



Att förlänga arbetslivet – om insatser på arbetsplatsen för äldre medarbetare

Vi kommer att starta kl. 13.00

Din mick kommer vara mutad. Du kan ställa frågor i Q & A.

Centrum för arbets- och miljömedicin (Camm) är ett kunskapscentrum inom Region Stockholm.

Vårt uppdrag är att arbeta för en jämlik och förbättrad folkhälsa genom att identifiera, bedöma och förebygga hälsorisker i **arbetsmiljön** och **omgivningsmiljön**.

Att förlänga arbetslivet – om insatser på arbetsplatsen för äldre medarbetare

Katarina Kjellberg Ergonom, docent i arbets- och miljömedicin

Magnus Linnarud Johansson Psykolog

Karin Berglund Ergonom, doktorand

Centrum för Arbets- och Miljömedicin, Region Stockholm

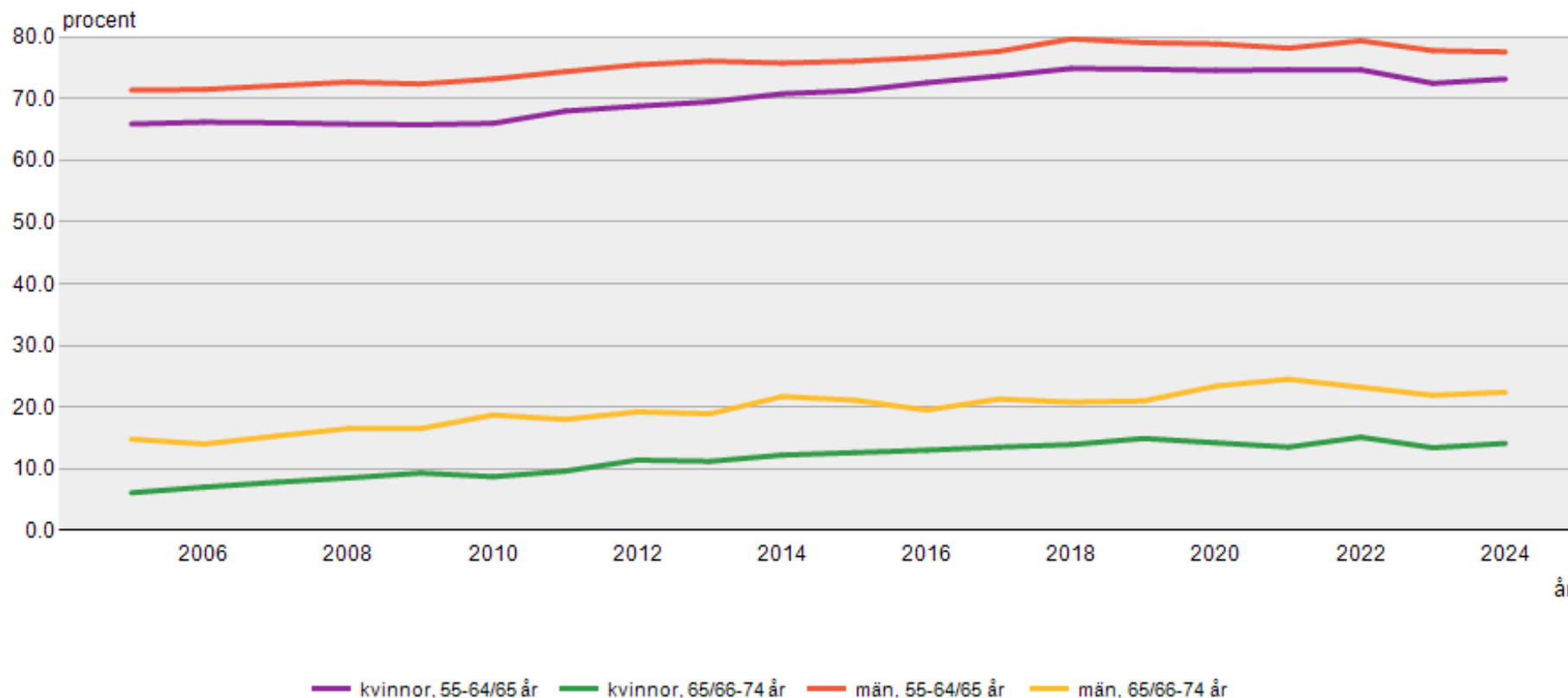
Enheten för Arbetsmedicin, Institutet för Miljömedicin,

Karolinska Institutet



Vi arbetar länge - och längre

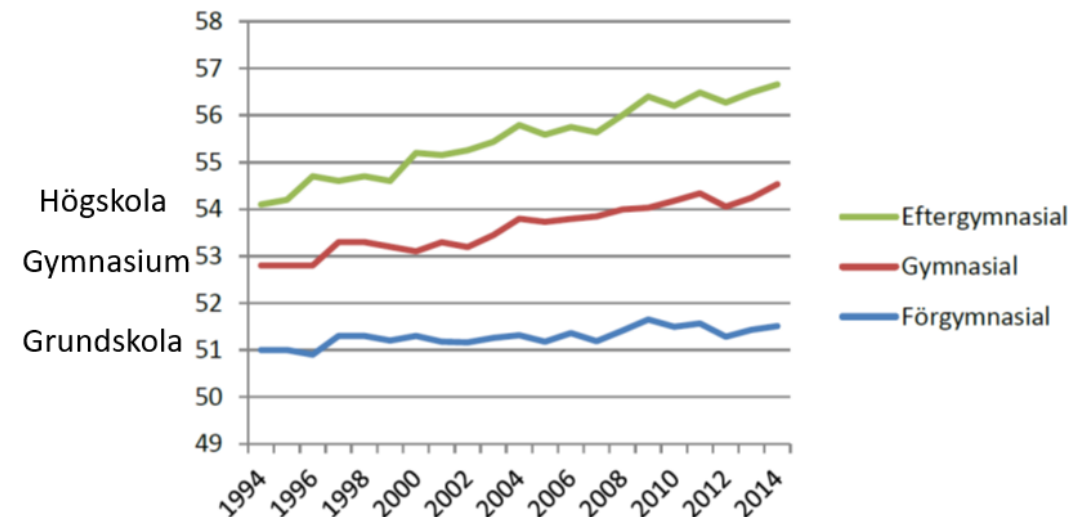
Sysselsättningsgrad (andel sysselsatta av befolkningen,) procent by kön, ålder and år.



Orsaker till att vi arbetar allt längre

- Äldre är allt friskare
- Äldre är allt mer välutbildade
- Kvinnor arbetar i högre utsträckning
 - Dock, med ålder ökar variationen i hälsa och funktionsförmåga

Återstående förväntad livstid från 30 år efter utbildningsnivå. Kvinnor.



Kommissionen för jämlik hälsa (SOU 2016:66)

...men samtidigt ökar hälsoklyftorna mellan sociala grupper

Men alla grupper arbetar inte längre!

Variationer i yrkes- och utbildningsgrupper

Man lämnar arbetslivet tidigare

- i arbetaryrken jämfört med tjänstemannayrken
- i grupper med lägre utbildningsnivå jämfört med högre

→ Förutom hälsoskillnader mellan sociala grupper

→ skillnader i arbetsvillkor/arbetsmiljö – förutsättningar för att arbeta högt upp i åldrarna

Samhällsreformer för att förlänga arbetslivet

- Åldrande befolkning
 - Födelsetal sjunker
 - Livslängden ökar → andelen äldre i Sverige blir allt större
- För att motverka effekterna av denna demografiska förändring
- och säkerställa tillgången på kvalificerad arbetskraft
- genomförs reformer som syftar till att fördröja pensioneringen och förlänga arbetslivet.
- stänger tillgången till olika vägar ut ur arbetslivet
 - pensionsåldern höjs successivt (start 2023)
 - möjligheten till sjukersättning mer begränsad (infördes 2008)
 - ekonomiska incitament för att arbeta längre erbjuds (pensionssystemet, skattesystemet)

Vi ser redan nu effekter av höjda åldersgränser för pension

- Medelpensionsåldern ökat
- Spridningen av pensionsålder har ökat
 - blir allt vanligare att börja ta ut pension sent
 - men också allt vanligare att börja ta ut pension tidigt

Utmaningar med att förlänga arbetslivet

1. Olika yrkesgrupper står inför olika utmaningar med att arbeta kvar längre pga. varierande krav i arbetet
 - fysiskt tungt arbete särskild utmaning
 - yrken med låg kontroll/inflytande över hur arbetet är upplagt
 - yrken med höga emotionella krav – arbeta med människor

Skapar ojämlika förutsättningar

- bidrar till ökade sociala skillnader
- de som av ekonomiska skäl mest behöver arbeta länge kan det inte
- riskerar ohälsa



Utmaningar med att förlänga arbetslivet

- Politiken tydlig med att arbetslivet måste förlängas
- Men åtgärder av arbetsmiljön saknas

2. Arbetsgivare har en central roll i att förlänga arbetslivet

- men har varierande möjligheter och vilja att erbjuda anpassat arbete för äldre.
- Vi vet lite om vad som görs på arbetsplatserna och i organisationerna
- Den forskning som finns tyder på dålig matchning till behov – de som är i störst behov av insatser får det i minst utsträckning!

Utmaningar med att förlänga arbetslivet

3. Saknas kunskap om konkreta åtgärder som arbetsgivare kan vidta för att stödja ett längre arbetsliv för sina anställda.

- dvs åtgärder/insatser som är praktiskt genomförbara
- och som har effekt
- få studier har undersökt effekten av specifika insatser riktade till äldre anställda som erbjuds av arbetsgivaren med syfte att motivera och möjliggöra för den anställde att vara kvar



[SKR](#) / [Tjänster](#) / [Bloggar från SKR](#) / [Arbetsgivarbloggen](#)

Arbetsgivarbloggen

Ålderism kostar samhället miljarder

Få personer i arbetsför ålder tillkommer de närmaste åren. Samtidigt tar allt fler ut sin pension i förtid. Det är en dålig ekvation för Sverige. Skrota ålderismen och se till att fler får möjlighet att förlänga arbetslivet med några år.

Arbetsgivarna behöver ta tillvara senior kompetens

- Omfattande arbetskraftsbrist i Sverige
- Utmaningar med att hitta rätt kompetens, bl a inom välfärden
- Att förlänga arbetslivet är en resurs
- En drivkraft för arbetsgivare att ha strategier för att behålla äldre kvar i arbetet

Insatser för att förlänga arbetslivet

Insatser för att medarbetare

- ***ska kunna* arbeta längre**
 - t ex anpassningar, ökad flexibilitet
- ***ska vilja* arbeta längre**
 - motiverande, t ex erbjuda nya stimulerande arbetsuppgifter såsom mentorsupdrag, ökad flexibilitet



Argument för specifika insatser till äldre

- Äldre arbetstagare är en mer heterogen grupp än de som är mitt i arbetslivet
- Variation i hälsa och funktion ökar
- Detta ökar behovet av att bli erbjuden anpassningar och flexibilitet
- Dessutom ökar s.k. "pull" – finns möjligheter till exit från arbetslivet genom pensionslösningar – motiverande insatser viktiga



Enkätundersökning via SCB våren 2024

**Ett hållbart
arbetsliv för alla**

SCB

Insatser på
arbetsplatsen för att
stödja arbetstagare
att kunna och vilja
arbeta kvar till
ålderspension

Frageblanketten läses maskinellt. Vi ber dig därför att:

- Använda bläckpenna
- Skriv tydliga siffror, så här:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
- Markera dina svar med kryss, så här: ☒
- Om du svarat fel täck hela rutan med det felaktiga krysset, så här: 

Ett hållbart arbetsliv för alla - insatser på arbetsplatser i Sverige

Frågorna i enkäten handlar om ditt nuvarande arbete. Om du idag är utan anställning, nyligen gått i pension eller är frånvarande på grund av till exempel en längre sjukskrivning ber vi dig att svara på frågorna utifrån hur förhållandena var när du arbetade senast. Har du fler än ett jobb ber vi dig svara på frågorna utifrån ditt huvudsakliga arbete.

Flexibilitet i arbetet

1.	Ja, i stor utsträckning	Ja, i viss utsträckning	Nej	Vet inte
Har du möjlighet att arbeta på distans (t.ex. hemifrån)?	☐	☐	☐	☐
Har du tillräckligt med flexibilitet i ditt arbete för att kunna ta itu med oförutsedda händelser i ditt privatliv?	☐	☐	☐	☐
Har du möjlighet att styra dina arbetsstider?	☐	☐	☐	☐
Kan du själv bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras?	☐	☐	☐	☐
Händer det att du är med och beslutar om upplägget av ditt arbete (t.ex. vad som ska göras, hur det ska göras eller vilka som ska arbeta tillsammans med dig)?	☐	☐	☐	☐
Har du möjlighet att själv bestämma din arbetstakt?	☐	☐	☐	☐
Kan du styra över när du tar kortare pauser?	☐	☐	☐	☐
Har du möjlighet att gå ner i arbetstid?	☐	☐	☐	☐

Enkätundersökningen

- representativt urval av 30 026 sysselsatta individer
- 50–68 år
- anställda vid företag med minst 10 anställda
- web- och pappersenkät
- 13 956 svar (svarsfrekvens: 46,5 %)
- Nationella register kopplade till enkätsvaren
 - Undersöka olika grupper: t.ex. yrkesgrupper, branscher/sektorer
 - Följa deltagarna i 10 år för tidig exit från arbetslivet

Rapportinnehåll

- Om insatser på arbetsplatser för att äldre ska vilja och kunna arbeta längre
- Syftar till att ge information om:
 - ✓ arbetstagarnas pensionsplaner
 - ✓ vad arbetsgivare gör för att få fler äldre medarbetare att förlänga arbetslivet
 - ✓ vad arbetstagare anser skulle vara viktigt för att de ska förlänga sina arbetsliv



SSYK – indelning används för att gruppera svar

Exempel på vanliga yrkesgrupper (tresiffrigt SSYK 2012) inom respektive yrkesområde		
SSYK-kod	Yrkesområde	Vanliga yrkesgrupper
1	Chefsyrken	- Försäljnings- och marknadschefer - Övriga administrations- och servicechefer
2	Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	- Grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare - IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl
3	Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	- Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare m.fl. - Ingenjörer och tekniker
4	Yrken inom administration och kundtjänst	- Kontorsassistenter och sekreterare - Lagerpersonal och transportledare m.fl.
5	Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	- Butikspersonal - Skötare, vårdare och personliga assistenter m.fl
6	Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	- Växtodlare inom jordbruk och trädgård - Djuruppfödare och djurskötare
7	Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	- Snickare, murare och anläggningsarbetare - Fordonsmekaniker och reparatörer m.fl
8	Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	- Lastbils- och bussförare - Montörer
9	Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	- Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl. - Städare och hemservicepersonal m.fl

Majoriteten tror sig gå i pension före riktålder

Andel som förväntar sig att gå i pension före 67

Yrkesområde	Kvinnor	Män
Chefsyrken	60%	67%
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	59%	56%
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	66%	67%
Yrken inom administration och kundtjänst	63%	69%
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	73%	67%
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	64%	63%
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	73%	77%
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	82%	69%
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	82%	75%
Totalt	66%	66%

Fråga: Om du tänker på hur du har det idag, vid vilken ålder tror du att du kommer att gå i pension helt och hållet (förutom arbete under enstaka timmar eller vid mindre uppdrag)?

Vanligare att hälsa hindrar fortsatt arbete inom arbetaryrken

Andel med låg framtida arbetsförmåga inom olika yrkesområden		
Yrkesområde	Kvinnor	Män
Chefsyrken	7%	6%
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	13%	8%
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	12%	10%
Yrken inom administration och kundtjänst	13%	22%
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	29%	24%
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	27%	22%
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	27%	26%
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	30%	19%
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	36%	30%
Total	19%	16%

*Fråga: Med tanke på din hälsa – tror du att du kan arbeta i ditt nuvarande yrke även om 2 år?
Andel som rapporterar "Nej knappast" eller "Kanske".*

Ovanligt med skriftliga riktlinjer om förlängt arbetsliv

- 6 procent uppger att en ”skriftlig riktlinje som rör att anställda ska kunna och vilja arbeta långt upp i åldrarna” finns på deras arbetsplats
- 53 procent vet inte om någon riktlinje existerar



...och ovanligt med insatser för att äldre anställda ska vilja och kunna arbeta kvar

- 18 procent uppger att arbetsplatsen erbjuder äldre insatser för att de ska vilja och kunna fortsätta arbeta
- Vanligast i icke-vinstdrivande organisationer (27 %) och regioner (25 %). Lägst inom kommuner (14 %)

Klart vanligaste insatsen - möjlighet att gå ner i tid

Insatser för att äldre ska vilja och kunna arbeta kvar (andel av de som angett att sådana insatser finns)	
Möjlighet att gå ner i arbetstid	80%
Möjlighet att styra sina arbetstider	46%
Regelbunden friskvård	35%
Möjlighet att arbeta mer på distans (t.ex. hemifrån)	28%
Möjlighet att minska sin fysiska arbetsbelastning	25%
Möjlighet att slippa obekväma arbetstider (t.ex. skift- eller nattarbete)	25%
Extra lediga dagar (med eller utan lön)	24%
Utbildningsmöjligheter/kompetensutveckling	16%
Möjlighet att minska sin mentala arbetsbelastning	16%
Ekonomisk ersättning (t.ex. höjd lön eller bonus)	8%

Vanligt att tycka att äldre behöver kunna anpassa arbetsförhållanden

- 62 procent anser att ”äldre på deras arbetsplats behöver ha möjligheten att kunna anpassa sina arbetsförhållanden när det gäller till exempel arbetsinnehåll, arbetstider och arbetsmiljö”
- Skillnaderna mellan yrkesområden är små

Möjlighet till nya uppgifter varierar mellan yrkesområden

Erbjudande om nya uppgifter till äldre för att deras erfarenhet och kunskap ska kunna användas (andel i yrkesområden)	
Chefsyrken	59%
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	44%
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	43%
Yrken inom administration och kundtjänst	30%
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	33%
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	35%
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	41%
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	32%
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	30%

Fråga: Erbjuds äldre anställda på din arbetsplats nya uppgifter för att deras erfarenhet och kunskap ska kunna användas (t.ex. mentors- eller handledaruppdrag)? Andel som rapporterar "Ja, i stor utsträckning eller "Ja, i viss utsträckning".

Ovanligt att chefer håller pensionssamtal

Frågor om de sista yrkesåren och samtal om möjliga förändringar (andel i yrkesområden)		
Yrkesområde	Fråga om de sista yrkesåren	Samtal om förändringar på arbetsplatsen
Chefsyrken	50%	47%
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	20%	18%
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	24%	20%
Yrken inom administration och kundtjänst	22%	19%
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	16%	16%
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	22%	24%
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	19%	19%
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	21%	21%
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	16%	22%

- Tar chefer i ett tidigt skede upp frågan om hur de anställda planerar sina sista yrkesår (t.ex. planerad pensionsålder)?
 - Diskuterar chefer med sina medarbetare vad som kan göras på arbetsplatsen för att medarbetarna ska kunna och/eller vilja vara kvar fram till pensionsåldern?
- Andel som rapporterar "Ja, i stor utsträckning" eller "Ja, i viss utsträckning".

Cirka hälften erbjuds pensionsinformation genom arbetet

Pensionsinformation (andel i yrkesområden)	
Yrkesområde	Pensions- information
Chefsyrken	70%
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	52%
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	53%
Yrken inom administration och kundtjänst	50%
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	31%
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	27%
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	33%
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	40%
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	27%

Fråga: Erbjuds anställda på din arbetsplats pensionsinformation (från arbetsgivaren eller extern part)?

Relativt ovanligt att anställda uppfattar en negativ attityd till äldre på arbetsplatsen

Inställning till äldre på arbetsplatsen		
Yrkesområde	Generell negativ inställning till äldre på arbetsplatsen	Negativ inställning till att äldre arbetar kvar långt upp i åldrarna
Chefsyrken	5%	8%
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	8%	8%
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	9%	9%
Yrken inom administration och kundtjänst	11%	11%
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	10%	11%
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	9%	14%
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	11%	14%
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	13%	15%
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	13%	16%

-Hur är inställningen på din arbetsplats över lag till äldre anställda?

-Hur är inställningen på din arbetsplats till att anställda arbetar kvar långt upp i åldrarna?

Andel som rapporterar " Ganska negativ" eller "Mycket negativ".

Nästan samtliga menar att det finns något som arbetsgivaren kan göra

"Hur viktiga skulle följande förändringar i ditt arbete vara för att du skulle kunna tänka dig att fortsätta arbeta efter den ålder du angivit i förra frågan?" (andel "ganska" eller "mycket viktigt")

Ökade möjligheter att styra när du arbetar	82%
Ökad möjlighet att arbeta deltid	80%
Fler lediga dagar (med eller utan lön)	79%
Ökade möjligheter att kunna styra över upplägget av arbetet	76%
Bonus eller högre lön	75%
Ökad uppskattning från arbetsgivaren	74%
Att ledningen skulle önska att du var kvar längre	72%
Att ditt arbete skulle bli mindre mentalt krävande	51%
Större möjligheter till utveckling eller stimulans	49%
Att ditt arbete skulle bli mindre fysiskt krävande	44%
Ökade möjligheter till distansarbete	41%
Ökade möjligheter till utbildning eller kompetensutveckling	37%
Andra arbetsuppgifter (helt eller delvis)	36%
Möjligheter till ett annat arbete	30%

Samma förändringar viktigast inom både tjänstemannayrken och arbetaryrken

"Hur viktiga skulle följande förändringar i ditt arbete vara för att du skulle kunna tänka dig att fortsätta arbeta efter den ålder du angivit i förra frågan?" (andel "ganska" eller "mycket viktigt")

	Tjänstemannayrken	Arbetaryrken
Ökade möjligheter att styra när du arbetar	85%	79%
Ökad möjlighet att arbeta deltid	83%	75%
Fler lediga dagar (med eller utan lön)	82%	76%
Ökade möjligheter att kunna styra över upplägget av arbetet	81%	69%
Bonus eller högre lön	73%	79%
Ökad uppskattning från arbetsgivaren	72%	77%
Att ledningen skulle önska att du var kvar längre	75%	67%
Att ditt arbete skulle bli mindre mentalt krävande	49%	56%
Större möjligheter till utveckling eller stimulans	50%	49%
Att ditt arbete skulle bli mindre fysiskt krävande	29%	67%
Ökade möjligheter till distansarbete	55%	21%
Ökade möjligheter till utbildning eller kompetensutveckling	37%	38%
Andra arbetsuppgifter (helt eller delvis)	31%	44%
Möjligheter till ett annat arbete	25%	37%

Slutsatser

Området förlänga arbetsliv är fortsatt aktuellt

Utrymme för arbetsgivare att göra mer

Olika grupper kan behöva olika insatser

Många kan tänka sig att jobba längre – om villkoren är rätt

Casestudie

- Fördjupa kunskapen om olika specifika typer av insatser som antas kunna förlänga arbetslivet för äldre medarbetare
- Hinder och möjligheter gällande att genomföra insatser för att förlänga arbetsliv
- Rapporteras 2026

Riktlinjer

- Kunskaperna ska användas till att utveckla riktlinjer som kan användas i praktiken på arbetsplatser/i organisationer
- Tillsammans i workshops med relevanta aktörer och målgrupper - potentiella användare av riktlinjerna

Kontakt?

- Egen presentation eller diskussion?

Magnus.linnarud-johansson@regionstockholm.se

Katarina.kjellberg@regionstockholm.se



Frågor?



Tack för att du deltog!

Prenumerera gärna på våra nyhetsbrev, länk
kommer i mailet efter utbildningen



<https://www.camm.regionstockholm.se/nyhetsbrev>