

användbart!

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning, 2/2019



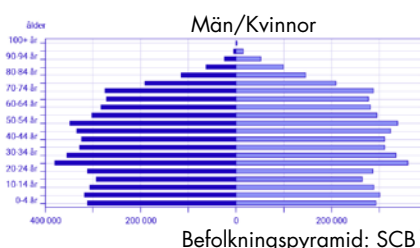
Foto: Aaron Norcott

Om vi ska orka jobba längre måste arbetslivet förändras. Hela arbetslivet, från ung ålder. Det hävdar många forskare i dag. (Mannen på bilden är anonym.)

HUR SKA VI ORKA när samhället vill att vi jobbar längre?

Befolkningspyramiden ser mest ut som en tunna i dag. De äldre blir fler, vi lever allt längre, vilket gör att färre ska försörja fler. Därför vill samhället att vi ska arbeta längre, till 67 eller 70 eller ännu längre. Men vad vill de anställda? Och hur ska vi orka? I det här numret av Användbart! tittar vi på några forskningsprojekt som visar vägar att anpassa arbetsmiljö och arbetsvillkor för "de årsrika".

Tema: Orka jobba längre



Mer intressant läsning:

Mer arbetsglädje – så orkar fler stanna längre
Arbetsplatserna är inte redo
Äldre reflekterar och analyserar – använd det!
Vi kollar forskning i Danmark, Finland och Sverige

sid 3

sid 6

sid 8

sid 9

Jobba längre? Visst! Men hur?!

Forskare vid Ifau, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, skickade för ett par år sedan ut 6 000 påhittade, gruppvis identiska jobbansökningar där bara åldrarna var olika.

Det visade sig att redan vid 40 års ålder minskade arbetsgivarnas intresse för att anställa. Sannolikheten att bli positivt kontaktad visade sig ligga på 17 procent för dem runt 35 år och sjönk sedan kraftigt redan i 40-årsåldern. Kring 60 var det bara ett par procent som fick svar.

Arbetsgivarna tvivlar. Det finns föreställningar om att äldre är mindre formbara, långsammare, mindre medgörliga, sjukare, mer ovilliga eller inkapabla att lära nytt. Det mesta är myter, men det slår igenom både för dem som söker jobb och för dem som redan är anställda.

I själva verket är seniorer vitalare och friskare än tidigare generationers seniorer.

Ingemar Skoog är professor i psykiatri och överläkare, och leder Agecap i Göteborg, ett nätverk där äldreforskare med ett 20-tal olika specialiteter samarbetar. Han berättade att han var inbjuden att tala i Almedalen på temat "70 det nya 50". Men upptäckte att de hade råkat skriva fel i programmet: "70 det nya 20"!

Men han kom på att det kan-

ske inte var så fel. I båda åldrarna reser man gärna mycket, vill gå på universitetet, gå på teater, ha mycket sex och dricka mycket vin. De vitala vill ofta jobba längre för att hålla igång och för att dryga ut pensionen.

Jag närmar mig själv de 65. Jag är frilansjournalist och är därmed privilegierad med att kunna styra mina arbetstider och innehållet i arbetet betydligt mer än den som är anställd. Frågan är inte OM man ska jobba, utan HUR.

Forskaren Kerstin Nilsson som intervjuas i den här tidningen har sagt att man inte bara ska prata om pensionen utan om passionen. Alla vill ha trevligt, vare sig de arbetar eller är lediga, menar hon. Viljan hos de arbetande kan finnas, men den påverkas starkt av hur välanpassat arbetslivet är.

Långt ifrån alla orkar. Jag pratade med Johan Ingelskog, ombudsman vid arbetsplats- och avtalsenheten på Kommunal. Han berättade att många av medlemmarna helt enkelt är slutkörda.

– De som jobbat i hemtjänsten från 20 års ålder kan vara slitna i kroppen redan vid 40, sa han.

Ett sätt att orka längre är om arbetstiderna kan anpassas. Det finns arbetsplatser där man kör efter ett system som kallas 80-90-100. Jag träffade Björn Lindblom, 64, som jobbade med posttrans-

porter i Strängnäs kommun. Han hade nyligen fått beviljat att arbeta 80 procent till 90 procent av lönen, med 100 procent pensionsavsättning.

– Så jädra skönt, utbrast han och berättade om sina lediga måndagar.

Det där är ju inte att anpassa arbetsmiljön till åldrande medarbetare, det är en flykt från arbetet, invände en kollega till mig. Förvisso.

Men med all säkerhet är det en kombination vi behöver, för att få ordning på arbetslivets final. Mer flexibla arbetstider, annorlunda arbetsinnehåll för de mest erfarna, satsning på fortbildning för 60+, och kanske fysiska förändringar på arbetsplatserna.

I det här temanumret träffar vi forskare som har förslag på hur arbetslivet och arbetsmiljön kan anpassa sig så att fler kan jobba längre, med någon passion i behåll.

Roland Cox

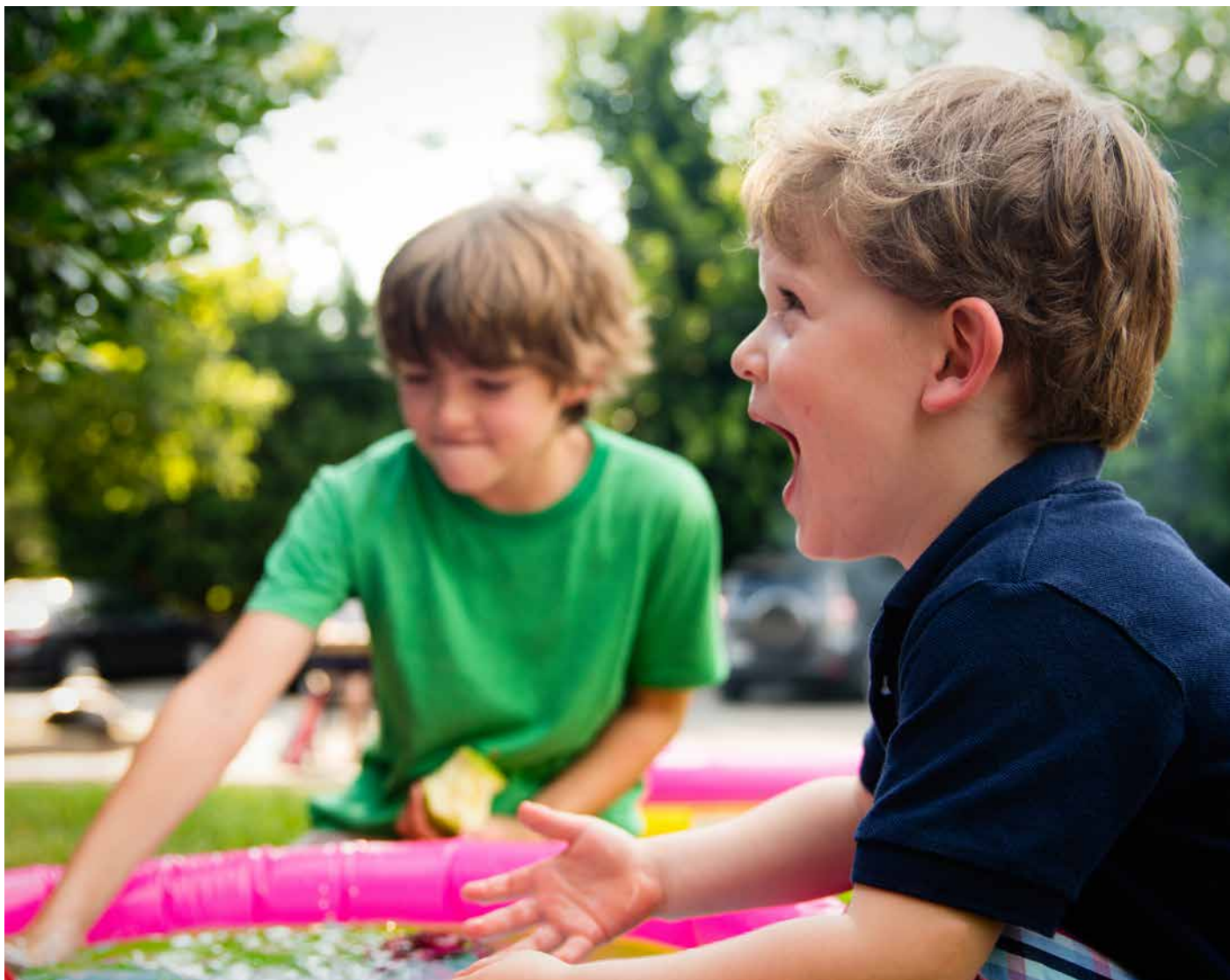


Foto: Yvonne Heinonen

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning publicerad på www.arbetsmiljoforskning.se **Utgivare** Arbetslivsjournalisterna, Journalistgruppen Kajak, Reimersholmsgatan 7, 117 40, Stockholm. Användbart! ges ut med stöd av Forte.

Redaktion [Anna Holmgren](#), chefredaktör, [Eva Ekelöf](#), ansvarig utgivare, Roland Cox, Ragnhild Larsson, Nils Otto, Mats Utbult **Layout** Tango Media, Lars Ringberg

användbart!



Två saker man vill jobba vidare med på förskolor i Luleå, för de äldres skull: arbetstakten och ljudmiljön.

Mer arbetsglädje får fler att stanna

Arbetsplatser med mycket arbetsglädje blir det svårare att slita sig från.

Det menar Eva-May Hedenström, projektledare för en treårig satsning på Luleås förskolor för att få sina anställda att kunna och vilja stanna länge.

För de behövs.

Mycket arbetsglädje och kreativitet, arbetsplatser där man tar tillvara medarbetarnas idéer och tankar.

Då blir det svårare att sluta i förtid. Och lusten ökar att komma tillbaka som vikarie.

”Studiens resultat kommer att spridas till alla förskolor.”

– Den vanligaste åldern för när anställda går i pension hos oss har länge legat stadigt på 63 år. Men nu börjar vi se hur en del går redan vid 61, säger

Eva-May Hedenström.
Själv har hon arbetat som förskol-

lärare i 20 år, och var mångårig facklig företrädare, så hon är väl förtrogen med de frågor som kommer upp.

I Luleå kommun arbetar cirka 600 anställda på 59 förskolor, varav 14 deltagit i satsningen hittills. Resultaten kommer att spridas till alla. Luleås förskolor är en av sex verksamheter som forskare vid IVL Svenska Miljöinstitutet har studerat – se faktarutor om forskningsstudien.

Kroppens åldrar påverkar

Företagshälsovården har i projektet genomfört en utvidgad och specialutformad hälsoundersökning för 180 medarbetare över 55 år, med allt från fysiska funktionstester till bedömning av sinnesstämning.

Målet är att fånga upp tidiga signaler, så att individen tillsammans med företagshälsovården kan förebygga allvarligare hälsoproblem. Resultaten



Foto: Luleå kommun

Eva-May
Hedenström

om hur kroppens olika åldrar påverkar oss, säger Eva-May Hedenström. Alla behöver inte göra samma saker, äldre som kan ha ont lite överallt behöver inte dra på galonbyxor på barnen.

på verksamhetsnivå blir underlag för ett mer åldersmedvetet arbetsmiljöarbete.

–Kommunhälsan har också genomfört utbildningar för alla



Foto: Igor Starkov

Ny teknik i förskolan kan skapa stress hos äldre och ovana användare. En it-pedagog har kallats in i Luleå för att fortbilda.

De äldres erfarenheter kan komma till glädje genom att de jobbar som mentorer för att underlätta introduktionen av nya i verksamheten, något som de provat på i projektet.

”De äldre jobbar som mentorer för de nya i verksamheten.”

beskriver hur de som har arbetat länge upplevt mycket stora förändringar, bland annat med allt tydligare läroplanskrav på dokumenterad planering och uppföljning och mycket större tonvikt på den pedagogiska verksamheten.

–En del som slutar i förtid säger att de gör det för att de tycker att det blivit en högre arbetsbelastning, med fler arbetsuppgifter. Jag har hört en del säga: 'Jag är gärna med barnen, bara jag slipper allt det andra.'

–Och det händer att en del sedan kommer tillbaka som vikarier – och då slipper de alla uppgifter utanför arbetet med barnen. Som vikarier får de välja om de bara vill jobba på en viss förskola eller kan arbeta var som helst.

Erfarna äldre

Äldre har stor erfarenhetskunskap om att jobba med barn. Av olika skäl har det blivit vanligare än förr med barn med särskilda behov och olika funktionshinder. En del äldre kan känna osäkerhet inför att arbeta med detta, det ingick inte i deras grundutbildning, konstaterar Eva-May Hedenström.

–Vi har nu haft kortare utbildningar i olika frågor och på en del förskolor

Nya och ovana uppgifter

En speciell sorts stress kan uppstå inför nya och ovana uppgifter och dilemman. Eva-May Hedenström

Ska ge mer hållbart arbetsliv

■ **Projektnamn:** Arbetsplatsernas strategier för ett hållbart arbetsliv – attraktiva arbeten och anpassning av arbetet till anställdas arbetsförmåga.

■ **Syfte:** Visa hur olika strategier och åtgärder kan bidra till ett hållbart arbetsliv och hur arbetsplatser med olika förutsättningar kan arbeta med det hållbara arbetslivet. Vad kan arbetsplatser göra för att medarbetare ska kunna och vilja arbeta högt upp i åldrarna?

■ **Uppläggning:** De har sökt upp sex verksamheter med stor andel äldre och frågat vad de gjorde, i två intervjuomgångar. Förutom Luleås förskolor har de studerat en

förpackningsindustri, en grundskola, Karlstads kommun (förvaltningarna för barn och ungdom, och vård och omsorg), ett privat demensboende, och ett sjukvårdsrådgivningsföretag. De analyserar resultaten våren och sommaren 2019. Slutrapporten kommer senast i slutet av mars 2020.

■ **Forskare:** Projektledare Ann-Beth Antonsson, forskare Helena Strehlenert och Maria Vigren, IVL Svenska Miljöinstitutet.

■ **Projekttid:** 1 januari 2017–12 december 2019.

■ **Finansiering:** 3,3 miljoner, AFA Försäkring.

har specialpedagoger tagit fram handfasta material, som bygger på vad forskningen säger om hur man kan arbeta med barn med varierande behov.

–Ett exempel är att använda sagan som verktyg i arbetet med dessa barn. Jag har fått positiv respons från äldre som säger att de nu gärna jobbar med detta, för 'nu vet jag mer'.

Den digitala nöten

En hård nöt för många äldre är allt detta digitala. Paddorna har kommit i stora skaror till förskolorna och de anställda förväntas arbeta med tekniken med barnen. De flesta använder ju själva internet och smarta mobiler, men en del blir otrygga när det gäller att ladda ner appar och med barnen program- mera robotar (jo, det gör de faktiskt).

–Inom projektet har vi haft en it-pedagog som har arbetat med att göra äldre anställda tryggare med tekniken. Hon bistår med stöd och hjälp, efter att hon kartlagt kompetensen för att kunna rikta sina insatser dit de bäst behövs, säger Eva-May Hedenström.

–På många arbetsplatser finns det redan många pedagoger som är duktiga på teknik och som kan genomföra interna utbildningar för sina kollegor. Nu har vi startat upp it-råd i varje förskoleområde, där teknikkunniga pedagoger genomför workshopar för att alla ska bli bättre på att använda tekniken.

Sista halvåret

När vi talas vid har Eva-May Hedenström just träffat Kommunhälsan

för att ta del av resultatet från deras insatser inom projektet och diskutera vad man bör prioritera under det sista halvåret av satsningen.

Hon ser två viktiga saker som de nog kommer att jobba vidare med:

■ Hur anställda, de äldre i synnerhet, upplever vad som hänt med arbetsbelastningen och arbetstakten.

■ Ljudmiljön – ljudkänsligheten ökar med åldern, i likhet med stresskänsligheten.

Stressad känslig för ljud

–Forskning visar att frågorna hänger ihop: Stressade blir mer känsliga för ljud – och buller ökar stressen, säger Eva-May Hedenström.

–Vi har redan tidigare arbetat med att förbättra förskolans ljudmiljö.

Det här är ett kommunikationsyrke. När det blir svårt att uppfatta tal i en grupp påverkar det självkänslan och man blir tröttare av arbetet. Det är tydligt för många äldre, men även en del yngre.

–Vi behöver nu titta över mer hur vi arbetar tillsammans med barn, vilka material vi använder och om vi oftare kan dela upp oss i grupper. **Får Luleås satsning fler att jobba längre?**

–Vi ser inte resultat efter bara tre år, men vi har skapat en grund för positiva resultat. Detta ska vi nu föra över till skolans värld. Och när jag frågar ute på förskolorna är det en del som säger att ingen talar längre om att sluta före 65, säger Eva-May Hedenström.

Mats Utbult

Tillåt åldrandet!

■ Det måste finnas utrymme för att vara äldre och ha krämpor. I stället för att förväntas tåga och lida när man passerat 60, gäller det att ha en öppen dialog. I den får man säga om man har problem, och så löser man det i arbetslaget, säger forskaren Helena Strehlenert.

En annan nyckelfråga är en flexibel arbetsfördelning, anser hon.

–Det är en kulturfråga – att det finns utrymme för att vara den man är, och att den man är uppskattas.

Hon och forskarkollegan Maria Vigren har studerat Luleå förskolor och fem andra verksamheter, deras slutrapport kommer våren 2020.

Det gäller att fånga upp folk i tid, om man vill att de ska stanna kvar



Foto: Paul Strehlenert

på arbetsplatsen. Mycket handlar om attityder och hur man pratar om pensioneringen. Helena Strehlenert menar att det gäller att göra slutskedet till en naturlig del av arbetslivet.

–Men chefer kan tycka att det är känsligt att fråga anställda hur de vill avsluta jobbet, därför att de är rädda de ska uppfatta detta som en signal om att "nu är du passé".

Mats Utbult

Det gjorde arbetsplatserna för de äldre

De påverkade attityder och normer:

■ De utbildade chefer och medarbetare i frågor om ålder och arbete.

■ Arbetsgivaren centralt gick ut med ett tydligt budskap (strategisk kommunikation).

De skapade större flexibilitet utifrån äldres behov när det gäller:

■ Arbetstider som passar äldre – deltid snarare än heltid, dagtid snarare än kväll, natt och tidiga morgnar.

■ Arbetets innehåll – äldre fick

mindre av fysiskt tyngre delar, och "tråkiga" sysslor utanför kärnan i arbetet (som administration i skola, vård och omsorg).

■ Placering – på gamla arbetsplatsen för en del, medan andra ville pröva en ny arbetsplats de sista åren.

De använde olika anställningsformer:

■ De anpassade de tjänster som de anställda redan hade.

■ De äldre fick under de sista åren en annan tjänst än de haft tidigare.

■ Efter att de äldre gått i pension blev de återanställda, som vikarier eller projektanställda.

Arbetsplatsernas drivkrafter för att göra allt detta:

■ De behövde de äldre för att klara sin bemanning

■ De ville behålla de äldres kompetens.



Om arbetslivet ska kunna förlängas krävs insatser redan från de ungas inträde i arbetslivet, inte bara för 50-plusfolket.

Arbetsplatser inte redo för de äldre

Arbetsplatserna är inte redo för äldre arbetskraft. Och arbetsgivarna verkar inte anstränga sig för få äldre medarbetare att stanna kvar. Det visar forskning från Göteborgs universitet.

–Det räcker inte att börja fundera över en fördröjd pensionering när medarbetarna är i 50- eller 60-årsåldern. Det är något arbetsplatserna behöver arbeta med redan från inträdet i arbetslivet, säger Ewa Wikström, professor på Handelshögskolan i Göteborg.

Ewa Wikström forskar på ett åldersmedvetet ledarskap, det vill

säga ett ledarskap som tar hänsyn till den anställdes ålder i den dagliga arbetsledningen, arbetsplaneringen och arbetsorganisationen, så att alla, oavsett ålder, kan uppnå personliga och organisatoriska mål.

För fyra år sedan drog Ewa Wikström och hennes forskarkollegor igång forskningsprojektet *Organisatorisk kapabilitet för fördröjd pensionering* tillsammans med representanter för stora organisationer från privat och of-

fentlig sektor som ville arbeta med ett åldersmedvetet ledarskap.

Många vill jobba längre

Förutom att vi behöver arbeta längre för att få ett hållbart pensionssystem råder det en brist på arbetskraft i många yrken.

Dessutom visar de stora befolkningsstudierna från AgeCap, Cent-

rum för åldrande

och hälsa vid Göteborgs universitet, att äldre blir allt friskare. Många både kan och vill jobba längre. Men

”Är arbetsplatserna redo för de äldre medarbetarna?”

är arbetsplatserna redo för de äldre medarbetarna?

En annan viktig fråga är hur företag och organisationer kan behålla kompetens när en medarbetare går i pension. Forskarna har bland annat följt ett mentorsprogram i tillverkningsindustrin med målet att ta tillvara det tysta kunnandet och höja statusen hos de äldre medarbetarna.

–Vi blev förvånade över att arbetsgivarna trodde att det skulle gå att tappa medarbetarna på kunskap under deras sista tre månader på jobbet. Det är ett väldigt statistiskt synsätt.

Osynligt kunnande

Det finns ett kunnande som är osynligt både för medarbetarna själva och för organisationen.

Det kan handla om att en erfaren sjuksköterska gör en mängd bedömningar när hon träffar en patient. Det skapar ett lugn i organisationen. Eller när det blir fel i produktionen på verkstadsgolvet och en medarbetare av erfarenhet vet vad hen ska göra.

Tidigare studier har fokuserat på individen och negligerat arbetsgiva-



Foto: Ragnhild Larsson

rens och de organisatoriska aspekterna, menar Ewa Wikström. Men arbetsplatsen har större betydelse för när en medarbetare väljer att

gå i pension än vad den psykologiskt inriktade forskningen visat.

–Om vi enbart betraktar individens preferenser och inte de organisatoriska faktorerna kommer arbetsplatserna inte att förändras.

Resultaten från forskningsprojektet visar att ledarskapsrutinerna spelar en

stor roll för när en medarbetare väljer att gå i pension. Det kan handla om föreställningar om när det är lämpligt att gå i pension, både mentalt och i olika avtal.

–Som medarbetare uppfattar man snabbt signalerna från omgivningen att det är dags att sluta jobba.

Mallade rutiner funkar dåligt

Lönesättningen där mer erfarenhet inte alltid leder till högre lön, är en faktor som kan få en person att pensionera sig tidigare, liksom det faktum att arbetsgivaren inte låter äldre medarbetare vidareutbilda sig på samma sätt som yngre.

–Chefen slutar prata om de långa perspektiven. Löneutvecklingen står still. Du får inte längre de viktigaste uppdragen.

De operativa cheferna använder sig av rutiner för personalledning som de själva ser som ganska oföränderliga. Det kan till exempel handla om hur man arbetar med medarbetarsamtal och utvecklingssamtal och hur man ser på löneutveckling, men också kompetensutveckling. Det finns

standardiserade rutiner som innebär att chefen ofta har ett mallat frågeformulär och ett antal teman som hen följer oavsett vilken medarbetare hen pratar med.

–Vi förändrar vår syn på vad som är meningsfullt och hur vi ser på arbetslivet, över tid. Då blir det jättekonstigt om den operativa chefen diskuterar likadana frågor med den som är över 50 som med den som just trätt in i arbetslivet.

Lika bemötande blir orättvist

De operativa cheferna ser det oftast

”Chefen har ofta ett mallat frågeformulär oavsett medarbetare.”

Mentorsprogram har testats som ett sätt att föra över det tysta kunnandet till de yngre.

som sin uppgift att följa de rutiner som finns, i stället för att ändra på dem och fundera strategiskt över åldersfrågor. Man utgår från att det ansvaret ligger någon annanstans i

organisationen. Följden blir ett standardiserat sätt att leda som får stora konsekvenser. Forskarnas

intervjuer med chefer på olika nivåer visar också att cheferna tycker sig agera rättvist genom att bemöta alla på samma sätt, men om man som äldre inte får möjlighet att använda hela sin potential blir konsekvenserna ganska orättvisa, menar Ewa Wikström.

–Det kan leda till att individen börjar lägga hela ansvaret på sig själv och tänka att det är jag som behöver förändras, inte arbetsplatsen. Och om man inte ser sig själv som tillräckligt produktiv är det svårt att motivera sig att jobba längre.

Många satsningar på äldre fokuserar på individen, med flexibla arbetstider, minskad arbetstid eller en roll som mentorer för yngre kollegor.

–Om man vill uppvärdera de äldre medarbetarnas erfarenheter borde man i stället jobba med åldersblandade grupper och kunskapsöverföring under hela arbetslivet.

Ragnhild Larsson



Foto: Joshua Ness

Åldersmedvetet ledarskap

■ Det fyraåriga projektet som Ewa Wikström leder heter: **Organisatorisk kapabilitet för fördröjd pensionering.**

■ I forskningskonsortiet ingick åtta stora arbetsgivare: Akzo Nobel, Göteborgs Stad, Kriminalvården, Kungälv kommun, Volvo AB och Volvo Cars, VGR-sjukhus och

Borås Stad, samt forskare från Handelshögskolan vid Göteborgs universitet och Centrum för åldrande och hälsa (AgeCap), ett tvärvetenskapligt centrum vid Göteborgs universitet

Finansiär: Forte

Tid: 2015-2019 (Dnr. 2015-01006)

Ge den äldre utlopp för sin förmåga

Om vi ska ha ett längre arbetsliv måste arbetsplatserna vara organiserade så att en äldre medarbetare får utlopp för sin förmåga att reflektera och förstå samband.

Det menar Per Carlson, HR-specialist på RISE, som undersökt hur arbetslivet ser ut för äldre medarbetare.

Om du frågar en ung människa vilken färg som är bäst, kommer svaret snabbt utan tvekan. Frågar du en äldre person kan svaret dröja och det blir ofta följdfrågor.

–Frågan är om vi vill ha de snabba svaren eller en mer genomtänkt analys, säger Per Carlson, som arbetade som HR-specialist på Akzo Nobel under ett forskningsprojekt.

Inom ramen för projektet med Handelshögskolan diskuterade man hur arbetslivet ser ut för människor med lång erfarenhet, som behöver tid att reflektera.

Ett syfte var att ta reda på vad som hindrar oss från att jobba längre än 65, ur ett organisatoriskt perspektiv.

Ett hinder är individen själv, menar Per Carlson.

– Det är som ett lopp du springer där målgången är vid 65 år. Du tänker inte så mycket på vad som händer när du väl gått i mål. Kanske har du dessutom arbetsuppgifter som i sig är tröttande och klarar inte att motivera dig längre.



Foto: Privat

Per Carlson

Organisera efter de äldre

Men det största hindret för att få människor att jobba längre är arbetsgivarens syn på äldre, menar Per Carlson.

–Man klarar inte av att identifiera och dra nytta av de äldres speciella kompetens. En omvärldsbevakning och 'invärldsbevakning' kräver att man klarar att stanna upp och reflektera.

Därför behöver arbetsplatsen vara



Foto: Monica Melton

Äldre medarbetare kan bidra med större kapacitet för reflektion.

organiserad så att äldre medarbetare får utlopp för sin förmåga att förstå samband som är svårare att göra om man samtidigt förväntas fatta snabba beslut.

–Om vi organiserar arbetsplatserna på ett sätt som passar äldre medarbetare, signalerar vi ju att det finns en utveckling i arbetslivet där arbetsplatsen tar tillvara den förmågan.

Äldre som vägledare

Per Carlson berättar om ett företag som hade särskilda resursplanerare för att styra och fördela resurserna.

–Det var oerhört spännande eftersom de följde den övergripande utvecklingen och kunde ge tips och idéer både till medarbetare och ledare.

I stället för att ha två personer med hög lön kan man ha en som är erfaren, som har tid och inte är fast i kvartalsekonomin som kan ge vägledning i verksamheten, och så två juniora medarbetare för det operativa arbetet.

–Det vanliga är att de man anställer är ansvariga för både det administrativa och det operativa, men det är näst intill omöjligt att vara strategisk i en vardag med många skiftande arbetsuppgifter som ska lösas snabbt. Man måste ges möjlighet att tänka lite djupare.

Ett annat syfte med forskningsprojektet var se hur arbetsplatsen fångar upp kunskapen hos den som ska gå i pension. I en workshop berättade

medarbetare om sitt sätt att försöka föra över den tysta kunskapen från äldre till yngre medarbetare.

Bland annat definierade man den tysta kunskapen, som inte gick att ta på, hos medarbetare redan när de

var i början av 60-årsåldern.

Varför lyckades de i sitt arbete?

Inom ramen för ett mentorskap delade de äldre sedan

med sig av sin kunskap till yngre.

”En rubbning av dygnsrytmen påverkar stresssystemet.”

Längtan efter pensionen

Risken är stor att den som närmar sig pensionsåldern tröttnar. Och det kan gå snabbt. Från att ha varit väldigt hängiven kan det hända något som gör att man tappar lusten och längtar efter att gå i pension.

Det kan räcka med att en chef på ett möte förbiser erfarenheten hos en äldre och i stället vill ta in en konsult.

–Hos den som blir förbisedd kan det göra att hen börjar längta till sin pension, säger Per Carlson.

–Här skulle jag som sitter bredvid kunna stå upp för min kollega.

Per Carlson ser trots allt tecken på att ett paradigmskifte för arbetets organisering. Strukturerna på arbetsplatserna förändras nu, med en minskad hierarki och medarbetare som mer bygger makt runt sin kompetens.

–Då kan den som är erfaren bli som ett ymnighetshorn till stöd för många människor ute i organisationen.

Ragnhild Larsson



Särskilt kvinnor som blir sjukskrivna i 40-årsåldern riskerar att inte orka arbeta ända till pensionen.

Så kan äldre orka jobba längre

Alla orkar inte jobba till 65 år eller längre. I Helsingborg startar ett projekt för att förbättra chanserna till ett längre arbetsliv.

Utan insatser ökar klyftorna i arbetslivet. SweAge-metoden utgår från individen och fokuserar inte bara på kronologisk ålder, utan på arbetsuppgifter, hälsa och vad det är i arbetsmiljön som gör att man mår bättre eller sämre.

–Det ser ungefär likadant ut i alla de europeiska länderna, vi lever längre och färre unga ska ta över. Folk måste jobba i högre ålder, konstaterar Kerstin Nilsson.

Hon är professor vid Kristianstad högskola i folkhälsovetenskap och docent vid Arbets- och miljömedicin i Lund och vid SLU i Alnarp.

År 2003 började hon arbeta med äldre arbetskraft och arbetsmiljön. Under åren har intresset ökat för frågorna sedan det blivit alltmer uppenbart att den äldre arbetskraften behövs i arbetslivet.

Åldern höjs

Nu ligger ett förslag om förlängt arbetsliv på politikernas bord. Det kommer troligen att genomföras.

”Nu ligger förslag om förlängt arbetsliv på politikernas bord.”

I de flesta europeiska länder senare läggs nu pensionsåldern på grund av den demografiska utvecklingen.

Om företaget enkelt rekryterar ny personal blir frågan inte aktuell. Men så snart arbetskraftsbrist uppstår, eller när man inte får behålla viktig kompetens, är frågan het. Och där är vi nu, anser Kerstin Nilsson.

Fyra aspekter

Hon har tagit fram en metod, SweAge, som fokuserar på fyra aspekter av ett längre arbetsliv: arbetsmiljöns fysiska och mentala hälsoeffekter,

privatekonomi, delaktighet och stöd, samt motivation och kompetens.

–Min metod har jag byggt utifrån forskningsresultat, mina egna och andras, berättar hon.

Åren 2016–2017 fick Arbetsmiljöverkets inspektörer utbildning i att använda metoden i sina inspektioner. Det handlade om en europeisk upplysningskampanj, *Ett hållbart arbetsliv*. En rapport från kampanjen visar att 42 procent av arbetsgivarna använde systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, och att de därigenom också bevakade de frågor som ingår i SweAge.

Nio faktorer

Kerstin Nilsson bekräftar att SAM är central för att en arbetsplats ska kunna bedöma risker och åtgärda dem. Det behövs åtgärder inte bara för äldre, utan genom hela arbetslivet.

–Metoden kan användas tillsammans med SAM för att få ett åldersperspektiv enligt nio bestämningsfaktorer. Men det finns förhöjda risker på grund av ålder, som riskfyllda arbetsuppgifter eller försämrad hälsa, säger hon.

De äldre måste också få känna



Foto: Lunds universitet
samma delaktighet och stöd och få tillgång till kompetensutveckling, som andra anställda. I medarbetarsamtal kan frågorna lyftas så att var och en börjar reflektera över sin situation. Men avgörande är att cheferna är intresserade.

–Vi har sett i undersökningar att de chefer som själva inte vill arbeta i hög ålder inte heller genomför lika många åtgärder för att behålla arbetskraften som de chefer som vill jobba längre, berättar Kerstin Nilsson.

–Det kanske inte är möjligt att senarelägga pensionsåldern för alla

I Helsingborg startar nu ett projekt, finansierat av Afa försäkring, där chefer utbildas i SweAge-metoden. Efter att behoven inventerats ska 30 åtgärder och idéer genomföras för att åstadkomma förändring.

Forskarna undersöker vad som händer, både i försöksgruppen och i en kontrollgrupp, med till exempel stress, välbefinnande och sjukskrivningar och om deltagarna anser sig kunna arbeta längre.

–Varje medarbetare är unik liksom varje arbetsuppgift. En del arbetsuppgifter är mentalt tunga, andra fysiskt tunga. Metoden är ett verktyg som kan användas där insatser behövs. Det är ett ständigt pågående arbete om alla ska hålla till 69 år.

Alla orkar inte

Framför allt kvinnor i åldern 35 till 45 år som är sjukskrivna för utmattningsdiagnos riskerar att slås ut från arbetslivet om inte en rad åtgärder sätts in. Enbart ergonomiska insatser räcker inte, utan det kan handla om kompetensutveckling, en ny arbetsplats eller nya arbetsuppgifter.

–Det kanske inte är möjligt att



Foto: Stephen Baker

Möjlighet till motion och träning på arbetstid, eller utanför, är en bra insats för att stärka kroppen.

yrkesgrupper. Framför allt korttidsutbildade kvinnor tenderar att gå i tidig ålderspension och får därmed lägre inkomster.

”De äldre måste få känna samma stöd som andra anställda.”

–Klyftorna kan öka ännu mer utan insatser på arbetsplatsen.

Men arbetslivet ska fungera för alla, poängterar Kerstin Nilsson.

Eva Ekelöf

[Läs mer på Sweage hemsida](#)

Nio faktorer för ett hållbart arbetsliv i alla åldrar

Följande faktorer ingår i analysarbetet enligt SweAge-metoden:

- Diagnostiserad och självskattad hälsa
- Fysisk arbetsmiljö
- Mental arbetsmiljö

- Arbetstid och arbetstakt
- Ekonomiska incitament
- Partner/familj, fritidsintressen och social miljö
- Attityden från chefer, företag och organisationer till äldre medarbetare

- Kunskap, förmågor och möjlighet till kompetensutveckling
- Arbetsstillfredsställelse, arbetets kärna, stimulans och meningsfulla uppgifter.

Finland satsar på stöd för alla åldrar i arbetslivet



Att orka längre handlar bland annat om att göra sig fortsatt anställningsbar, och det gäller i alla åldrar nu när de osäkra anställningarna ökar. Så resonerar man i Finland och har introducerat en modell för att stödja arbetsgivare och arbetstagare så att alla orkar jobba till pension och längre.

– Det behövs ett synsätt som gäller för hela arbetslivet, säger forskaren Mervi Ruokolainen.

Bara drygt en av tio finländare över 64 år var fortfarande kvar i arbetslivet i början av seklet.

Motsvarande siffra var i Sverige 30 procent och i Norge 33 procent.

Skälet var bland annat att Finland hade generösa pensionsvillkor. Men de var dyra och stramades åt.

– Arbetsdeltagandet har ökat något men vi ligger fortfarande inte lika högt som Sverige och Island, berättar Mervi Ruokolainen, specialforskare vid Arbetshälsoinstitutet i Helsingfors.

Hon forskar om hur man ska motivera äldre arbetstagare att behålla och förbättra sin arbetsförmåga, både



Foto: Antton Ruokolainen

individuellt och i organisationen.

Hos arbetsgivarna varierar intresset för att aktivt arbeta med de här frågorna.

Mervi Ruokolainen – De flesta gör insatser när det behövs, men man arbetar inte alltid preventivt, tyvärr, säger hon.

Stärka motivationen

Institutet har lanserat begreppet Life course management, som omfattar hela arbetslivet, i stället för det tidigare begreppet Age management.

I det nya begreppet ingår bland annat hur arbetsgivarna kan stödja varje arbetstagare, inte bara de äldre, för att



Foto: Guilherme Cunha

Byggnadsarbetare orkar ofta inte arbeta till 65, eller 67 år.

förbättra arbetsförmågan i alla faser i livet och karriären.

– Med dagens osäkra anställningar är det svårare att förutse vad som kommer att hända

framöver. Då behövs ett synsätt som gäller för hela arbetslivet.

Vi vill också se arbetstagare som är aktiva i att vidmakthålla sina kompetenser och sin hälsa. Men arbetsgivarens ansvar ingår också i modellen, säger hon.

För dem som är äldre än 55 år har institutet ett interventionsprogram för att stärka deras självförtroende och förmåga att förbättra hälsa och kompetens. Vid bakslag och svårigheter får de hjälp med att upptäcka och utnyttja sina egna och arbetsgivarens resurser för vägar framåt, även om hälsan inte är hundra procent. Det kan till exempel handla om att anpassa arbetet eller att korta arbetstiden.

Kompetens och färdigheter

Life course management omfattar också *Arbetsförmågehuset*, en annan modell utvecklad av Arbetshälsoinstitutet. Den berör inte bara äldre utan inbegriper alla i ett hållbart arbetsliv.

Huset har flera våningar. På botten finns hälsa och funktionsförmåga, sedan kommer kompetens, värderingar, attityder och motivation och

”Det behövs ett synsätt som gäller hela arbetslivet.”

överst arbete, arbetsmiljö och ledarskap. Runt omkring huset finns familj och närsamhälle.

– Huset visar att ar-

betsförmågan är ett komplext begrepp där många delar ingår. I Life course management vill vi framför allt öka anställningsbarheten genom att förbättra kompetens och färdigheter. Men också arbetsgivarens åtgärder och stöd är viktiga, säger Mervi Ruokolainen.

Diskutera insatser

I augusti håller Niva, ett institut som grundats av Nordiska ministerrådet, en kurs med titeln *From age management to life course management*. Dit kommer Mervi Ruokolainen och andra forskare från Finland och Europa för att berätta om forskningsresultat och diskutera möjliga insatser på olika nivåer för att stödja arbetstagare i alla åldrar att få ett längre och bättre arbetsliv.

Eva Ekelöf

[Arbetsförmågehuset](#)

De med hårt fysiskt arbete har minst möjligheter att orka



Ett forskningsprojekt om äldre arbetskraft har startat en intensiv debatt i Danmark om hur alla ska orka jobba längre. Resultaten, som presenteras fortlöpande på en egen hemsida, har fått stor spridning och upprört och förvånat.

Vad är det som avgör om en anställd fortsätter att arbeta eller går i för tidig pension?

Det här, de så kallade push-stay-faktorerna, studerar forskare i Danmark.

Liksom i andra länder behöver fler jobba längre. Lars Andersen, professor vid NFA, det danska nationella forskningscentret för arbetsmiljö, leder projektet, som startade 2017 och fortsätter till 2020.

Han hoppas ta fram ny kunskap och även stimulera till debatt i Danmark.

Många arbetar hårt

Forskarna studerar 13 000 personer som är 50 år eller äldre och som arbetar. Dessutom ingår mindre grupper som är arbetslösa, förtidspensionerade eller på så kallad efterlön, en konstruktion som nu håller på att fasas ut i Danmark. Efterlön är en frivillig pensionsform som är populär, men också dyr.

Studien har visat att de med hårt fysiskt arbete mår sämre och har



sämre villkor. I Danmark har en tredjedel av arbetsstyrkan fysiskt krävande arbete, enligt NFA.

–Vi kan se i undersökningen att de som har hårt fysiskt arbete upplever mer smärtor. Många tror att alla sitter framför datorer nu för tiden, men så är det inte. Det är förvånande många som har hårt fysiskt arbete, säger Lars Andersen.

Cirka hälften av de tillfrågade med hårt fysiskt arbete har smärtor varje vecka. De behöver få arbeta kortare



Foto: Andrea Dibitonto

Rökvanor hade mindre betydelse för om smärtor påverkar jobbet.

och mer flexibelt, men studien visar att de som har störst behov hade minst möjligheter till anpassning.

–De med stillasittande arbete upplever större möjligheter till flexibilitet och anpassning. Det är en utmaning för samhället, menar han.

Röka och dricka

Man frågade också de som arbetade om de kunde tänka sig att arbeta efter pensionen. I dag är pensionsåldern i Danmark 65,5 år och den kommer att fortsätta höjas till över 70 års ålder.

Viljan att fortsätta påverkas av flera olika mekanismer. De med fysiskt krävande arbete kunde tänka sig att stanna kvar om arbetet inte var så tungt och hälsan var bättre. De stillasittande stannade gärna längre om de fick fler lediga dagar och längre semester utan att ekonomin påverkades alltför mycket, visade resultatet.

Beror dålig hälsa på att de som har krävande arbete röker och dricker för mycket? Detta påstods i debatten. Livsstilen har betydelse för hälsan, javisst,

men resultatet visade att livsstilen har mindre betydelse för om smärtor påverkar jobbet.

”Det är förvånande många som har hårt fysiskt arbete.”

– De som dricker mest var de som har stillasittande arbete. Det var också en

övertäckning, säger Lars Andersen.

Var tionde som arbetade med hårt arbete hade hälften av sin arbetsförmåga kvar eller ingen arbetsförmåga alls, enligt undersökningen. När det handlade om att lämna arbetsmarknaden i förtid var det också bland dessa arbetstagare som den förväntningen var störst.

Allt på hemsidan

Projektet har en hemsida där alla resultat presenteras efter hand som de blir klara. Det har skapat en livlig debatt i Danmark, i press, radio och tv.

–Vi får mycket publicitet. Vi skriver också vetenskapliga artiklar, men det tar ett eller två år innan de publiceras.

Eva Ekelöf

[Fler resultat hittar du på projektets hemsida](#)