

Jobba längre - vad vet vi om äldre i arbetslivet?

BRITT ÖSTLUND, DESIGNVETENSKAPER LUNDS UNIVERSITET

FÖR ARBETSMILJÖVERKET 18 JUNI 2012



Uppdraget: vad vet vi idag om äldre i arbetslivet

I vilken utsträckning är äldre representerade på arbetsmarknaden – villkor och orsaker till förtida pensionsuttag och fortsatt arbete i olika branscher?

Hur ska arbetsplatsen utformas för att tillgodose äldre människors behov? Hur påverkar äldres fortsatta närvaro på arbetsplatsen säkerheten i olika branscher?



Vilka har genomfört kartläggningen?

Forskare vid Lunds universitet inom:

- Äldre och design – en resurs för det moderna äldre livet
- Arbetsmiljöteknik
- Metalund – Centrum för medicin och teknologi för arbetsliv och samhälle
- Arbets- och miljömedicin



Det moderna äldre livet

Ett resultat av ett framgångsrikt samhällsbygge

Den demografiska utvecklingen, den mest genomgripande sociala förändringen i vår tid

Karakteriseras av nya förväntningar på äldre livet:

- Livserfarenheter som resurs
- Oreda i definitionerna
- Krav på socialt medborgarskap



Urval av källor

1. Referenser ur vetenskapliga databaser
2. Expertkonsultationer
3. Rapporter och policydokument från myndigheter, fackförbund och arbetsgivarorganisationer, samt medlemsorganisationer för företagare.
4. Facktidskrifter och debattböcker



Sammanfattningsvis står vi inför två utmaningar

Att förbättra för anställda inom en rad riskyrken och branscher så att de orkar fortsätta fram till pensionsåldern

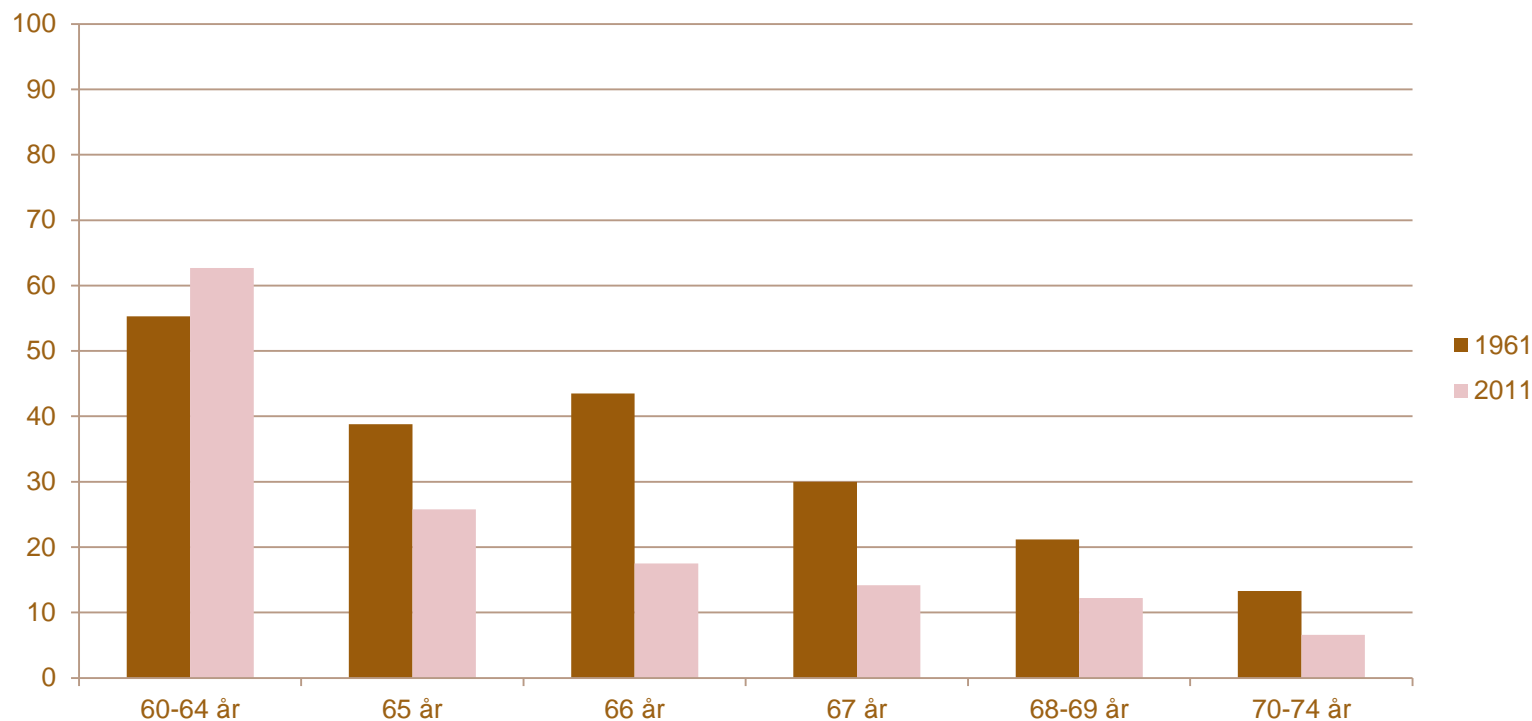
Att underlätta för dem som önskar fortsätta arbeta bortom pensionsåldern.

Tillgängliga forskningsresultat visar eller indikerar att det finns en stor outnyttjad eller åtminstone okänd potential i äldre människors arbetslivserfarenheter, kompetens och skicklighet.



Ökar andelen äldre i arbetslivet?

Andelen sysselsatta 1961 och 2011 bland personer 60-74 år. Källa: AKU



Sysselsättningsgraden olika för män och kvinnor

60-64 åringar:

Sysselsättningsgraden för kvinnor har ökat från 30% 1961 till 60% 2011. För männen är sysselsättningsgraden idag lika hög som på 1970-talet: 67% med en minskning från 80% under 1960-talets första hälft.

70-74 åringar:

Sysselsättningsgraden för kvinnor är oförändrad, 2-3%. För männen har den halverats från 25-30% till 10% idag.



När pensioneras vi?

Genomsnittliga pensionsåldern är så gott som oförändrad under de senaste tio åren: 64,7-64,9 för kvinnorna och 64,8-64,6 för kvinnorna.

Spridningen av uttag av ålderspension har ökat. Allt fler tar ut pension före respektive efter 65 år samtidigt som fler kombinerar arbete och pension.

Benägenheten att arbeta längre har ökat något.

Inga nämnvärda skillnader mellan män och kvinnor



Regionala obalanser

Norrbottnen, ett exempel på en eventuell kommande åldersobalans i arbetskraften och i generationsväxlingen inom företag och offentlig sektor

Länder som har många äldre i arbete har också många yngre i arbete. Ett antagande är att äldre genom sin förvärvade erfarenhet skapar resurser och möjligheter



Vilka är det som inte orkar fram till 65?

Störst risk per antal/1000 sysselsatta att bli förtidspensionerade (AFA):

Män	Risk %	Kvinnor	Risk %
Livsmedelsarbete	24,5	Metallarbete och annat industriarbete	38,4
Metallarbete och annat industriarbete	23,8	Textil, skinn- och läderindustriarbete	27,1
Städare	18,6	Yrkesförare	26,2

Rekryteringsbasen förskjuts mot en större andel tjänstemannayrken t.ex. för kvinnor: psykologer med 23,9% risk per 1000 sysselsatta.



Vilka yrken tillhör de minst drabbade?

Minst drabbade yrken baserat på SCBs yrkesindelning (Kadefors & Wikman 2011)

Män	Kvinnor
Specialister inom biologi mm.	VD:ar
Högre ämbetsmän och politiker	Specialister inom biologi mm.
Drifts- och verksamhetschefer	Högre ämbetsmän och politiker samt tecknare

Förväntad återstående tid i arbetslivet:

En VD har minst förlorade år i arbetslivet (1/2) jämfört med en fabriksarbetare som har flest förlorade år (11) (FAS 2009)



Allmänt hälsotillstånd enligt egen bedömning.

Kvinnor och män som upplever sig ha god eller mycket god hälsa i fyra åldersgrupper. År 2004-2005. Procent.(SCB 2006).

Ålder	Män	Kvinnor
16-24	90	86
45-54	77	73
65-74	69	60
85-	43	39



Sjukfrånvaro är starkt relaterat till ålder – men varför?

Drygt 40 % av alla anmälda arbetsolycksfall med en beräknad sjukfrånvaro med mer än två veckor återfinns bland personer i åldersgruppen 60-64 år (Arbetsmiljöverket 2011).

Förekomsten av arbetsolyckor är för kvinnor högst i åldrarna 45 år eller mer. För män är den högst för ungdomar (16-24 år) samt för de i åldern 55-59 år.

För män är den åldersrelaterade ökningen mer tydlig än för kvinnor. Antalet fall per 1000 kvinnor ökar markant upp till åldersgruppen 45-54 år för att sedan ligga relativt konstant.

Över 40 % av anmälningarna avser belastningsskador och arbeten inom utbildning och vård och omsorg. Man misstänker att dessa har sin grund i organisatoriska och sociala faktorer.



Branschvisa skillnader

Kunskapen så gott som obefintlig eller otillgänglig

SCB uppskattar att en sjättedel av alla näringsidkare är 70 år och äldre.

Jordbrukare är överrepresenterade. Andelen har ökat från 20% 2005 till 22 % 2007.

Samtidigt traditionellt lägre pensionsåldrar för sångare, dansare, piloter, brandmän och officerare.



Samstämmighet om varför vi väljer att gå i pension tidigare

Sannolikheten att fortsätta jobba efter 65 är högre för

- Män än för kvinnor
- Högutbildade än för lågutbildade, särskilt forskarutbildade
- Företagare än för anställda

Gifta par tenderar att anpassa sig efter varandras pensionsuttag, särskilt kvinnorna



Slutsatser om äldres förekomst på arbetsmarknaden

Generellt har äldres förekomst i arbetslivet ökat men det är inte fråga om några drastiska förändringar.

Uppdelningen mellan dem som har möjligheten att fortsätta med meningsfulla arbetsuppgifter och dem som ådrar sig sjukdomar och råkar ut för olyckor och inte kan vara kvar fram till pensionsåldern, tenderar att konserveras

Statistikhämtningen speglar en något obsolet föreställning om hur arbetsmarknaden ser ut dvs. enbart traditionella arbetar- och tjänstemannayrken. Det saknas kunskaper om företagare och nya branscher t ex IT-sektorn.

Analysen av arbetsskador och sjukskrivningar är ojämförbar och otillräcklig. Det råder en närmast total brist på analys av kvinnors arbetsskador inom vård- och omsorgssektorn.

En rad rapporter under det senaste decenniet har pekat på behovet av en förbättrad arbetsmiljö för att öka äldres sysselsättningsgrad. Det är emellertid svårt att hitta bevis för eller exempel på att sådana åtgärder har genomförts.



Arbetsmiljökrav i förhållande till åldrandet

Vilka krav ställer åldrandet på arbetsmiljön?

Vilka samhällsförändringar måste vi ta hänsyn till?

Vilka möjligheter följer med att man blir äldre i arbetslivet?



Synergonomi och belysning

Normala åldersförändringar påverkar alla ögats mekanismer:

- Variation i synavstånd ställer högre krav på synkorrektion
- Man behöver mer ljus med ökande ålder.
- Adaptionen till olika ljusintensiteter går långsammare
- Ögonbesvär ger ökad risk för muskel- och ledbesvär

Kunskapsluckor:

Föreskrifterna om arbete vid bildskärm inkluderar inte högupplösta skärmar.

Nya typer av belysning ses över, förbudet mot glimtändare positivt

Mobilt arbete ställer nya krav



Hörsel och buller

Omkring 2 miljoner beräknas ha någon form av hörselnedsättning. Normalt åldrande medför hörförluster och ställer högre krav på ljudmiljön, särskilt med avseende på:

- kortvarig och långvarig stress
- maskeringseffekter
- Trötthet

Kunskapsluckor

Effekterna av maskeringseffekter i olika branscher ofullständig

Skillnaden mellan män och kvinnor oklar



Klimatförändringar

Underskattade på arbetsmiljöområdet:

- Värmebörjan i Europa 2003 orsakade 70 000 fler döda än normalt.
- Höjda temperaturer och extrema väderomslag påverkar arbetskraften generellt och äldre arbetskraft i synnerhet. Toleransen för värme och kyla minskar med åldern. Avkylning genom avdunstning (svettning) fungerar olika hos yngre och äldre.
- Halkriser utgör 30% av det totala antalet allvarliga olyckor på arbetet. Risken att drabbas av allvarlig fallolycka högre bland 56+.

Kunskapsluckor:

- Hur ska arbetsorganisationen anpassas?
- Åtgärder: varningssignaler, väderprognoser i mobilen, individualiserade mått mm.
- Förhållandet äldres balansförmåga-friktion för att bättre motverka halkriser.



Fysisk belastning

Problem i muskler och leder är jämte mentala problem den största orsaken till förtidspensionering. Evidens för att detta kan förebyggas och konsekvenserna reduceras.

Stor utvecklingspotential för designlösningar på arbetsplatsen!



Stress och oregelbundna arbetstider

Å ena sidan präglas ett hälsosamt åldrande av försämrade sömnkvalitet med kortare perioder av sömn och fler perioder av vakenhet.

Å andra sidan tycks äldre vara mer motståndskraftigare mot effekterna av sömnbrist.

Skiftarbete ökar riskerna för fysisk och mental ohälsa. Återhämtningen viktigare.

Kunskapsluckor:

- om äldre och arbetstid, dygnsrytm och individuella sömnbehov.
- om effekterna av globaliseringen och 24-timmars arbete



Anställningsbarheten

Europeiskt forskningssamarbete visar att vi kan bevara vår anställningsbarhet och bibehålla produktiviteten mycket längre än vad vi normalt förväntar oss.

Hindren är:

- Hälsan
- Kompetensen
- Attityder
- Regler och föreskrifter



Kompetensutveckling

Samtidigt som vissa funktioner försämras (behovet av återhämtning, sämre syn och hörsel, långsammare arbetsminne etc.) ökar möjligheten till ett erfarenhetsbaserat lärande.

Stor utvecklingspotential med avseende på:

- kriterier och former för att ta tillvara äldres erfarenheter i arbetslivet.



Teknisk utveckling

Nyckeln till social integration och fortfarande mest expansivt i arbetslivet.

Äldre inte lika involverade i tekniskt utvecklingsarbete.

Tillgängligheten till Internet är ojämn mellan generationer men lika när det gäller användningsmönstret. Internetanvändningen halveras för varje generation över 50.

Daglig Internetanvändning i tre åldersgrupper (Olle Findahl Äldre svenskar och Internet 2010)

	2009	2010	2011
55-64 år	53	57	64
65-74 år	37	43	51
75 år och uppåt	12	16	22



Motivation

Generellt gäller ju att motivationen i arbetet bestäms av bekräftelse, stimulans, inre tillfredsställelse med arbetsuppgiften.

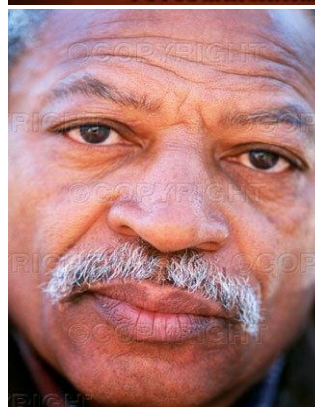
Studier av motivationen hos äldre människor att fortsätta jobba visar:

- Att fler kan fortsätta, färre vill fortsätta. Livspartners pensionering och den sociala omgivningen avgörande.
- Att åldershomogena liksom genderiserade miljöer tenderar att utveckla praktiker negativa för den ena eller andra gruppen.



Motivationsfaktorer blir ännu viktigare i takt med fler år och mer livserfarenhet.

1. Intressanta utmaningar och koll på resultatet
2. Tillfälle att lära och växa
3. Erkännande
4. Konsekvent och rättvist ledarskap, mindre micro-managing
5. Samarbete där man kan stödja andra och få stöd
6. Tydliga mål att knyta an till, inte sysselsättning



Attityder

Attityder till förmån för äldre:

- Pålitliga och bredare
- Perspektiv
- Stabilitet och säkerhet
- Långsiktighet och lugn

Attityder till förmån för yngre:

- Högre prestationsvärde
- Förmåga att snabbt inhämta och anamma nya kunskaper
- Positiv inställning
- Energi och drivkraft

Attityder som talar mot äldre:

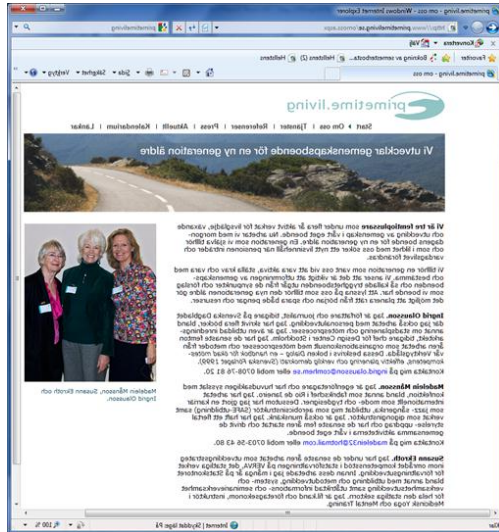
- Lägre energinivå
- Lägre mobilitet
- Förändringsrädsla
- Dyrare att anställa

Attityder som talar emot yngre:

- Ansvarslösa och otåliga
- Bristande erfarenheter och människokunskap
- Benägenhet att skaffa barn (högre risk för frånvaro)



Nytt arbetsutbud



Uppskattningsvis är minst 1/3 av 65+ aktiva i:

- Tjänstesektorn: service och hantverk
- Andra frivilliginsatser

HYR EN PENSIONÄR

HANTVERKSTJÄNSTER, FÖRETAGSTJÄNSTER, HUSHÅLLSTJÄNSTER

VI ÄR ETT GLATT GÅNG MED GODA KUNSKAPER OCH LÅNG ERFARENHET FRÅN SKIFTANDE ARBETSOMRÅDEN. VI KAN ERBJUDA OSS ATT UTFÖRA ETT FLERFACETTERAT UPPDRAG TILL MYCKET HUMANA PRISER. EX HUSHÅLLSNÄRA TJÄNSTER OCH ROT-JOBB, FASTIGHETSSKÖTSEL, FLYTTSTÄDNING, KONTORSSYSSLO, EKONOMI OCH BOKFÖRING MM.

VÄLKOMMEN ATT HYRA VÅR PENSIONÄR!

Telefon
0708-78 27 37



LUNDS
UNIVERSITET

Sverige internationellt

The European Year of Active Ageing 2012

Regionala skillnader (Best Agers)

Best practises och exempel (design av arbetsplatser som minskar belastning och motverkar funktionshinder i tysk bilindustri)

Drivkrafterna olika i Sverige, USA och Japan. Ekonomiska incitament avgörande för viljan att fortsätta jobba.



Slutsatser

Den globala och den tekniska utvecklingen ställer nya krav på uppdateringen av kunskapsutveckling och föreskrifter.

Arbetsorganisation och arbetets innehåll måste anpassas till människors förutsättningar.

Attitydförändringar nödvändiga för att ta tillvara äldres erfarenheter och underlätta kompetensöverföring

Skillnaderna mellan män och kvinnor måste lyftas fram.

Praktiska exempel på design och nya arbetsformer.



Vad gör vi nu?



Britt Östlund
Designvetenskaper
www.design.lth.se

