

användbart!

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning, 3/2014



Foto: Eva Ekelöf

Elsa Parviainen är städerska. Hon har klarat sig från utslitning tack vare en utbildning i ergonomi.

Hållbart arbetsliv för alla oavsett ålder

En städerska som går och står nästan hela sin arbetstid. En sophämtare som går 17 000 steg på sitt pass. Varenda dag. Kan de arbeta till 65 och längre? Det undersöker forskare vid Danmarks forskningscenter för arbetsmiljø. Individuell anpassning av arbetet är kanske en del av svaret. Sid 8.

Tema: Hållbart arbetsliv

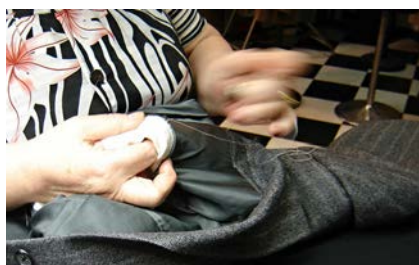


Foto: Gabriella Fabri

Mer intressant läsning om hållbart arbetsliv:

Unga kvinnor stressas av arbetslivets krav	sid 3
Risk för att unga tidigt får belastningsskador	sid 5
Alla ska jobba längre men kroppen säger stopp i tunga jobb	sid 9
Negativa attityder hindrar äldre att arbeta längre	sid 12

Vägen till ett hållbart arbetsliv

I detta nummer av Användbart! tittar vi närmare på hur det står till med arbetsmiljön för de unga och för de äldre. Hur hållbar är den? Vilka orkar jobba längre än till 65 års ålder, och hur välkomnas egentligen dagens unga in i det nya arbetslivet?

För de äldre visade det sig att många yrken är så slitsamma att man inte orkar jobba längre än till cirka 60 års ålder. De tio mest drabbade är arbetaryrken. Hur ska de klara att jobba ytterligare fem eller sju år?

Många unga kommer ut på en

växande låglönemarknad av okvalificerade tjänstearbeten där de tilldelas tunga och ensidiga arbeten. Forskare vid Arbetsmiljöinstitutet i Oslo har funnit att andelen unga med rygg- och nackbesvär ökar, både i Norge och i Sverige. Hur unga introduceras i arbetslivet har stor betydelse för framtida sjukskrivningar.

Forskare vid Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø i Danmark har studerat belastningarna i olika

yrken. De har funnit stora möjligheter till förbättringar av arbetsmiljön. Dessa visade sig vara individuella och specifika för varje arbetsuppgift.

Forskningen visar att botemedlet mot skador och utslagning handlar om en bättre arbetsmiljö, inte bara för unga eller äldre, utan för alla genom hela yrkeslivet.

Anna Holmgren

Innehåll nr 3/2014

Tema: Hållbart arbetsliv

Unga kvinnor stressas av arbetslivets krav	sid 3
Risk för att unga tidigt får belastningsskador	sid 5
Rätt bakgrund krävs för att lyckas på arbetsmarknaden	sid 6
Skräddarsydda jobb kan vara en lösning	sid 8
Alla ska jobba längre men kroppen säger stopp i tunga jobb	sid 9
Äldre diskrimineras vid rekrytering	sid 11
Negativa attityder hindrar äldre att jobba längre	sid 12



Foto: Ramasamy Chidambaram

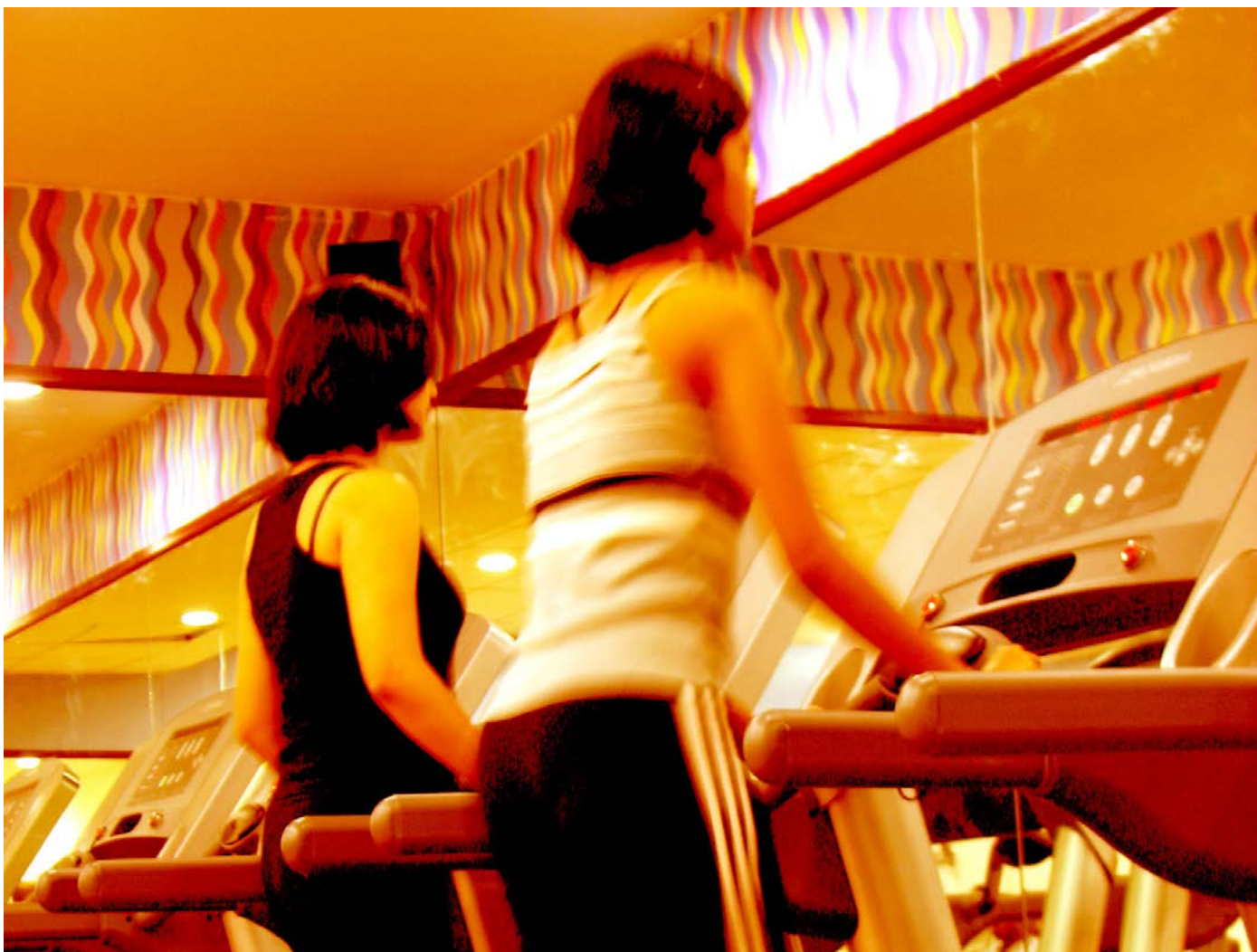
En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning publicerad på www.arbetsmiljoforskning.se

Utgivare Frilanskooperativet Arbetslivsjournalisterna Ek. För., Reimersholmsgatan 7, 117 40, Stockholm www.arbetslivsjournalisterna.se

Redaktion Anna Holmgren, chefredaktör, ana.holmgren@gmail.com, Eva Ekelöf, ansvarig utgivare, eva.ord@gmail.com, Roland Cox, Birgita Klepke, Ragnhild Larsson, Torbjörn Uhlin, Suzanne Vikström

Layout Ingrid Sillén, Migra, Lars Ringberg, Tango Media.

användbart!



Unga kvinnor känner sig pressade av krav på utseende och god fysik, att vara lyckad och frisk, i kombination med arbetslivets krav på effektivitet och självständighet.

Unga kvinnor stressas av arbetslivets krav

– Hur vi introducerar unga i arbetslivet borde utvecklas mer. Då minskar man risken för sjukskrivningar på sikt, som är drabbande både personligt och ekonomiskt för samhället, säger Maria Strömbäck, fysioterapeut som forskat kring studiegrupper som ett stöd för stressade unga kvinnor.

– Flera tjejer i vår studie var sjukskrivna redan innan de kom ut i yrkeslivet. Man måste skapa bra arbetsmiljöer så

att man minskar risken för långvariga problem, säger Maria Strömbäck.

Hon har forskat på stressade unga kvinnor, pressade mellan traditionellt kvinnliga roller och yrkeslivets växande krav på självständighet och kompetens. En kurs – ”interventionsmodell i grupp” – visade sig minska fysiska och psykiska besvär.

Hennes avhandling handlar om ett

60-tal unga kvinnor, både studerande, arbetslösa och ute i jobb, som gick en kurs i stresshantering för att lära sig bemästra sin oro kring vuxenblivande och inträde i yrkeslivet.

”De var oroliga för hur de skulle orka med arbetslivet.”

Kvinnorna var mellan 16 och 25 år och hade själva sökt till en mottagning för ungdomshälsa och

lockats av erbjudandet om kursen. De yngsta gick i skolan, de äldre fanns i högre utbildning eller var ute

i arbetslivet. Gemensamt var att de var stressade, kunde ha ångest och depressioner, värk och magproblem. Kvinnorna kunde berätta om en ”kol-lapsande kropp”, en kombination av olika symtom. Symtomen skattades och mättes inför kursen och efter den.

Plugg och jobb

– Några var rädda att bli psykiskt sjuka eller utveckla ätstörningar. De var oroliga för framtiden, för hur de skulle orka med arbetslivet, berättar Maria Strömbäck som efter avhandlingsarbetet återgått till jobb på en mottagning för unga vuxna vid psykiatriska kliniken på Norrlands universitetssjukhus i Umeå.

Kvinnorna träffades i grupper med färre än tio deltagare, vid åtta tillfällen. Några av dem skulle bli pedagoger, andra sjuksköterskor, någon läste statsvetenskap, andra utbildades sig för jobb inom turism, personaladministration eller kultur. De som arbetade fanns i yrken som personlig assistent, kassabiträde, undersköterska, brevbärare, inom restaurang och omvårdnad.

– En tjej som skulle bli lärare kunde få panikångest inför att stå framför en klass. En blivande sjuksköterska var rädd att inte räkna till eller vara duktig nog för att kunna ta hand om andra människors hälsa. Många var upptagna av frågor om de dög, berättar hon.

Det har alltid varit prövande för en ung kvinna att gå ut i livet, men det finns också tidstypiska påfrestningar. Framförallt de som studerade på universitetet var oroliga för sin framtid i arbetslivet. De brottades också med en mängd andra och delvis motstridiga förväntningar och krav.

– Att ta hand om familjen, vara sociala med kompisar, ta hand om an-

dra, sköta sin egen hälsa. De ville göra karriär, kände krav på sig att tjäna pengar, att komma ut och resa.

Manliga krav

De traditionellt kvinnliga förväntningarna finns delvis kvar. Samtidigt ska unga kvinnor leva upp till traditionellt manliga krav på att göra karriär, anser forskaren.

Flickorna kan berätta om uttalade förväntningar från föräldrar och omgivning.

– Men kraven har också med samhällstrender att göra. Individen ska vara stark och självständig, klara sig ensam, ha bra idéer, säger Maria Strömbäck.

Utseende och god fysik var också viktigt. Man ska träna, leva ett hälsosamt liv och vara medveten. Kravet på normalitet är också starkt, menar hon. Att vara lyckad och frisk.

När de unga kvinnorna kommer ut i jobb så möts de av krav på effektivitet och självständighet.

Stresshantering

– Jag kan se i sjukvården hur man ganska direkt åläggs arbetsuppgifter med eget ansvar, och det är inte enkelt att säga nej. Samtidigt finns en historia av att kvinnor har en mer underordnad position och mindre inflytande än män.

Höga krav i kombination med bristande inflytande är drabbande. I synnerhet om man tror att

det bara handlar om ens egna tillkortakommanden. Därför var det en avlastning för kvinnorna att gå stresshanteringskursen. De fick lära sig mer vad som kan utlösa stress, hur kroppen reagerar.

– Vi pratade också om hur det är att vara ung tjej idag, om kroppsideal, att sätta gränser, sömn, ensamhet och återhämtning.

– De kände sig stärkta av att dela sin upplevelse med andra. Det avlastade den personliga skulden.

Mindre värk

Även träning i ”medveten närvaro”, massage och övningar i kroppskännedom ingick. Efter projektiden uppmättes minskade symtom som ångest,

depression och smärta.

– Spänning i axlar och nacke minskade minst. Jag kan tänka mig att man behöver mer tid för att påverka det, säger Maria Strömbäck.

Hon ser flera möjliga slutsatser för insatser i arbetslivet från bland annat arbetsgivare, fack och företagshälsovård.

– Att skapa en arbetsmiljö där man kan påverka sin arbetssituation är jätteviktigt. Arbetsledare bör vara mer uppmärksamma på ansvarsbördan, att en person inte känner sig ensam med kraven, säger Maria Strömbäck.

Företagshälsovården bör jobba nära och förebyggande. Arbetsledare bör ta tecken på stress på allvar.

– I dag kan det vara närmast en norm att ”vi har så mycket att göra”, så att arbetsledningen inte tar tidiga tecken på allvar. Stress kan ses som något normalt.

Mentorskap

Introduktionsprogram och mentorskap kan vara bra verktyg, menar Maria Strömbäck. Självt började hon inom psykiatri där det är rutin att ha handledning, alltså gruppsamtal ledda av utbildade personer.

– Arbetsgivarna bör försöka skapa miljöer där det går att dela med sig av sina erfarenheter och upplevelser.

Maria Strömbäck ser på sitt eget område och tycker att villkoren har blivit tuffare sedan hon kom ut i jobb på 90-talet.

– Resurserna i vården har minskat, det är mer stress idag, mycket mer krav på att den enskilde ska ha fler patienter, ha en viss stock patienter. Ledningen räknar mer vad var och en gör. Det gör att man känner sig mer styrd, kontrollerad och begränsad, kan jag tänka mig.

Roland Cox

Avhandlingen heter ”Skapa rum/ Ung femininitet, kroppslighet och psykisk ohälsa – genusmedveten och hälsofrämjande intervention”, och lades fram vid Umeå universitet, Institutionen för samhällsmedicin och rehabilitering, enheten för fysioterapi.



Foto: Umeå Uni

Maria Strömbäck

”Individen ska vara stark och självständig, klara sig ensam”

Risk för att unga tidigt får belastningsskador

Unga arbetstagare kan få belastningsskador redan de första åren i arbetslivet, visar nya norska studier. Frisörer och elektriker som arbetar med armarna upplyfta är särskilt utsatta.

Omkring 40 procent av sjukfrånvaron i Norge och en tredjedel av alla förtidspensioneringar har att göra med smärta eller skador i muskler eller skelett. I Sverige är ungefär en fjärdedel av alla nya längre sjukskrivningar kopplade till den typen av diagnoser.

Andelen unga som får problem med främst rygg och nacke ökar. Dessutom har unga arbetstagare generellt tyngre och mer ensidiga arbeten än äldre, i Norge liksom i Sverige.

– För att skapa ett hållbart arbetsliv behöver vi identifiera de tidiga riskfaktorerna för de yngre som börjar arbeta nu, säger Therese Hanvold, fysioterapeut och forskare vid Stami, det norska arbetsmiljöinstitutet.

Forskarna har följt 420 ungdomar från andra året i gymnasiet, på praktiken och under de första yrkesåren. De utbildade sig till elektriker, frisör eller för att arbeta inom media och design. Forskarna mätte bland annat i vilken utsträckning de arbetade med armarna höjda (över 60 grader och över 90 grader). Det visade sig att ju längre och ju oftare de unga jobbad med armarna upplyfta, desto mer ont fick de i axlarna.



Therese Hanvold

Foto: STAMI

De unga frisörerna och elektrikererna rapporterade nästan fem gånger mer smärta i axlarna än unga som hade börjat jobba inom till exempel mediebranschen, där de inte på samma sätt



Foto: Karen Andrews

Unga frisörer riskerar att få ont i axlarna.

arbetade med upplyfta armar.

Riskerna är välkända sedan tidigare, men då har studierna gällt äldre arbetstagare, beskriver Therese Hanvold.

– Nu såg vi att det finns ett samband mellan arbete med armarna höjda och axelsmärter redan efter något år i arbetslivet. Yngre löper inte lika stor risk att få ont som äldre, men de har å andra sidan arbetat mycket kortare tid.

Riskökningen var särskilt stor för de unga kvinnorna.

Smärta i nacke och axlar

I en annan studie tittade forskarna på den belastning i arbetet och de smärter som de unga arbetstagarna själva rapporterade. Redan under utbildningen hade en tredjedel haft måttlig eller svår smärta i nacke och axlar den senaste månaden. Andelen ökade under de första åren i arbetslivet och det fanns ett samband med fysisk belastning i arbetet. Även den här studien visar att unga kvinnor löper större risk att få axel- och nackproblem.

– Unga påverkas också av belastning och får ont, säger Therese Hanvold. Det måste arbetsgivarna ta hänsyn till när de lägger upp arbetet. En ung elektriker ska inte stå och montera taklampor hela dagen och

unga på byggen ska inte få alla de tyngsta jobben.

Mottagande spelar roll

Hur unga skolas in på arbetsplatserna har också stor betydelse för att förebygga belastningsskador, menar hon. Dessutom behöver vissa yrkesutbildningar bli bättre på att lära ut säkra arbetssätt. Slutligen har individerna ett eget ansvar.

– Arbetstagarna själva har ansvar för att tänka på hur de jobbar och för att hålla sig fysiskt i form, till exempel träna utanför jobbet. Att vara fysiskt stark och vältränad är en skyddande faktor.

Projektet är avslutat, men Therese Hanvold hoppas få göra ytterligare någon uppföljning. Nu håller hon i ett nordiskt projekt, delfinansierat av Nordiska ministerrådet, där forskare från de olika nordiska länderna kartlägger unga arbetstagares arbetsmiljö. De första resultaten väntas 2015.

Margareta Edling

Läs mer om projektet:

<http://www.stami.no/forskningsprosjekter-ved-stami?poid=67240&subavd=0&selected=0>

Rätt bakgrund krävs för att lyckas på arbetsmarknaden

Unga människor utan rätt bakgrund har svårt att ta sig in på dagens arbetsmarknad. – Jag är rädd för ett samhälle som dras isär och en arbetsmarknad som blir allt mer polariserad, säger Gunnar Gillberg, forskare i arbetsvetenskap vid Göteborgs Universitet.

I sin forskning ser Gunnar Gillberg en allt mer polariserad arbetsmarknad. De kvalificerade arbetena hanteras av den resursstarka halvan av landets befolkning medan den andra halvan består av okvalificerade tjänstebeten och låglönejobb. Han tror att ett sådant samhälle skapar sociala spänningar som på sikt skadar hela samhällsutvecklingen.

– För att motverka den utvecklingen kan vi antingen satsa på kunskapslyft och nya stödstrukturer eller på riktade subventioner för att skapa en låglönemarknad med okvalificerade arbeten, säger Gunnar Gillberg, forskare i arbetsvetenskap vid Göteborgs Universitet.

Det finns inte längre några självklara mönster för hur vi ska leva våra liv. Valet är upp till mig som individ. När det gäller arbetsmarknaden utgjorde arbetet tidigare, en stabiliserande och reglerande faktor för människor under livet.

– I dag är det snarare så att individen förväntas reglera arbetet istället för att arbetet förväntas reglera individen, säger Gunnar Gillberg som forskar om vilka individuella och sociala mekanismer som påverkar ungas livschanser och möjligheter på arbetsmarknaden.



Gunnar Gillberg

Foto: Upsala Universitet



Foto: Vratislav Darnek

På den polariserade arbetsmarknaden finns det hårt styrda okvalificerade arbeten och kvalificerade jobb där man förväntas organisera sitt eget arbete, säger Gunnar Gillberg.

På den polariserade arbetsmarknaden finns det å ena sidan väldigt hårt strukturerade och styrda okvalificerade arbeten. Å andra sidan finns det kvalificerade arbeten där du förväntas konstruera din egen arbets-situation, organisera ditt eget arbete och hantera allt fler komplexa val.

– Du ska vara kreativ och leverera, men hur du når målet är upp till dig. Det är många gånger ett gränslöst arbete som ställer stora krav på individen. Det är här de välutbildade och högpresterande hamnar.

Ansvar flyttas

Själva grundprincipen att ansvar flyttas över från organisationen till individen, syns också i hårt reglerade arbeten.

– På Volvo kan man till exempel numer följa den enskilda montörens alla moment. Om han skruvar i en skruv fel så kan det spåras tillbaka till honom. Inom offentlig sektor kan man se hur New Public Management-system gör indivi-

den ansvarig.

Det finns checklistor, rutiner och regler, men individen blir ändå till stor del ansvarig,

säger han.

Gunnar Gillberg tycker inte att man kan förvänta sig att ungdomar redan i grundskolan eller på gymnasiet ska fatta livsavgörande beslut och sedan följa de besluten på ett strukturerat och målmedvetet sätt.

– Många kommer att falla ur ramen. Därför är det ännu viktigare idag, när arbetsmarknaden förändras så snabbt, att unga människor får både en andra och en tredje chans att

”Ännu viktigare i dag att unga människor får både en andra och en tredje chans.”



För att få in alla unga vuxna på arbetsmarknaden kan vi antingen satsa på ett kunskapslyft eller på en låglönemarknad, säger Gunnar Gillberg.

komma ikapp. Annars är risken stor att de hamnar i ett permanent utanförskap.

För 40–50 år sedan kunde många som inte var motiverade att plugga ändå ta steget in i arbetslivet och klara det ganska bra. När Gunnar Gillberg själv slutade gymnasiet, gick han upp till ortens mentalsjukhus och sökte jobb. 17 år gammal fick han omedelbart en fast anställning.

– Det blev en plattform för mig och ett stabilt steg in på arbetsmarknaden. Utifrån den trygga positionen kunde jag sedan välja att utbilda mig vidare. I dag får du inte ens ett fast jobb om du är färdigutbildad på universitetet och har fyllt 30. Det gör att perioden som ung vuxen hela tiden förlängs och att väldigt få kan etablera sig i vuxenvärlden före 30.

Social bakgrund viktigare

På dagens arbetsmarknad spelar den sociala bakgrunden en allt större roll för om unga människor ska lyckas. Det blir viktigare och viktigare att komma från en bra familj och att ha

en god självkänsla. Även om du gör dina misstag så har du ett informellt socialt skyddsnät som gör att du landar på fötterna.

– Stödet från föräldrarna, självförtroende, självkänsla och en förmåga att navigera

”Det blir allt viktigare att komma från en bra familj och ha en god självkänsla.”

på en komplex arbetsmarknad spelar en större roll, när det inte längre är så vanligt med en arbetsmarknad där du ingår i ett arbetarkollektiv, där facket driver dina frågor. När den möjligheten minskar blir den individuella förmågan att själv göra sig anställningsbar allt viktigare, liksom att ha föräldrar som kan ge dig just det stödet.

Stödsystem kompenserade

Under den stabila efterkrigstiden som präglades av industrisamhället, utvecklade staten stödsystem som gjorde det möjligt även för resurssvaga att leva ett relativt stabilt liv. Idag börjar de möjligheterna att erodera. – I den bemärkelsen man säga att Sverige är på väg in i en förindustriell situation där din familjebakgrund spelar allt större roll. Om du inte har

rätt nätverk och inte tränas i att ta dig fram på rätt sätt i dagens samhälle så ligger du dåligt till.

– Frågan är då om samhället ska återskapa ett antal strukturer som kompenserar resurssvaga och satsa på ett kunskapslyft eller om man ska gå den andra vägen och skapa låglönearbeten för att på det sättet få in resurssvaga i samhället.

Kunskapslyft eller låglönesektor

Beroende på vilket val vi gör så får vi två olika samhällen. Om politikerna sänker trösklarna väldigt mycket för att skapa en låglönemarknad av okvalificerade tjänstearbeten så återskapar de ett klassamhälle med stora sociala spänningar. Alternativet är att motverka den utvecklingen genom ett nytt kunskapslyft och nya stödstrukturer som kompenserar för dagens arbetsmarknad där ingen kan räkna med livslånga fasta arbeten.

Ragnhild Larsson

Läs mer: www.socav.gu.se/digitalAssets/1471/1471908_gunnar-gillberg-publikationer-i-urval-1992-140206.pdf

Skräddarsydda jobb kan vara en lösning

En städerska som går och står nästan hela sin arbetstid. En sophämtare som går 17 000 steg på sitt pass. Varenda dag. Kan de arbeta till 65 och längre? Det undersöker forskare vid Danmarks forskningscenter för arbetsmiljö. Individuell anpassning av arbetet är kanske en del av svaret.

Elsa Parviainen, 59, har jobbat som städerska sen hon var 16, både som trappstäderska, på sjukhus och kontor, tan att bli utsliten. Hon har nämligen koll på sin kropp och är medveten om att hålla sig i form.

– Tack vare utbildning i ergonomi, berättar hon.

På Global fastighetsservices kontor i Stockholm luktar det rent. Här förvaras alla städernas redskap, vagnar, moppar och rengöringsmedel, här finns tvättmaskiner och reparationsverkstad.

När Elsa Parviainen får en städorder kan den bestå av 30 trappuppgångar och en tvättstuga i Kärrtorp på två dagar. Städömrådena har blivit större, men arbetsredskapen har samtidigt blivit bättre. Man slipper vattenblask och våta trasor och använder i stället en fuktig garnmopp som slängs i tvättpåsen efter en användning. Det går fort och blir rent.

Under sitt arbetspass sitter Elsa Parviainen under lunchen, om hon hinner. Resten av tiden går eller står hon. Böjer sig och sitter på huk.

Mäter aktivitet

En som vet allt om hur en städerska arbetar är Andreas Holtermann. Han är professor i muskelsmärta och ergonomi vid Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø i Köpenhamn, Danmark.

I ett projekt har han bland annat undersökt arbetets fysiska krav för städare och renhållningsarbetare med hjälp av Aktiegraf, en mätare som fästs direkt på kroppen och som oavbrutet mäter rörelser och fysisk aktivitet,

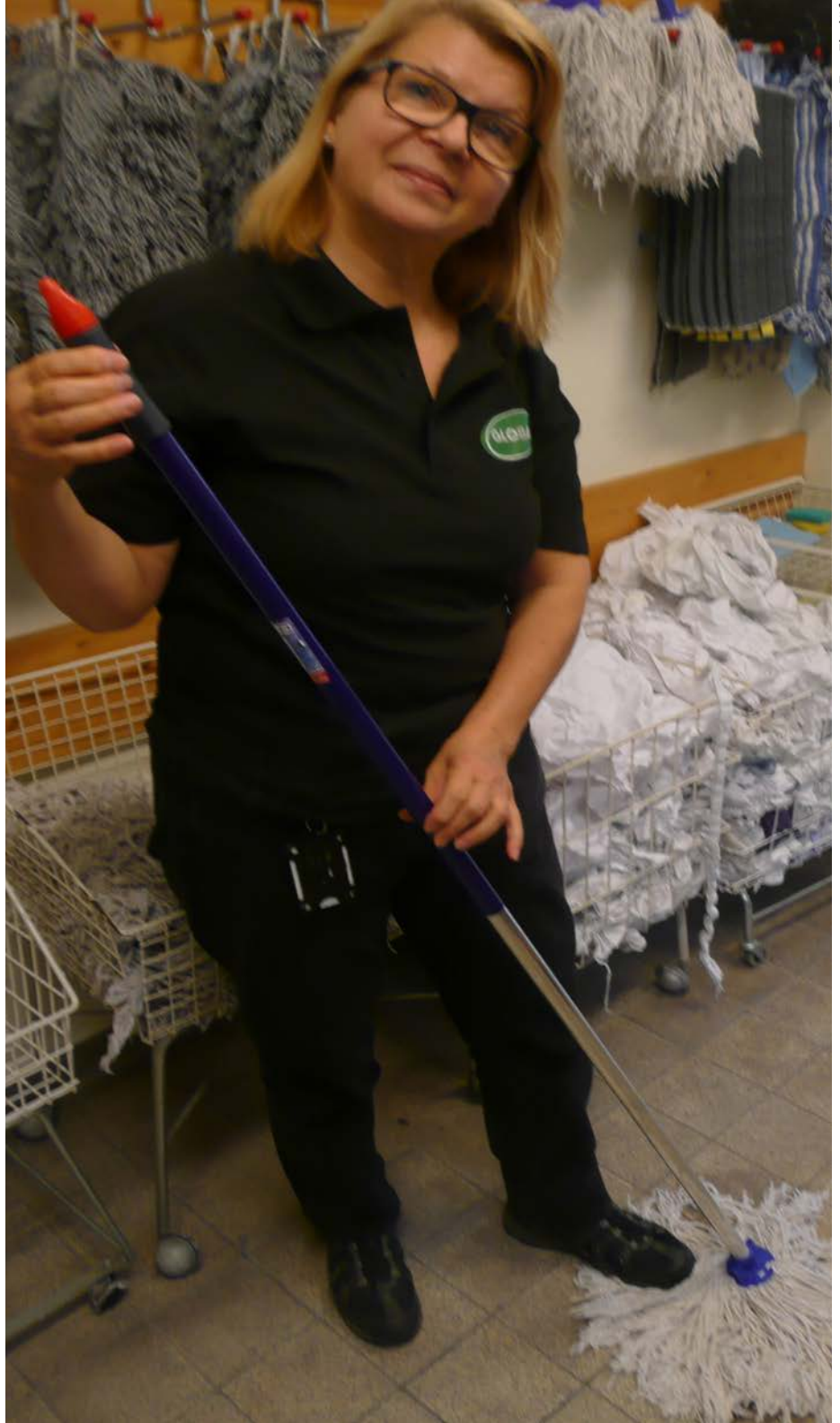


Foto: Eva Ekelöf

I 43 år har Elsa Parviainen arbetat som städerska. Hon har koll på sin kropp för att orka.

samtidigt med pulsen, i totalt fyra till sju dygn. Alltså både arbete och fritid.

Mätningarna av en städerska, 62 år, visade till exempel att hon sitter nio procent av sin arbetstid. Resten av tiden går och står hon, och böjer ryggen ofta. Pulsen ligger högt hela arbets-tiden. När hon kommer hem



Foto: NFA

Andreas Holtermann

sitter och ligger hon hela tiden för att vila ut. En sophämtare gick 17 000 steg på fyra timmar och pulsen låg i genomsnitt på 112, långt över rekommendationer för belastning i arbetet.

Med sådana belastningar kan det vara svårt att jobba till 65 eller längre. Om personerna dessutom är överviktiga och har dålig hälsa, blir möjligheterna att stanna kvar i jobbet ännu lägre.

– Sådant måste man ta hänsyn till för att alla ska ha möjlighet att arbeta vidare. Det är en problemställning för samhället, säger Andreas Holtermann. Nu arbetar forskarna med att

undersöka 25 olika verksamheter och jämföra belastningar mellan olika arbeten. Man studerar också hur lösningarna för att anpassa arbetet ska se ut.

– Vi ser att lösningarna är otroligt individuella och specifika för varje medarbetare, arbetsuppgift, team och arbetsplats. Det är inte alls vad vi förväntade oss. Det finns verkligen stora möjligheter till förbättringar av arbetet, säger Andreas Holtermann.

Det kan till exempel betyda att någon med onda knän slipper klättra på stegar.

Eva Ekelöf

Alla ska jobba längre – men kroppen säger stopp i tunga jobb

Friska är läggs till livet och fler är intresserade av att jobba längre. Men de som har fysiskt slitsamma jobb kan förlora upp till fem yrkesverksamma år jämfört med tjänstemannajobb, före pensioneringen.

Forskare i Lund och Göteborg har med hjälp av SCB undersökt hur många år i arbetslivet kvinnor och män i olika yrken förlorar före pen-



Foto: Göteborgs Uni

Roland Kadefors

sioneringen. Det handlar alltså om år utan förvärvsarbete före ordinarie pensionsålder, 65 år. De tio mest drabbade yrkena är

arbetaryken, medan de tio minst drabbade är tjänstemannayrken, både för män och kvinnor. Skillnaden är cirka fem år mellan yrkena med högst respektive lägst antal förlorade år.

– Om Pensionsåldersutredningens förslag genomförs kommer skillnaden att öka, säger Roland Kadefors, professor vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.

Utredningen föreslår att det ska bli

möjligt att fortsätta att arbeta som tillsvidareanställd till 69 års ålder, rakt av för alla grupper. Roland Kadefors menar att den nya regeringen, när den föreslår förändringar i pensionsvillkoren, måste ta hänsyn till de som idag lämnar arbetslivet tidigt.

Läkare fortsätter

Numera är fler intresserade av att jobba längre eftersom det blivit mer lönsamt, bland annat tack vare jobb-skatteavdrag.

– De ekonomiska faktorerna är viktiga, men det finns också en attitydförändring, säger Roland Kadefors.

Forskarna undersökte vilka yrkes-

grupper i Västra Götalandsregionen och i Göteborgs stad som var intresserade av att jobba längre. Läkare är en grupp som fortsätter upp i åren, liksom tandläkare och ingenjörer i offentlig förvaltning.

– Men sjuksköterskor, sjukvårdsbiträden, städare och andra serviceyrken fortsätter jobba i liten utsträckning. Det tycker jag är viktigt att notera, eftersom sjuksköterskor är ett bristyrke, menar Roland Kadefors.

Mycket talar för att det är situationen i arbetslivet som för många gör att man inte orkar jobba längre.

– Dessa grupper har inte samma inflytande över arbetets uppläggning, särskilt när det gäller arbetstakten.



Foto: Pier de Lune

Det kan kosta på för äldre personer att böja knäna eller ligga på knä.

Många menar att de känner sig förbisedda i sjukvården. Det är allvarligt med tanke på vad sjukvården ska kunna leverera till oss, säger han.

Pension i stället för sjukersättning

En svår nöt att knäcka är att behålla kompetensen och flera landsting arbetar nu med ett mer individuellt förhållningssätt till de anställda som ger möjlighet till flexibilitet.

– Det är viktigt att bli sedd och att få möjlighet att bidra med kompetensöverföring till de yngre. Men det finns inte något riktigt bra system för detta, säger han.

Det har numera blivit svårare att få sjukersättning, före detta förtidspension, av medicinska skäl och AMM i Göteborg har sett att den som inte orkar längre i stället tar ut pension. Det genomsnittliga antalet ersatta dagar med sjukersättning och sjukpenning har mer än halverats, mellan 2004 och 2011. Samtidigt är det en dubbelt så stor del som tagit ut ålderspension i förtid.

– Det är en tråkig utveckling för det ger redan utsatta grupper ännu sämre

villkor, säger Roland Kadefors. Det är inte enbart hälsan som påverkar när vi går i pension. Det finns en rad andra faktorer på olika nivåer: från individuella, som familjesituation och den ekonomiska situationen, till arbetsmarknad, sociala försäkringar och hur pensionsystemet se ut. Men också attityder, värderingar och arbetsbelastning.

– Hälsa och psyko-socialt välbefinnande spelar roll, liksom socio-ekonomisk status, alltså om man har ett välbetalt eller ett lågt betalt jobb. Krävande arbetsmiljö sänker pensionsåldern. Det är tydligt, berättar Mikael Stattin, Umeå universitet, sociologiska institutionen.

Europeisk undersökning

Han deltar i ett europeiskt forskningsprojekt, Share, som pågår mellan 2002 och 2024 tillsammans med 20 andra länder. Projektet undersöker konsekvenserna av en åldrande befolkning med hjälp av bland annat intervjuer vartannat år. Alla data samlas i en databas och görs tillgängliga för forskare. (www.share-project.org)

Mikael Stattin påpekar att det är få arbetsplatser som blir anpassade till arbetstagarnas hälsa och ålder idag. Utmaningen för framtiden blir att sörja för att de som inte orkar arbeta längre får en dräglig ekonomisk situation.

– Vi måste vara medvetna om att

alla inte kommer att kunna arbeta längre än till 65 år, säger Mikael Stattin.

Friskare än förr

Vi lever allt längre. Antalet år som vi lever efter pensionen har på 35 år ökat från 11,9 år till 18 år för män och från 15 år till 23 år för kvinnor. Nästan en fjärdedel av sina liv lever kvinnor som pensionärer. För männen blir det en femtedel av livet i genomsnitt. Men är fler år också fler friska år, eller handlar det om fler sjuka år? Dödligheten skjuts upp, men blir sjukdomarna de samma fast under en längre period?

– Vi är på många sätt friskare än tidigare. Första inläggningen på sjukhus är framflyttad upp emot fyra år. Hjärtinfarkterna minskar med 1 till 2 procent per år, säger Anders Ahlbom, professor vid Karolinska institutet och knuten till centrum för Arbets- och miljömedicin.

– Andra stora sjukdomsgrupper som stroke och höftfrakturer minskar också. Informationen talar för att det är friska år som läggs till livet, inte sjuka, menar han.

Förebyggande arbete blir viktigare när det går att påverka sjuklighet och hälsa också i högre ålder.

Eva Ekelöf



Mikael Stattin

Foto: Göteborgs Uni

I vilka yrken har man förlorade år i arbetslivet?

Yrken med flest förlorade år före 65, män, antal år

Övrigt servicearbete	5,00
Handpaketerare och andra fabriksarbeten	2,42
Städare	2,40
Renhållning och återvinning	2,03
Maskinoperatörer, gummi- plastindustri	2,03
Tidningsdistributörer, vaktmästare	1,85
Vård- och omsorgspersonal	1,80

Yrken med minst förlorade år, män

Grundskollärare	0,53
Säljare, inköpare, mäklare, med flera	0,50
VD, verkschefer, med flera	0,50
Administratörer, offentlig förvaltning	0,46
Dataspecialister	0,42
Civilingenjörer, arkitekter	0,38
Hälso- och sjukvårdsspecialister	0,36

Yrken med flest förlorade år, kvinnor, antal år

Övrigt servicearbete	5,79
Handpaketerare och andra fabriksarbeten	2,47
Maskinoperatörer, gummi- plastindustri	2,19
Övriga maskinoperatörer, montörer	2,18
Städare	2,14
Köks- och restaurangbiträden	2,05
Montörer	1,97

Yrken med minst förlorade år, kvinnor

Sjukgymnaster, tandhygienister, med flera	0,55
Administratörer i offentlig förvaltning	0,49
Chefer för mindre företag och enheter	0,48
Barnmorskor, specialistsjuksköterskor	0,48
Företagsekonomer, marknadsförare, m fl	0,47
Drifts- och verksamhetschefer	0,44
Speciallärare	0,44

Äldre diskrimineras vid rekrytering

Den vanligaste diskrimineringen av äldre i arbetslivet sker vid rekrytering av nyanställda, enligt Clary Krekula, sociolog vid Karlstad Universitet. Hon har skrivit en rapport om åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv på uppdrag av Diskrimineringsombudsmannen.

– All forskning visar att arbetsgivaren fokuserar mycket på ålder vid rekrytering. ”Hur länge ska han stanna, är det värt det?”, undrar de.

Om en 60-åring söker jobb, funderar arbetsgivaren på om det är värt det eftersom hen bara har fem år kvar. Grunden till diskrimineringen är den tänkta normen om att 65 år är pensionsålder, medan denna egentligen är flexibel mellan 61 och 67 år.

Clary Krekula har också sett stereotypa föreställningar som att äldre blir stelare, svagare, långsammare och inte kan teknik.

Enligt hennes rapport syns diskriminering av ålder mest på arbetsplatser med manlig dominans där jobbet är fysiskt. Vid åldersfokus på manligt dominerade jobb var vanligt med skämt som ”Ni gamla gubbar kan väl göra det där lite enklare.”

På de andra arbetsplatserna i studien märktes åldersindelningarna bara vid avgränsade situationer.

– Att våra kroppar förändras när vi blir äldre översätts automatiskt till sämre arbetsprestation. Men det finns inget belägg för detta i någon forskning, säger hon.

Många äldre förändrar sitt arbetssätt och anammar föreställningar om att äldre inte presterar eller orkar lika mycket som yngre.

Speciellt kvinnor brukar göra det visar rapporten. De lägger ansvaret på sig själva och ser inte att diskrimineringen beror på fördomar på arbetsplatsen.

Clary Krekula är kritisk till att ar-



Clary Krekula

Foto: Karlstad Uni



Foto: Stefan Schwelhofer

Diskriminering av äldre är vanligast på manligt dominerade arbetsplatser, säger Clary Krekula.

betsgivare ofta ställer äldre mot yngre och menar att det inte är åldern som är problemet; det är fördomen om att äldre presterar sämre som är bromsklossen. Hon tycker det är anmärkningsvärt hur liten kunskapen är om diskriminering utifrån ålder.

– Vilken åldersgrupp är våra arbetsplatser egentligen anpassade för? En dålig arbetsmiljö slår ju inte bara mot äldre kroppar utan även mot yngre. Det pratas om att anpassa arbetsmiljön till äldre när vi egentligen borde anpassa den så den gynnar alla oavsett ålder.

Hon menar att arbetsplatserna bör fokusera på ljud- och ljussättning och ergonomi. De bör satsa på en arbetsmiljö som passar för fler, och få bort fördomen om att det behövs en

särskild anpassning för just gruppen äldre.

– Det skulle löna sig i längden, i stället för att tro att det inte går att anställa äldre för att anpassningen blir för dyr.

Suzanne Vikström

”Det är fördomen om att äldre presterar sämre som är bromsklossen.”

Läs mer här:

www.do.se/Documents/rapporter/aldersdiskriminering%20i%20arbetslivet.pdf

Negativa attityder hindrar äldre att arbeta längre

Trots att dagens 55-plusare klarar av att jobba längre än tidigare generationer är arbetsmarknaden och arbetsmiljön inte anpassad för dem. Forskning visar att åldersdiskriminering och negativa attityder är några orsaker till detta.

Arbetsmarknaden skulle kunna anpassas bättre för att bemöta förutsättningarna för äldre att jobba längre, exempelvis genom att förändra arbetsmiljön. Det framgår av rapporten "Ett förlängt arbetsliv – forskning om arbetstagarnas och arbetsmarknadens förutsättningar", av Marcus Praetorius, doktorand i psykologi vid Göteborgs universitet.

– Det finns stora kunskapsluckor på arbetsmarknaden, bland annat om åldersdiskriminering, och det saknas studier som jämför yngres och äldres inlärningsförmåga och produktivitet inom olika yrken, säger han.

Han menar att arbetsgivare och medarbetare behöver jobba med attityder och få ökad kunskap om äldre i arbetslivet. En person som är 50-60 år gammal är inte förbrukad, tvärtom ökar kunskaperna med åldern. Men de äldre behöver få bra förutsättningar i arbetsmiljön.

Behov av anpassning

– Till exempel blir äldre ofta mer känsliga för buller. Då skulle arbetsgivaren kunna skapa en mer bullerfri arbetsmiljö. Vissa får sämre mörkerseende och behöver bättre belysning.

Fokus i rapporten riktas mot arbetstagare som är 55 år eller äldre. Bakgrunden är att den ökande medellivslängden och en allt äldre befolkning aktualiserar frågan om ett hållbart arbetsliv.

Det finns yrken som har högre risk både när det gäller försämring av sinnesintryck och fysik, exempelvis piloter, chaufförer, bildskärmsarbetare och elektriker. Där finns det behov av



Foto: Christian Sherratt

En person som är 50–60 år gammal är inte förbrukad, tvärtom ökar kunskaperna med åldern, säger Marcus Praetorius.

att anpassa arbetsplatserna till äldre. Även sociala faktorer kan påverka om äldre arbetstagare tycker det är svårt eller omöjligt att jobba längre.

Den internationella studien "The New Agenda for an Older Workforce" från 2007 av Manpower, visade att Sverige var sämst av 25 länder på att bereda arbete för äldre.

– Resultatet berodde bland annat på arbetsgivarnas negativa attityder och deras idéer om att äldre är ovilliga till utveckling och sämre på att lösa problem, säger Marcus Praetorius.

Ett misstag, menar han, eftersom de då bortser från positiva egenskaper som mer erfarenhet och kunskap.

Satsas inte på äldre

– Attityden om att äldre hindrar yngre från att komma in på arbetsmarknaden är en fördom. Internationell forskning visar att det är

tvärtom. Länder med hög andel äldre i arbete har också hög andel yngre. Synen på att äldre medarbetare snart är pensionärer gör att arbetsgivare hellre satsar på kompetensutveckling och utbildning för yngre. Men enligt forskning stämmer inte det synsättet. De yngre byter i själva verket jobb oftare, medan de äldre oftast stannar kvar längre på samma arbetsplats.

För att motverka negativa attityder på arbetsgivarnivå tror Marcus Praetorius på ett åldersmedvetet ledarskap.

– Det gäller att ta hänsyn till individer, att inte fokusera på ålder, och att satsa på ökade kunskaper på arbetsgivar- och samhällsnivå.

Norge har inrättat ett center för seniorpolitik och jobbar med att öka kunskapen om äldre i arbetslivet.

– Det skulle vi också kunna göra i Sverige för att få bort uppfattningen om att gammal är förbrukad, säger Marcus Praetorius.

Suzanne Vikström



Foto: Göran Olofsson

Marcus Praetorius

Läs mer här: www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Uttredningar/Rapporter-fran-riksdagen/ett-forlangt-arbetsliv_H10WR-FR8/