scandinavian Journal of Public Health* 2016; 44: 490–505. (a)
- Nilsson K. Hållbart arbetsliv inom hälso- och sjukvården – studie om hur 11 902 medarbetare upplever sin arbetssituation och möjlighet att arbeta i ett förlängt arbetsliv. *Arbets- och miljömedicin*, Lunds universitet, 2017;13:1–84. (a)
- Nilsson K. Bäst före datum på arbetskraften? – olika åldersbegrepps betydelse för äldre i arbetslivet In Krekula C. Johansson B. (red.) *Ålder, makt och organisering – teori och empiri*. Lund: Studentlitteratur, 2017 (b)
- Nilsson K. The Influence of Work Environmental and Motivation Factors on Seniors' Attitudes to an Extended Working Life or to Retire. A Cross Sectional Study with Employees 55–74 Years of Age. *Open Journal of Social Sciences* 2017;5:30–41. (c)
- Nilsson K. Active and healthy ageing at work. – A qualitative study with employees 55–63 years and their managers. Active and healthy ageing at work. – A qualitative study with employees

- 55–63 years and their managers. *Open Journal of Social Sciences*, 2017;5:13–29. (d)
- Nilsson K. Interventions to reduce injuries among older workers: A review of evaluated intervention projects. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment, and Rehabilitation*, 2017;55(2):471–480. (e)
- Nilsson K. Managers' attitudes to their older employees – a cross-sectional study. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 2018;59(1):49–58.
- Nilsson K. *When is work a cause to early retirement? – a population based study of work environment and work related disorders on employees in Sweden.* (under publicering).
- Nilsson E. Nilsson K. Time for Caring? Elderly care employees' occupational activities in the cross draft between their work priorities, “must-do's” and meaningfulness. *International Journal of Care Coordination* 2017;20(1-2):8–16 (a)
- Nilsson E. Nilsson K. The Transfer of Knowledge between Younger and Older Employees in the Health and Medical Care: An Intervention Study. *Open Journal of Social Sciences* 2017;5:71–96. (b)
- Nilsson K. Rignell-Hydbom A. Rylander L. Factors influencing the decision to extend working life or to retire. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 2011;37(6):473–480.
- Nilsson K. Rignell-Hydbom A. Rylander L. How is self-rated health and diagnosed disease associate with early or deferred retirement: a cross sectional study with employees aged 55–64. *BMC Public Health*, 2016:886. <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3438-6> (b)
- Nilsson K. Pinzke S. Lundqvist P. Occupational Injuries to Senior Farmers in Sweden. *Journal of Agricultural Safety & Health*, 2010;16(1):19–29.
- Nilsson K. Östergren P-O. Kadefors R. Albin M. Has the participation of older employees in the workforce increased? Study of the total Swedish population regarding exit working life. *Scandinavian Journal of Public Health*, 2016;44: 506–516. (a)
- Nordander C. Hansson G-Å. Ohlsson K. Arvidsson I. Balogh I. Strömberg U. Rittner R. Skerfving S. Exposure-response

- relationships for work-related neck and shoulder musculo-skeletal disorders – Analyses of pooled uniform data sets. *Applied Ergonomics*, 2016;55:70–84.
- Nordenmark M. Stattin M. Psychosocial wellbeing and reasons for retirement in Sweden. *Ageing & Society*, 2009; 29:413–430.
- OECD. *Society at a Glance 2014: OECD Social Indicators*. Paris: OECD Publishing, 2014. http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2014-en
- OECD *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*. Paris: OECD Publishing, 2017. http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en
- Odén B. *Äldre genom tiderna*. Stockholm: Carlssons bokförlag, 2012.
- Oude Hengel K. Blatter BM. Geuskens GA. m.fl. Factors associated with the ability and willingness to continue working until the age of 65 in construction workers. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 2011; 85(7):783–90.
- Ozawa M. Lum TY. Men Who Work at Age 70 or Older. *Journal of Gerontological Social Work*, 2005; 45(4):41–63.
- Park J. *Health factors and early retirement among older workers*. Statistics Canada, 2010; 75–001:5–13.
- Rechel B. Grundy E. Robine J-M. m.fl. Ageing in the European Union. *Lancet*, 2013;181:1312–1322.
- Rhodes C. Pullen A. Editorial: Neophilia and organization. *Culture and Organization*, 2010;6(1);1–6.
- Robinson O. Demetre JD. Corney R. Personality and retirement: Exploring the links between the Big Five personality traits, reasons for retirement and the experience of being retired. *Personality & Individual Differences*, 2010; 48:792–797.
- Salthouse T. Aging and measures of processing speed. *Biological Psychology*, 2000; 54: 35–54.
- Sauré, P., Zoabi, H. Retirement age across countries: The role of occupations, Swiss National Bank Working Papers 6/2012, Zurich, 2011. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1940452

- Savinainen M. *Physical Capacity and Workload among Ageing Workers*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 2004.
- SBU. *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturöversikt*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk och social utvärdering, 2014.
- Schuring M. Mackenbach J. Voorham T. Burdorf A. The effect of re-employment on perceived health. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 2011; 65:639–644.
- Siegrist J. Wahrendorf M. Von dem Knesebeck O. m.fl. Quality of work, well-being and intended early retirement of older employees – baseline results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health*, 2007; 17(1):62–68.
- Sjölinder M. Höök K. Nilsson L.G. The effect of age-related cognitive differences, task complexity and prior Internet experience in the use of an online grocery shop. *Spatial Cognition and Computation*, 2003;3:61–84.
- Sjösten N. Nabi H. Westerlund H. Singh-Manoux A, Dartigues JF, Goldberg M, Zins M, Oksanen T, Salo P, Pentti J, Kivimäki M, Vahtera J. Influence of retirement and work stress on headache prevalence: A longitudinal modelling study from GAZEL Cohort Study. *Cephalalgia*, 2010;31(6):696–705.
- SKL *Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Hur möter vi rekryteringsutmaningen?* Stockholm: Sveriges kommuner och landsting, 2018.
- Smith DB. Moen P. Retirement Satisfaction for Retirees and Their Spouses. Do Gender and the Retirement Decision-making Process Matter? *Journal of Family Issues*, 2011; 25(2):262–285.
- Soidre T. Vill vi jobba till 65 – eller kanske längre. Karlstad University, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 2005;11:2.
- SOU 2013:25. *Åtgärder för ett längre arbetsliv*. Slutbetänkande av pensionsåldersutredningen. Stockholm: Statens offentliga utredningar, 2013.
- Stattin M. Retirement on grounds of ill health. *Occupational & Environmental Medicine*, 2005; 62:134–139.
- Taylor, S.E. Tend and befriend: Biobehavioral bases of affiliation under stress. *Current Directions in Psychological Science*, 2006;15, 273–277.

- Thorsen S. Rugulie R. Løngaard K. Borg V. Thielen K. Bjorner JB. The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement. *International Archives of Occupational & Environmental Health* 2012;85(4):437–445.
- Torgén M. Fysiskt åldrande – fysisk kapacitet och arbetsförmåga. I Vingård E. (red.) *Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar*. Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2016;8: 92–105.
- Tornstam L. *Åldrandets socialpsykologi*. Stockholm: Norstedts förlag, 2011.
- Tucker-Seeley RD. Li Y. Subramanian SV. Sorensen G. Financial Hardship and Mortality among Older Adults Using the 1996–2004 Health and Retirement Study. *Annals of Epidemiology*, 2009; 19(12):850–857.
- Turton, S. Campbell C. Tend and befriend versus fight or flight: Gender differences in behavioral response to stress among university students. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 2005;10:209–232.
- Vahtera J. Westerlund H. Hall M. Sjösten N. Kivimäki M. Salo P. Ferrie JE. Jokela M. Pentti J. Singh-Manoux A. Goldberg M. Zins M. Effect of Retirement on Sleep Disturbances: the GAZEL Prospective Cohort Study. *Sleep*, 2009; 32(11):1459–1466.
- Vaillant GE. DiRago AC. Mukamal K. Natural History of Male Psychological Health, XV: Retirement Satisfaction. *American Journal of Psychiatry*, 2006; 163(4):682–688.
- Vendramin P. Valenduc G. Occupation and ageing at work. An analysis of the findings of the Fifth European Working Conditions Survey. Working paper 2012.9. European Trade Union Institution, 2012.
- Vercruyssen M. Lifespan Functional Fitness: Encouraging Human Struggle (Physical Activity) and Warning About the Cost of Technology. In Kumashiro M, (ed.) *Aging and Work*. London: Taylor & Francis, 2003: 62–71.
- Vingård E. *Healthy workplaces for men and women in all ages*. Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2017.

- von Bonsdorff ME. Kokko K, Seitsamo J. m.fl. Work strain in midlife and 28-year work ability trajectories. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2011; 6:455–463.
- Wang M. Shultz KS. Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management*, 2010; 36(1):172–206.
- Westerlund H. Kivimäki K. Sing-Manoux A. m.fl. Self-rated health before and after retirement in France (GAZEL): a cohort study. *Lancet*, 2009; 374:1889–1896.
- Westerlund H. Vahtera J. Ferrie JE. m.fl. Effect of retirement on major chronic conditions and fatigue: French GAZEL occupational cohort study. *British Medical Journal*, 2010; 341:c6149.
- Åkerstedt T. Kecklund G. Gillberg M. Sleep and sleepiness in relation to stress and displaced work hours. *Physiology & Behavior*, 2007; 92:250–255.
- WHO. Mental Disorders. 2019.
https://www.who.int/mental_health/management/en/

PUBLIKATIONER

Delegationen kommer att under den tid arbetet pågår ta fram och publicera ett antal kortare skrifter som berör senior arbetskraft på olika sätt. På vår hemsida kommer vi löpande att lägga upp dessa skrifter.

HITTILLS PUBLICERADE:

Rapport 1:

Kan seniorer arbeta längre?

Rapport 2:

Att arbeta till 75 – en bra början

Rapport 3:

Tidiga ålderspensionärer
– vilka är de?

Rapport 4:

Hur gamla blir vi?



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

www.seniorarbetskraft.se



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

www.seniorarbetskraft.se

ISBN 978-91-985429-3-6

Omslag: Elanders Sverige AB
Bild: Agneta S Öberg