



Foto: Yanan Li



Att förlänga arbetslivet inom hälso- och sjukvården – om insatser på arbetet för äldre medarbetare

Vi kommer att starta kl. 13.00

Din mick kommer vara mutad. Du kan ställa frågor chatten.

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**.

Centrum för arbets- och miljömedicin

Karolinska Institutet | Region Stockholm

Att förlänga arbetsliv inom hälso- och sjukvården – om insatser på arbetet 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

Forskningsprogram finansierat av Forte:
Ett hållbart arbetsliv för alla – utmaningar och framtida möjligheter



Samhällsreformer för att förlänga arbetslivet

- Demografisk förändring med en åldrande befolkning
  - Födelsetal sjunker
  - Livslängden ökar → andelen äldre i Sverige blir allt större

- Reformer som syftar till att förlänga arbetslivet.
  - pensionsåldern höjs successivt (start 2023)
  - möjligheten till sjukersättning mer begränsad (infördes 2008)
  - ekonomiska incitament för att arbeta längre erbjuds (pensionssystemet, skattesystemet)

- Syftar till att
  - motverka effekterna av den demografiska förändringen
  - säkerställa tillgången på kvalificerad arbetskraft

Vi arbetar länge, och allt längre – men alla grupper arbetar inte längre!

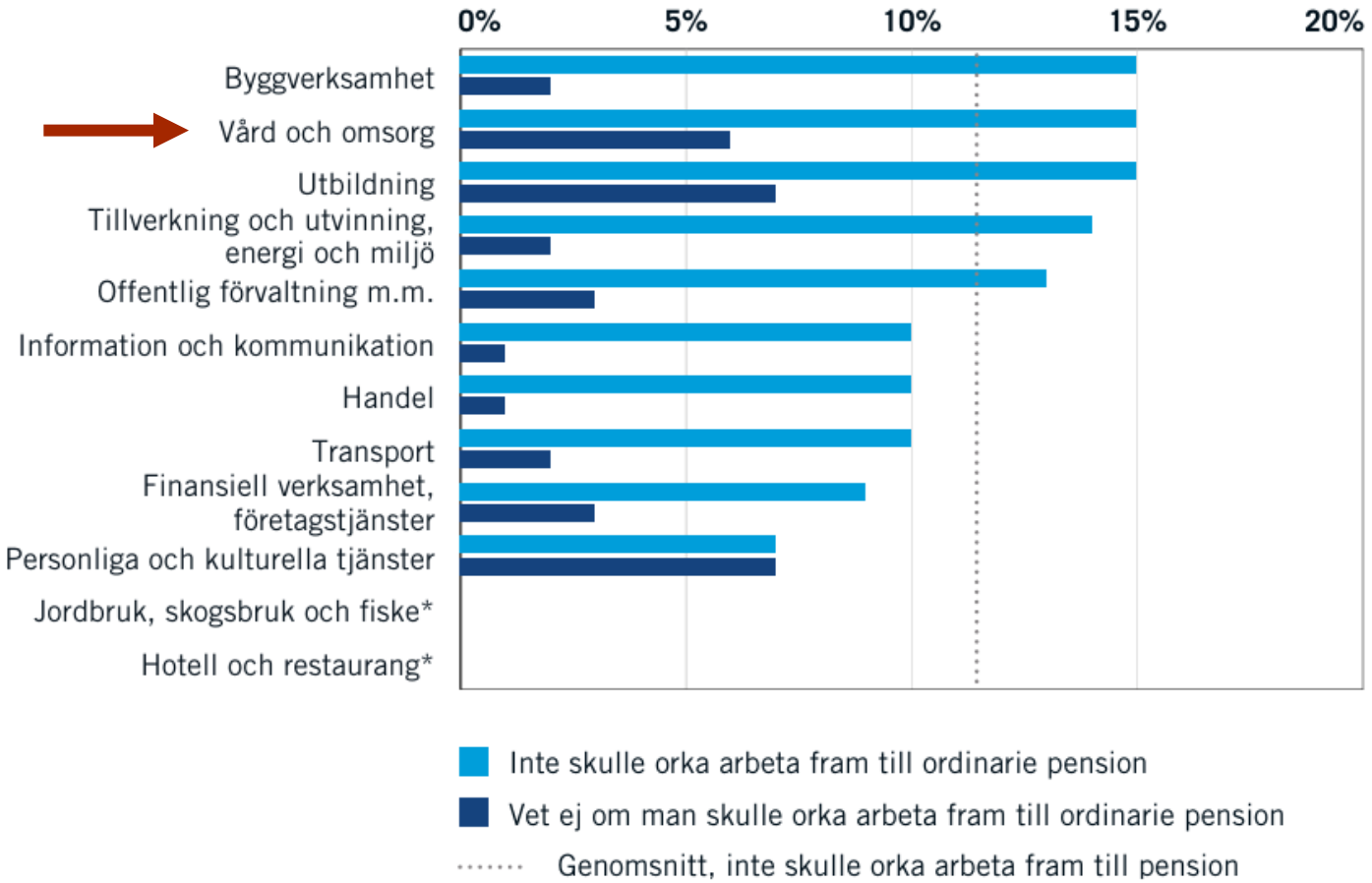
Man lämnar arbetslivet tidigare

- 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
  - sämre förutsättningar i fysiskt tungt arbete
    - fysisk kapacitet minskar med ålder
    - belastningsbesvär pga långt arbetsliv med fysisk belastning
  - och vid lågt inflytande över arbetet

Utmaningar i vården

Andel sysselsatta i åldern 50-64 år som inte skulle orka jobba fram till ordinarie pensionsålder efter näringsgren



Källa: AMU år 2019 (egen beräkning), Arbetsmiljöverket

Varför insatser för ett långt arbetsliv för alla?

1. Rättvisa

– alla grupper på arbetsmarknaden ska ha möjlighet att vara kvar i arbetslivet fram till normal pensionsålder

2. Behålla äldre kvar i arbetet

– arbetsgivare ta tillvara på senior kompetens och erfarenhet

– bidra positivt till kompetensförsörjningen, t ex inom välfärden



Inom hälso- och sjukvården:

- Redan i dag är kompetensförsörjningen ett omfattande problem.
- Behovet av personal inom hälso- och sjukvården väntas öka under de kommande åren.

Insatser för att förlänga arbetslivet

Äldre är en heterogen grupp vad avser förmåga, möjligheter och vilja och att arbeta i högre åldrar.

Insatser på arbetsplatsen för att medarbetare

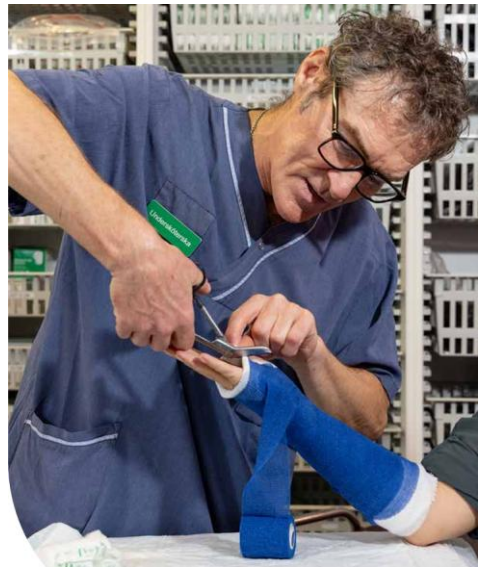
- **ska *kunna* arbeta längre**
  - t ex anpassningar, ökad flexibilitet/att kunna styra över sitt arbete
  - öka individens arbetsförmåga, t ex fysisk träning på arbetstid

- **ska *vilja* arbeta längre**
  - motiverande, t ex erbjuda nya stimulerande arbetsuppgifter såsom mentorsuppdrag, 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





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



Rapporten baseras på en stor enkätundersökning

- slumpmässigt urval av 30 026 personer
- 50–68 år
- anställda vid företag med minst 10 anställda
- 13 956 svar (svarsfrekvens: 46,5 %)

Deltagare från hälso- och sjukvården

- 1365 svar från näringsgrenen hälso- sjukvård
- Chefer inom hälso- och sjukvård - 67
- Läkare - 115
- Sjuksköterskor - 394
- Kontorsassistenter och sekreterare - 118
- Undersköterskor - 211
- Tandsköterskor - 57

Majoriteten tror sig gå i pension före riktålder

Andel som förväntar sig att gå i pension före 67 inom olika yrkesgrupper	
Yrkesgrupp	**Andel**
Chefer inom hälso- och sjukvård	70%
Läkare	41%
Sjuksköterskor	61%
Kontorsassistenter och sekreterare	57%
Undersköterskor	72%
Tandsköterskor	64%
Totalt	59%

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)?

Vanligast att hälsa hindrar fortsatt arbete bland undersköterskor

Andel med låg framtida arbetsförmåga inom olika yrkesgrupper	
Yrkesgrupp	**Andel**
Chefer inom hälso- och sjukvård	18%
Läkare	8%
Sjuksköterskor	25%
Kontorsassistenter och sekreterare	18%
Undersköterskor	33%
Tandsköterskor	23%
Totalt	23%

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
- 55 procent vet inte om någon riktlinje existerar



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

- 26 procent uppger att arbetsplatsen erbjuder äldre insatser för att de ska vilja och kunna fortsätta arbeta
- Äldre anställda inom hälso- och sjukvården uppger något oftare att sådana insatser förekommer än anställda inom samtliga näringsgrenar (18 %)
- Möjlighet att gå ner i arbetstid och möjlighet att styra sina arbetstider var de två vanligaste insatserna som anställda kopplade till detta syfte

Vanligt att tycka att äldre behöver kunna anpassa arbetsförhållanden

- 68 procent av anställda inom hälso- och sjukvården anser att ”äldre på deras arbetsplats behöver ha möjligheten att kunna anpassa sina arbetsförhållanden när det gäller till exempel arbetsinnehåll, arbetstider och arbetsmiljö”
- Resultat är något högre än för alla näringsgrenar (62%)

Vanligt att äldre erbjuds nya uppgifter

- Drygt hälften (51 %) uppger att ”äldre anställda på deras arbetsplats erbjuds nya uppgifter för att deras erfarenhet och kunskap ska kunna användas (t.ex. mentors- eller handledaruppdrag”.

- Något vanligare att äldre erbjuds sådana nya uppgifter inom hälso- och sjukvården än inom samtliga näringsgrenar (40 %).

Ovanligt att chefer håller pensionssamtal

- En dryg fjärdedel (27 %) uppger att ”chefer i ett tidigt skede tar upp frågan om hur de anställda planerar sina sista yrkesår (till exempel planerad pensionsålder)”.
- Ungefär lika vanligt (26 %) att ”chefer diskuterar med sina medarbetare om vad som kan göras på arbetsplatsen för att medarbetarna ska kunna eller vilja vara kvar fram till pensionsåldern”.
- Dessa resultat är något högre än för samtliga näringsgrenar (22 respektive 21 %).

Över hälften erbjuds pensionsinformation genom arbetet

- 54 % uppger att anställda på deras arbetsplats erbjuds pensionsinformation från arbetsgivaren eller en extern part

- Något vanligare än för samtliga näringsgrenar (45 %)

Ovanligt att uppleva en negativ inställning till äldre

- 6 % ansåg att attityden till äldre anställda generellt är negativ.
- 7 % uppfattade en negativ inställning till att äldre medarbetare fortsätter att arbeta långt upp i åldrarna
- För samtliga näringsgrenar är andelarna något högre, 9 respektive 10 %

Många olika förändringar attraktiva

”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	88%
Ökad möjlighet att arbeta deltid	86%
Fler lediga dagar (med eller utan lön)	86%
Bonus eller högre lön	83%
Ökad uppskattning från arbetsgivaren	80%
Ökade möjligheter att kunna styra över upplägget av arbetet	76%
Att ledningen skulle önska att du var kvar längre	75%
Att ditt arbete skulle bli mindre mentalt krävande	52%
Större möjligheter till utveckling eller stimulans	51%
Att ditt arbete skulle bli mindre fysiskt krävande	44%
Ökade möjligheter till utbildning eller kompetensutveckling	41%
Ökade möjligheter till distansarbete	37%
Andra arbetsuppgifter (helt eller delvis)	34%
Möjligheter till ett annat arbete	23%

Ökad flexibilitet viktig för samtliga yrkesgrupper

Betydelse av förändrad flexibilitet för olika yrkesgrupper (andel/yrkesgrupp)					
Yrkesgrupp	**Ökad möjlighet till deltid**	**Kunna styra när man arbetar**	**Flera lediga dagar**	**Kunna styra över upplägg**	**Ökat distansarbete**
Chefer inom hälso- och sjukvård	92%	84%	89%	75%	52%
Läkare	93%	92%	92%	88%	41%
Sjuksköterskor	86%	89%	86%	69%	28%
Kontorsassistenter och sekreterare	87%	89%	81%	82%	63%
Undersköterskor	85%	83%	88%	63%	20%
Tandsköterskor	96%	94%	92%	82%	34%

Betydelsen av minskade krav och ändrat arbetsinnehåll varierar mellan yrkesgrupper

Betydelse av minskade krav och ändrat arbetsinnehåll för olika yrkesgrupper (andel/yrkesgrupp)				
Yrkesgrupp	**Mindre fysiskt krävande**	**Mindre mentalt krävande**	**Annan uppgift**	**Annat arbete**
Chefer inom hälso- och sjukvård	34%	45%	34%	28%
Läkare	20%	39%	28%	11%
Sjuksköterskor	50%	52%	34%	24%
Kontorsassistenter och sekreterare	35%	57%	31%	18%
Undersköterskor	67%	60%	40%	28%
Tandsköterskor	49%	58%	44%	26%

Betydelsen av utveckling, stimulans och kompetensutveckling varierar också mellan yrken

Betydelse av ökad stimulans och kompetensutveckling för olika yrkesgrupper (andel/yrkesgrupp)		
Yrkesgrupp	**Utveckling eller stimulans**	**Ökad kompetensutveckling**
Chefer inom hälso- och sjukvård	45%	34%
Läkare	62%	54%
Sjuksköterskor	53%	39%
Kontorsassistenter och sekreterare	40%	33%
Undersköterskor	48%	39%
Tandsköterskor	48%	44%

Ekonomiska incitament och uppskattning från arbetsgivare viktiga förändringar oavsett yrke

Betydelse av uppskattning och ekonomiska incitament för olika yrkesgrupper (andel/yrkesgrupp)			
Yrkesgrupp	**Ökad uppskattning från arbetsgivare**	**Att ledning önskar att man är kvar längre**	**Bonus eller högre lön**
Chefer inom hälso- och sjukvård	65%	77%	69%
Läkare	73%	81%	70%
Sjuksköterskor	83%	74%	90%
Kontorsassistenter och sekreterare	75%	76%	85%
Undersköterskor	85%	71%	90%
Tandsköterskor	88%	75%	88%

Slutsatser

Området förlänga arbetsliv är fortsatt aktuellt

Utrymme för arbetsgivare att göra mer?

Många olika förändringar attraktiva

Olika förändringar för olika yrken?

Insatser under hela arbetslivet är också viktiga

Rapportlänk

https://www.camm.regionstockholm.se/rapporter-och-kunskapsstod/att-forlanga-arbetslivet/

Kommande aktivitet

- Arbetar du med frågor om ett förlängt arbetsliv i en kommun eller region? Var med på vår workshop "Att möjliggöra ett längre arbetsliv"
- Vi söker deltagare till en workshop om åtgärder som kan få fler äldre medarbetare att vilja och kunna arbeta längre. Vi vänder oss främst till dig som arbetar strategiskt med arbetsmiljö eller kompetensförsörjning och som har erfarenhet av – eller har övervägt – åtgärder riktade till äldre medarbetare.
- Under workshopen vill vi ta del av era erfarenheter av vilka möjligheter och hinder som finns och vad som krävs för att olika åtgärder ska fungera i praktiken.

När? 29/1 2027 09:00-12:00 Var? Online.

Följ länken för att anmäla dig



Frågor







Prenumerera gärna på våra nyhetsbrev:

camm.regionstockholm.se
/nyhetsbrev

Karolinska Institutet | Region Stockholm