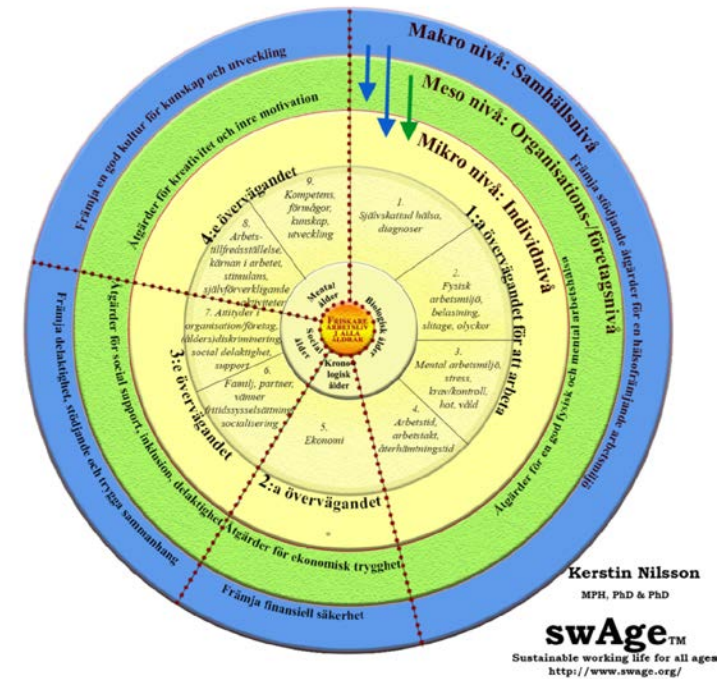


Hållbara arbetsplatser för alla åldrar

Kerstin Nilsson

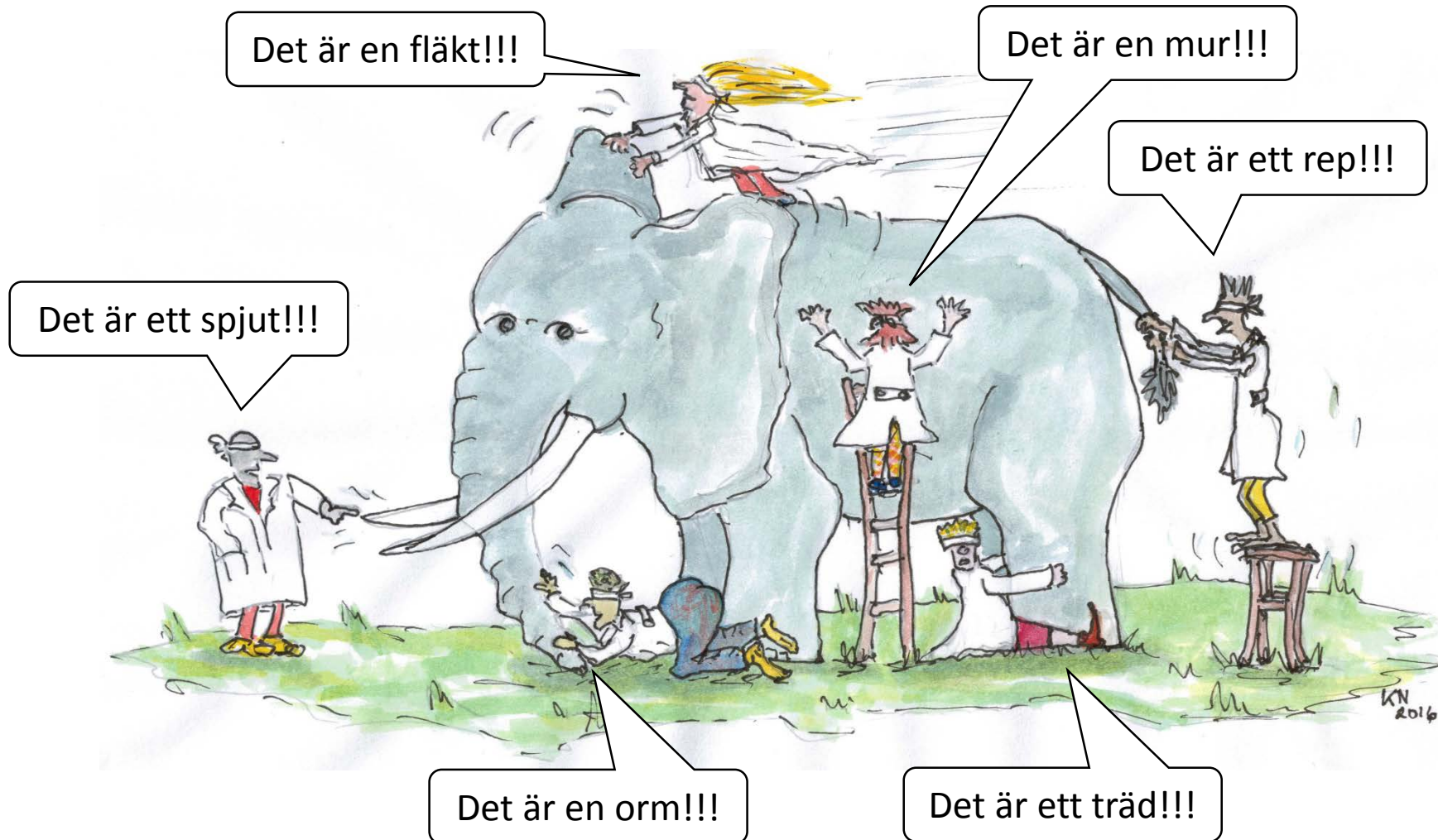
Docent, Dr.med. & Fil.Dr., MPH

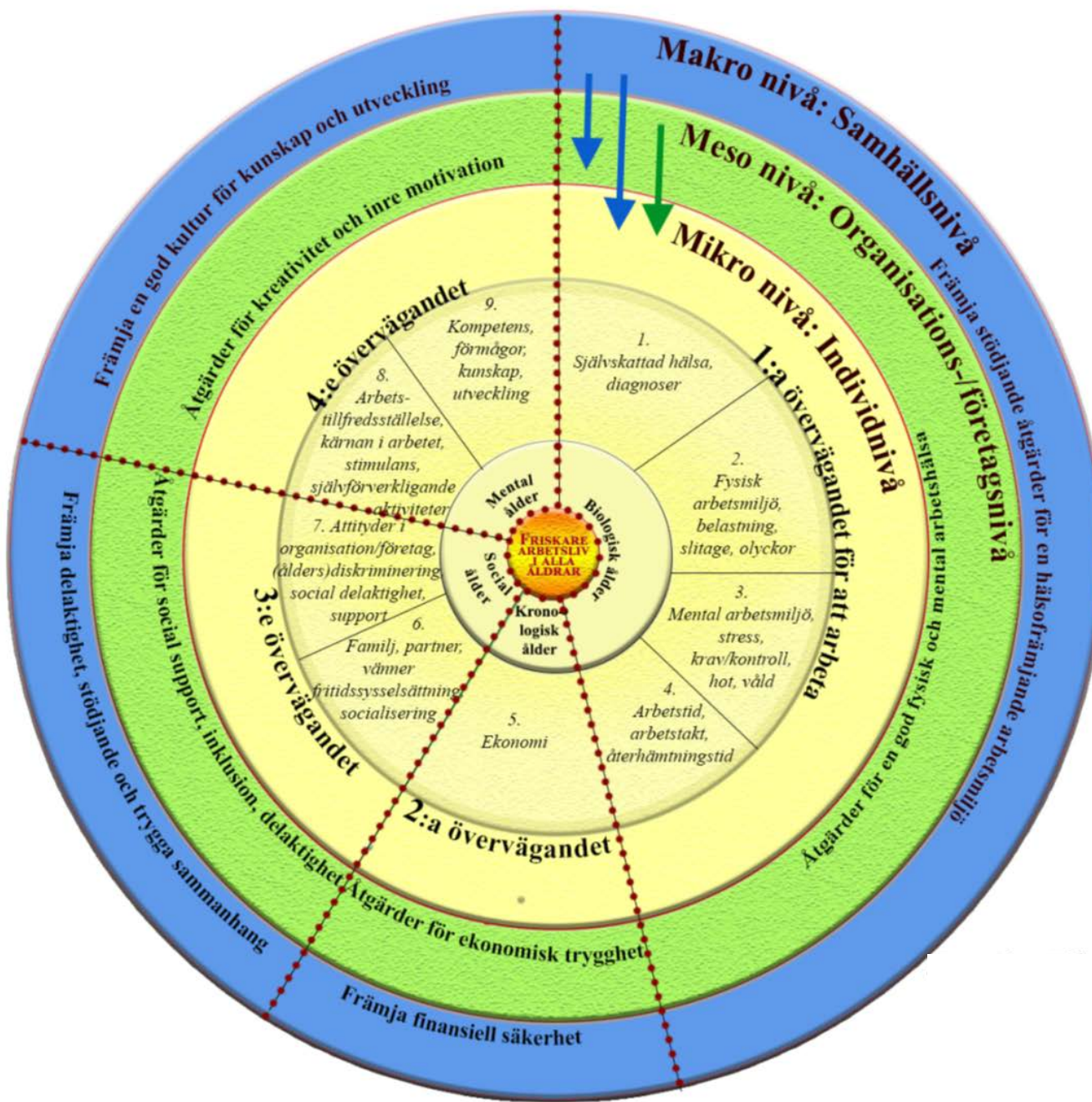


Hållbart arbetsliv för alla åldrar

Hållbart arbetsliv för alla åldrar!

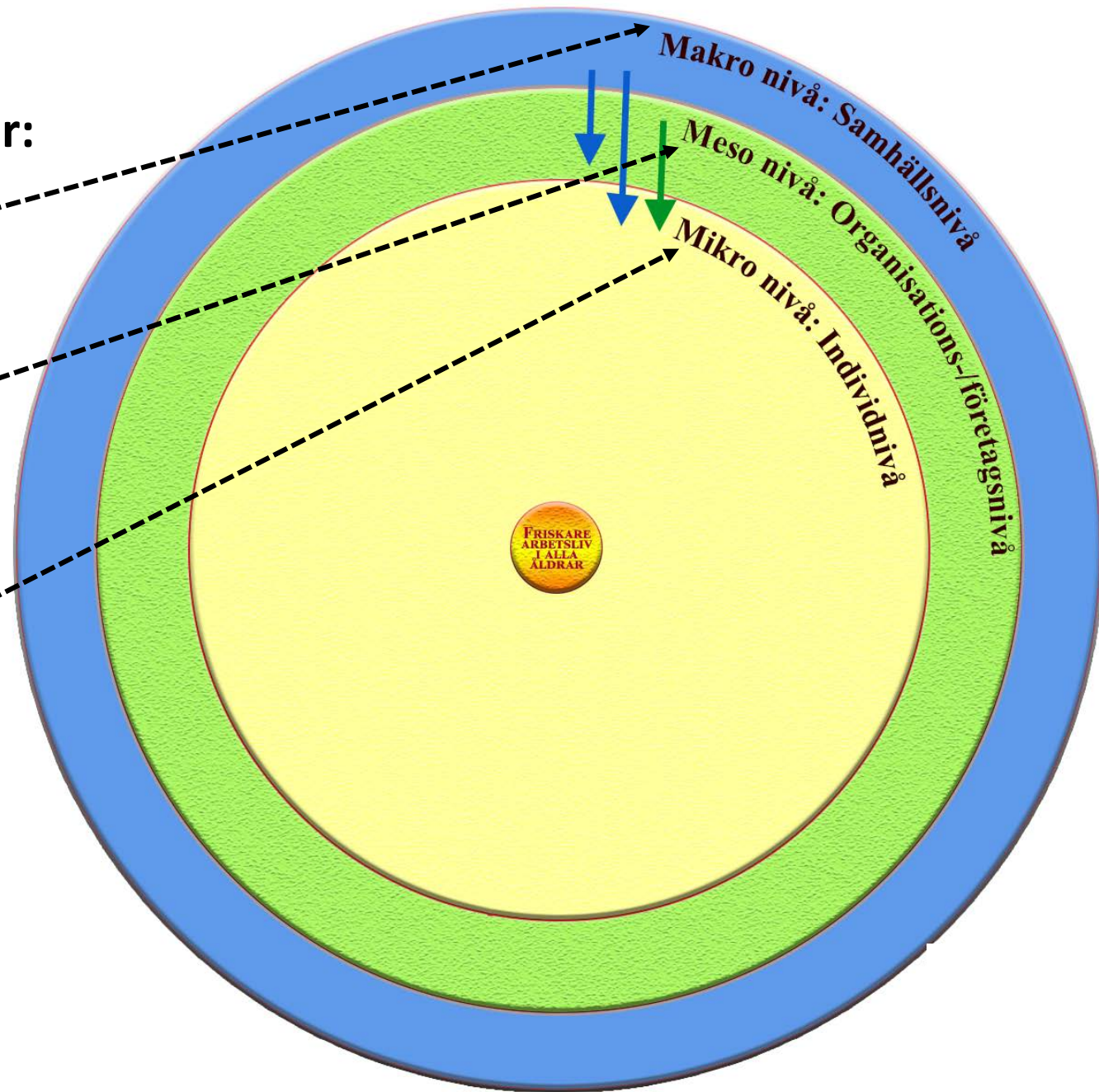
Vad och hur gör vi???



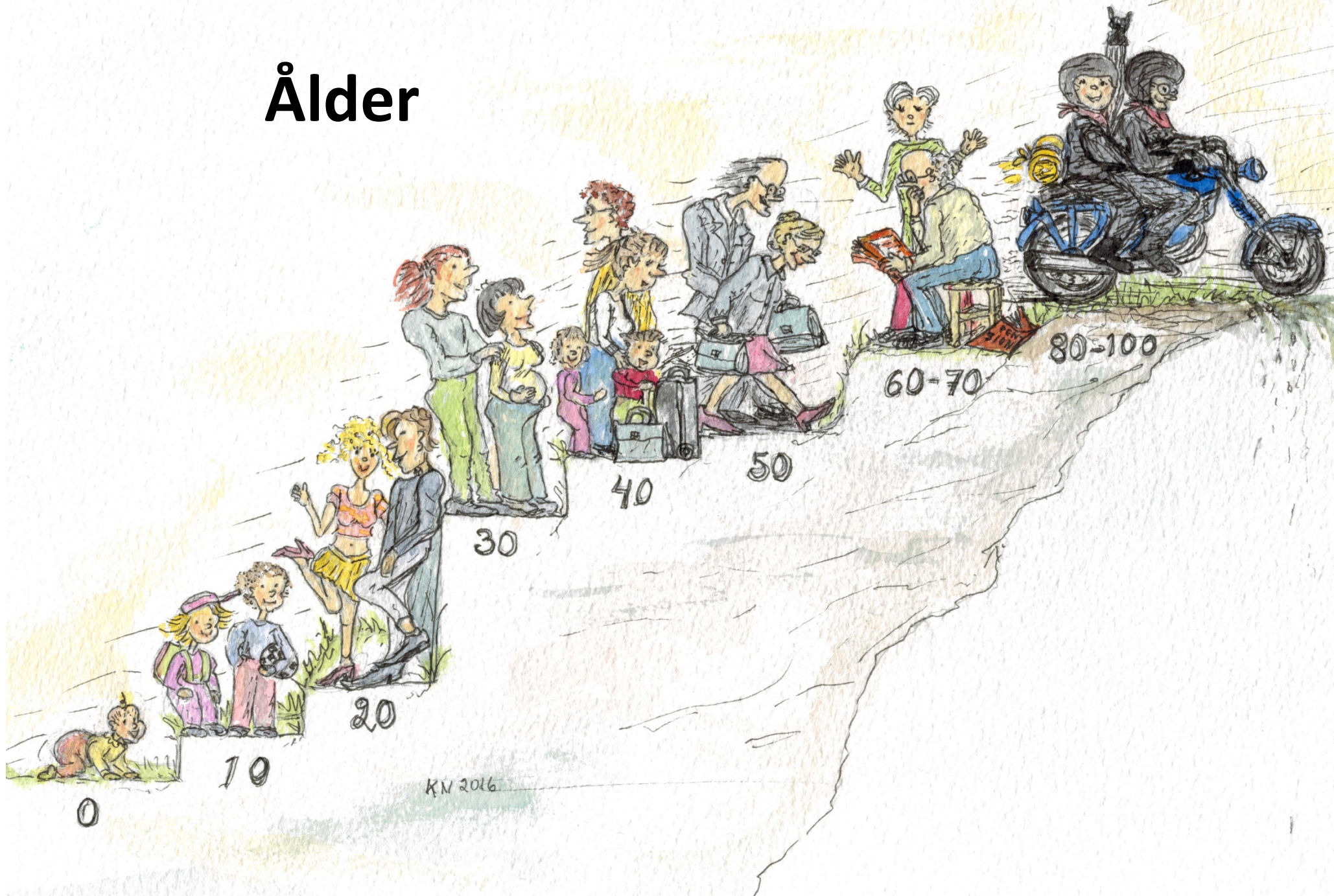


Bestämningsfaktorer för
Hållbart arbetsliv för alla åldrar:

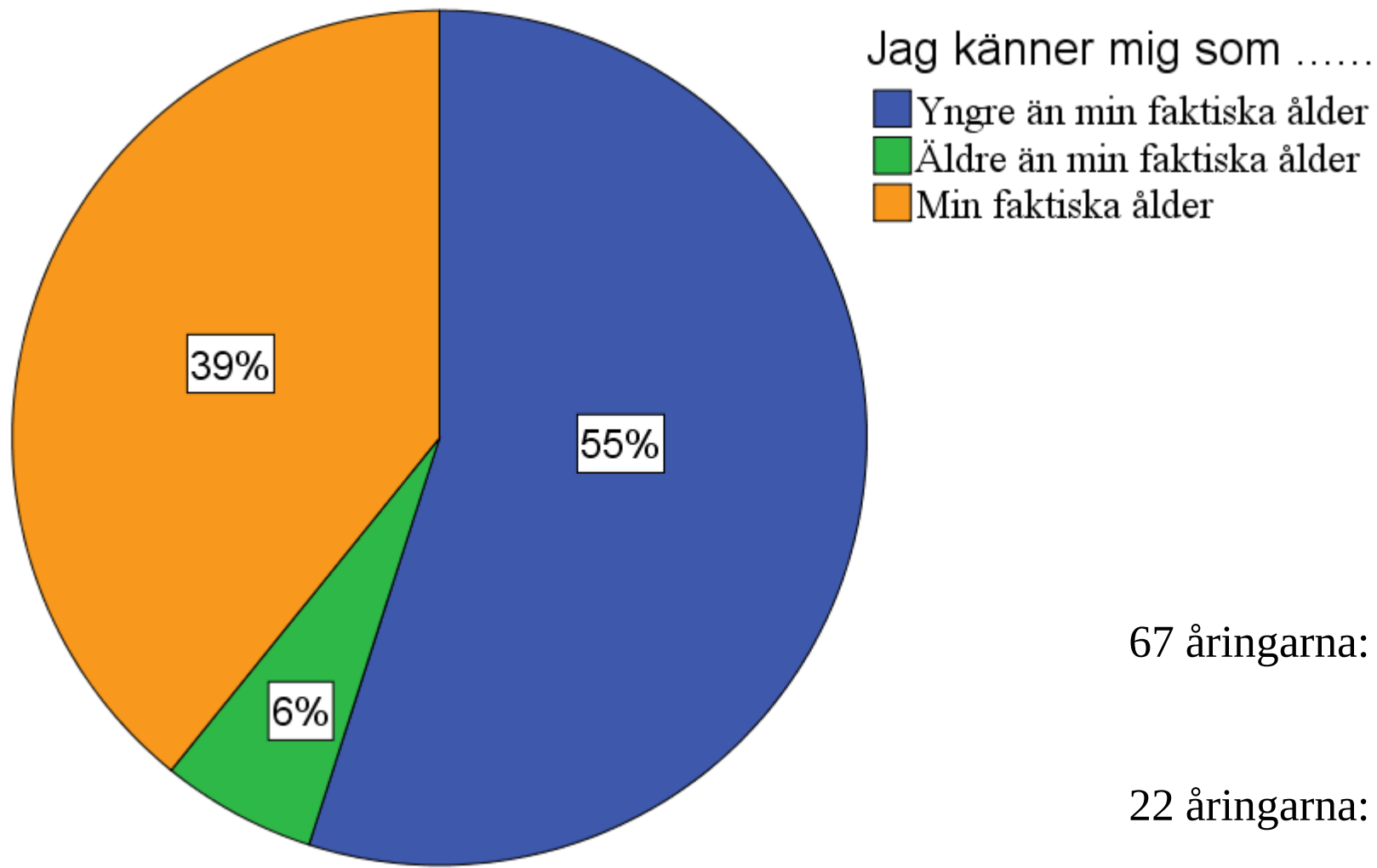
- **Samhällsnivå**
- **Organisations/
företagsnivå**
- **Individnivå**



Ålder



Hur gammal är äldre?



67 åringarna: 81 % kände sig yngre än sin ålder
0 % kände sig äldre än sin ålder.

22 åringarna: 0 % kände sig yngre än sin ålder
62 % kände sig äldre än sin ålder.

Klarar äldre att delta i arbetslivet?

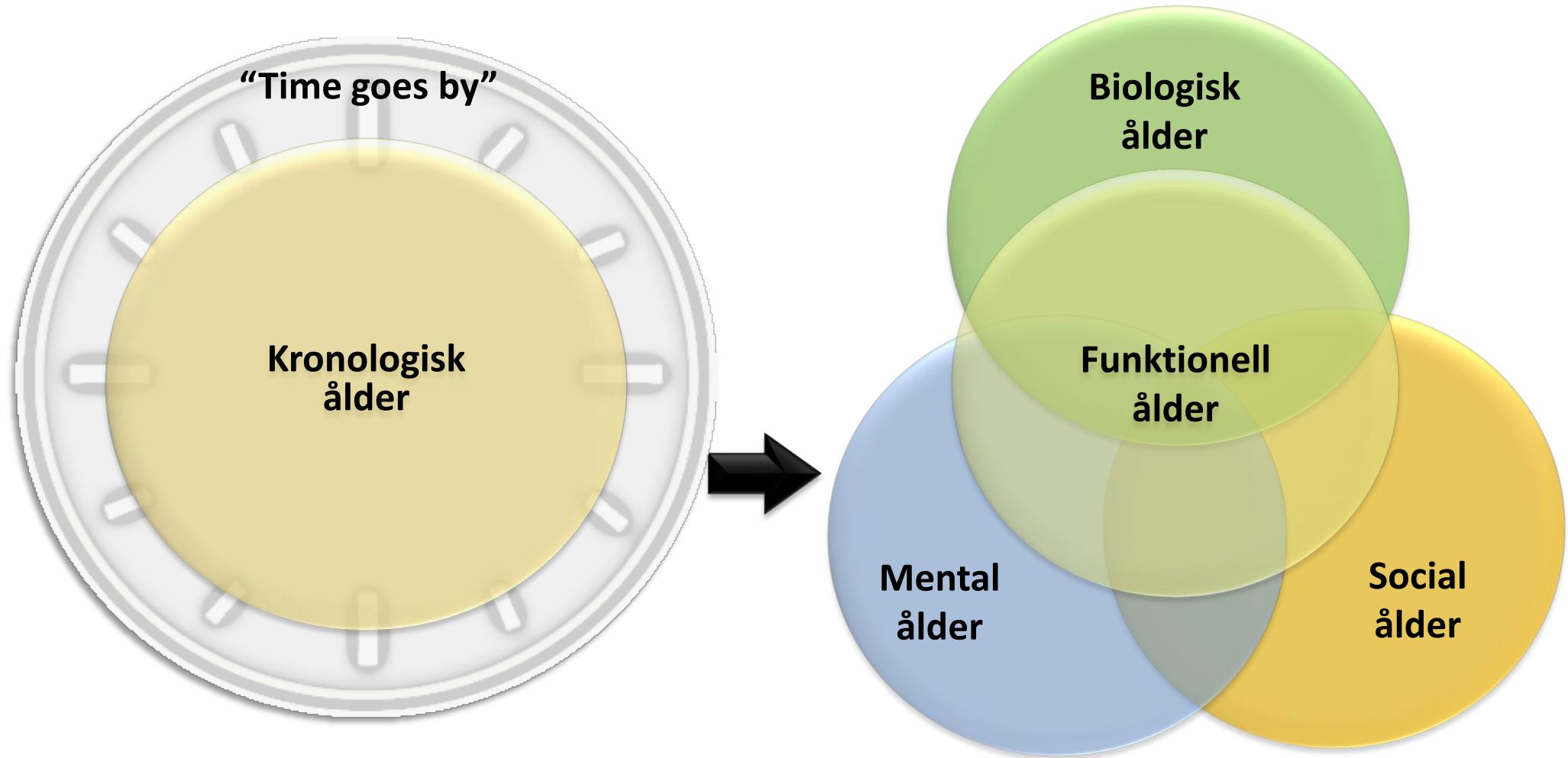
Medarbetare 55-74 år:

64 % angav att den ålder de uppnått medförde att de klarade sitt arbete bättre

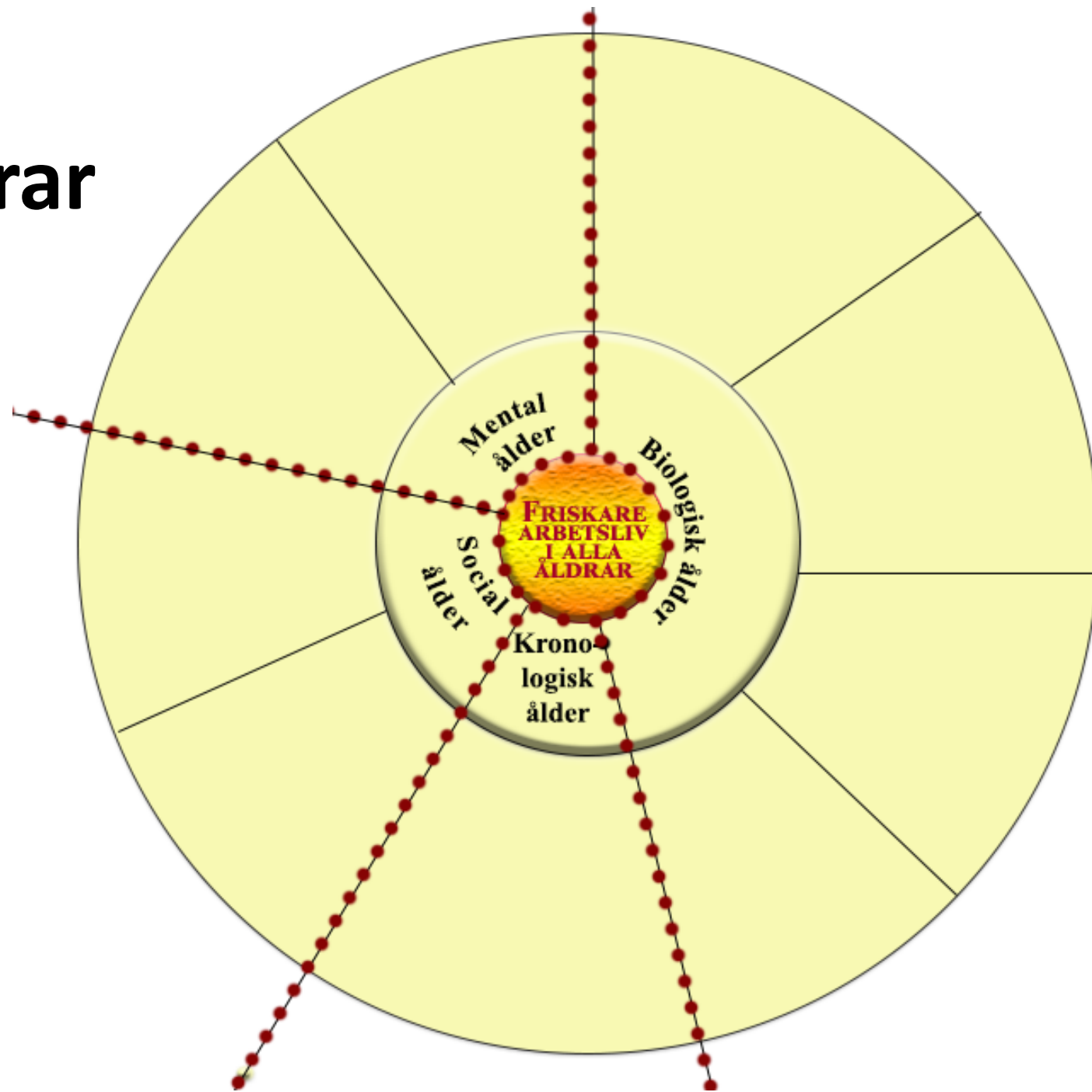
9 % angav att den ålder de uppnått medförde att de klarade sitt arbete sämre



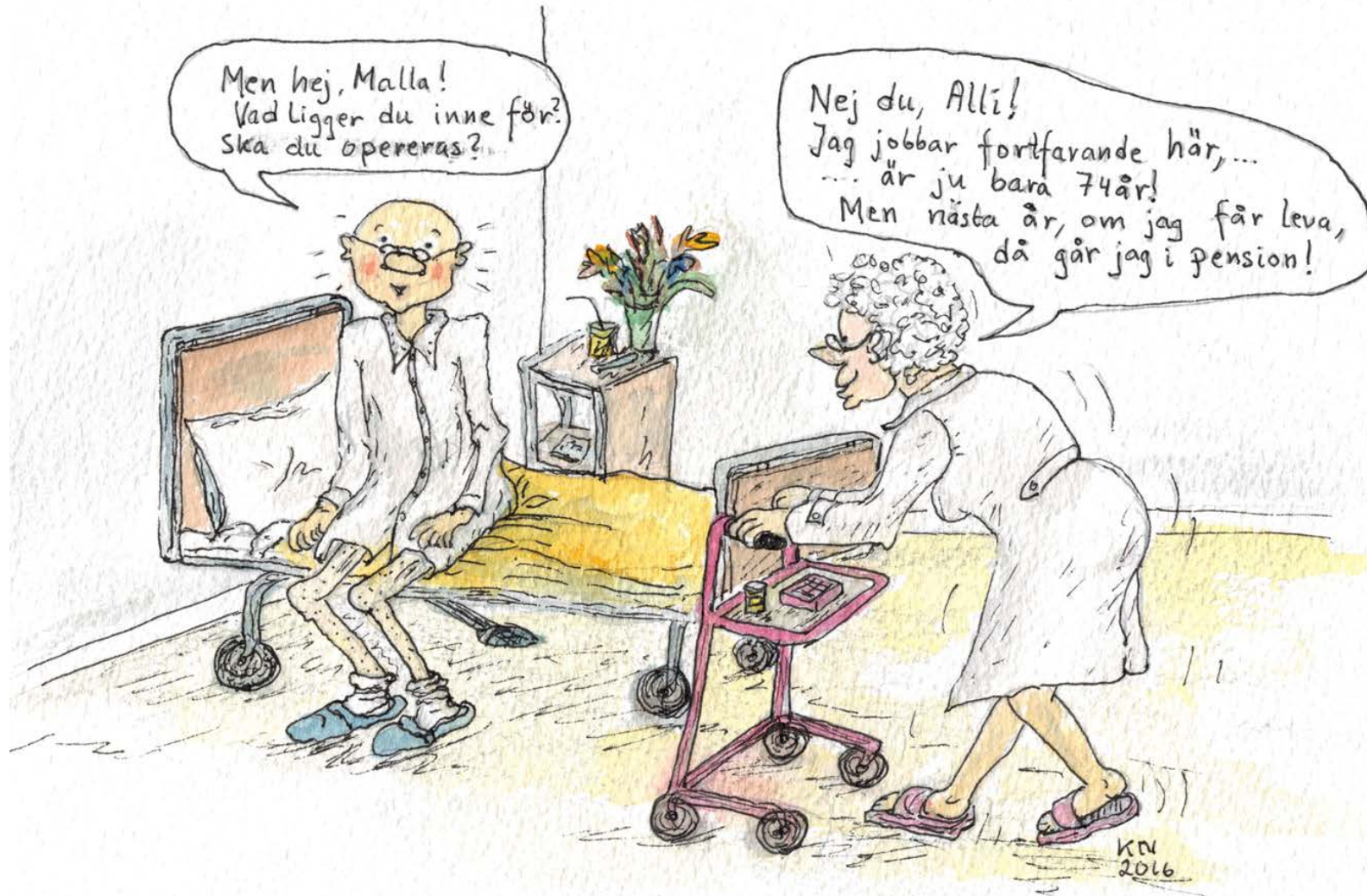
Ålder



Åldrar

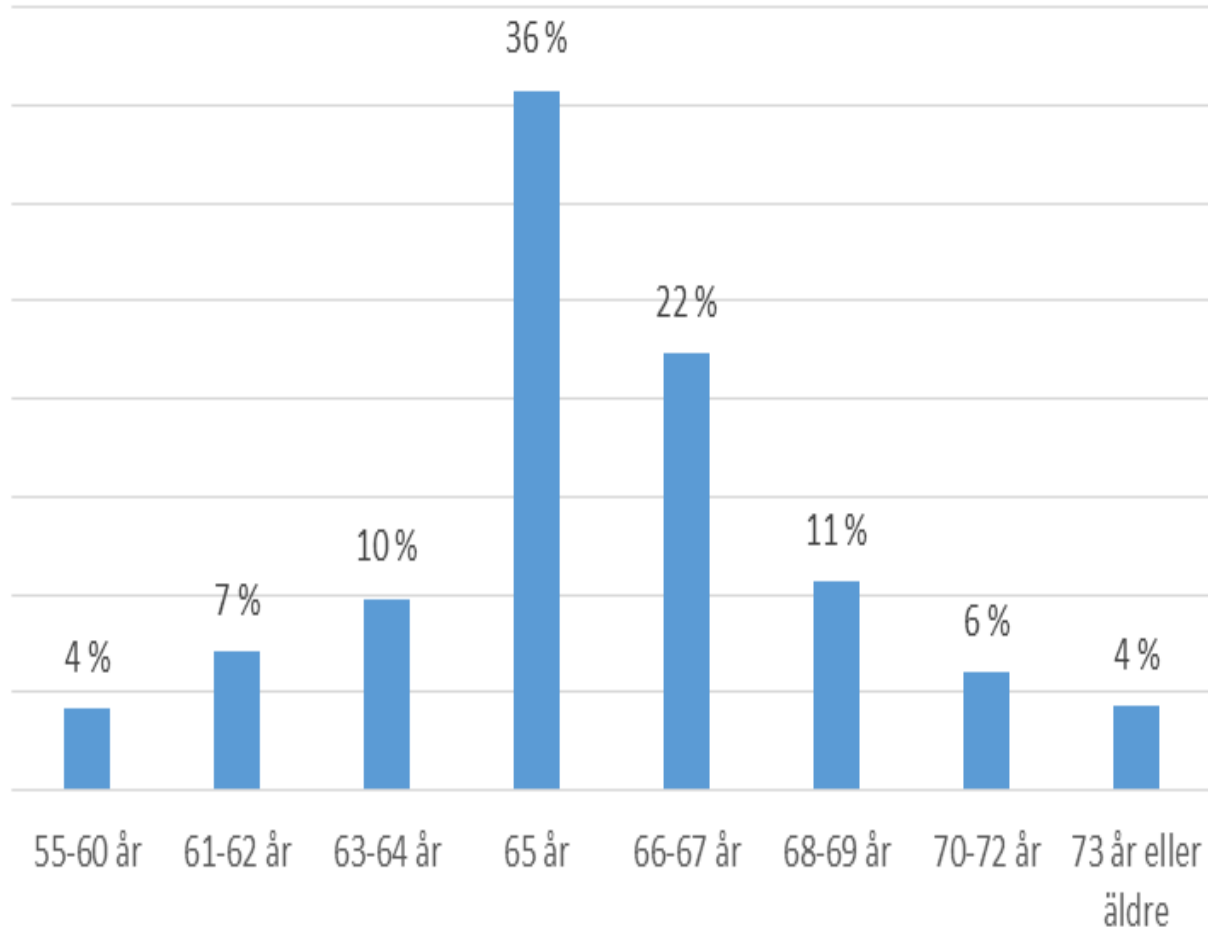


Vilka faktorer medverkar till att vi KAN och VILL arbeta?

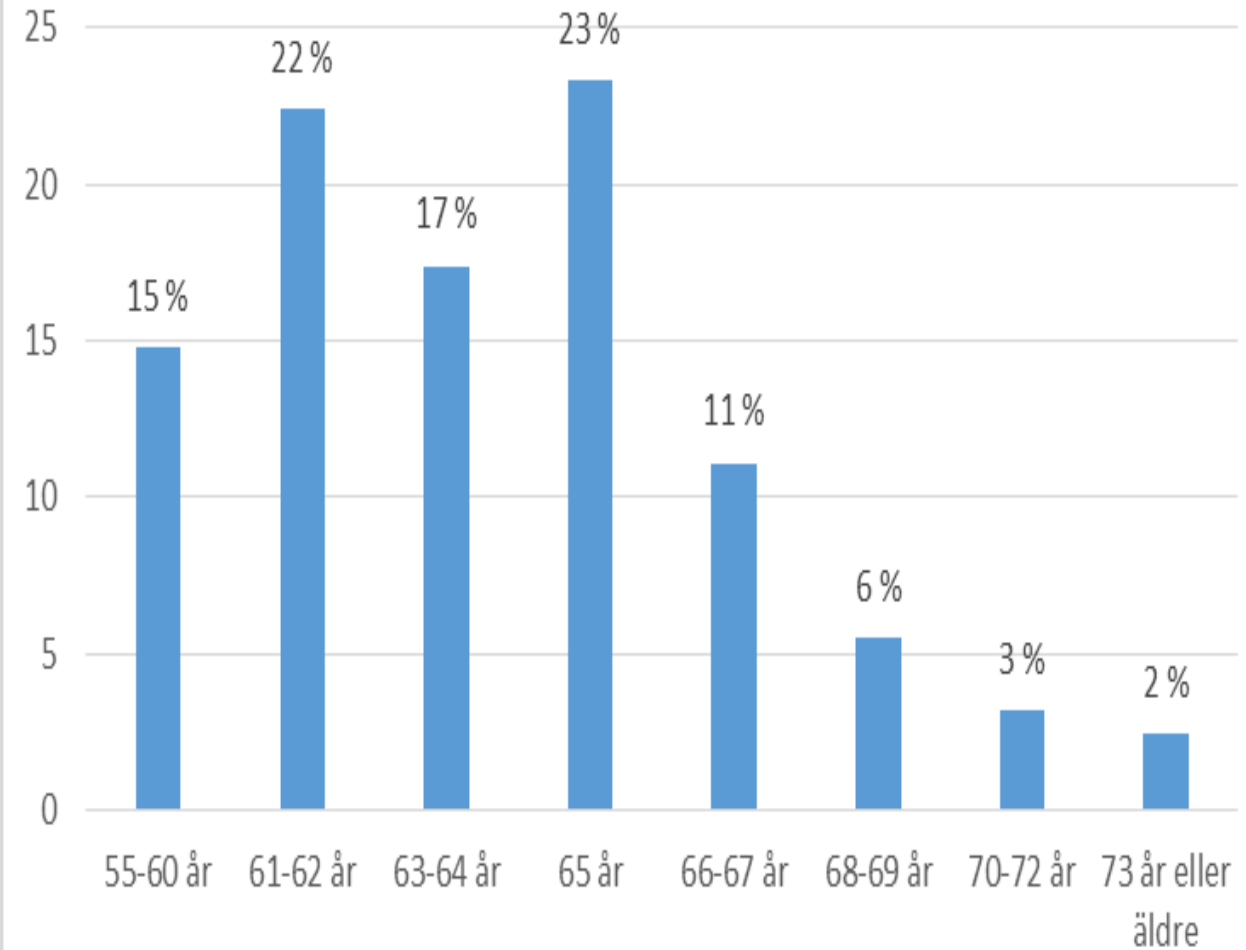


43 % kan men bara 22 % vill arbeta efter 65 år

Jag kan yrkesarbete tills jag är



Jag vill sluta yrkesarbete när jag är...



Självsfattad hälsa
och diagnoser

Ekonomi

Familj, fritid och
socialnärmiljö

Jag kan arbeta efter 65 år

Mental
arbetsmiljö

Fysisk
arbetsmiljö

Arbetsid,
arbetstakt,
återhämtning

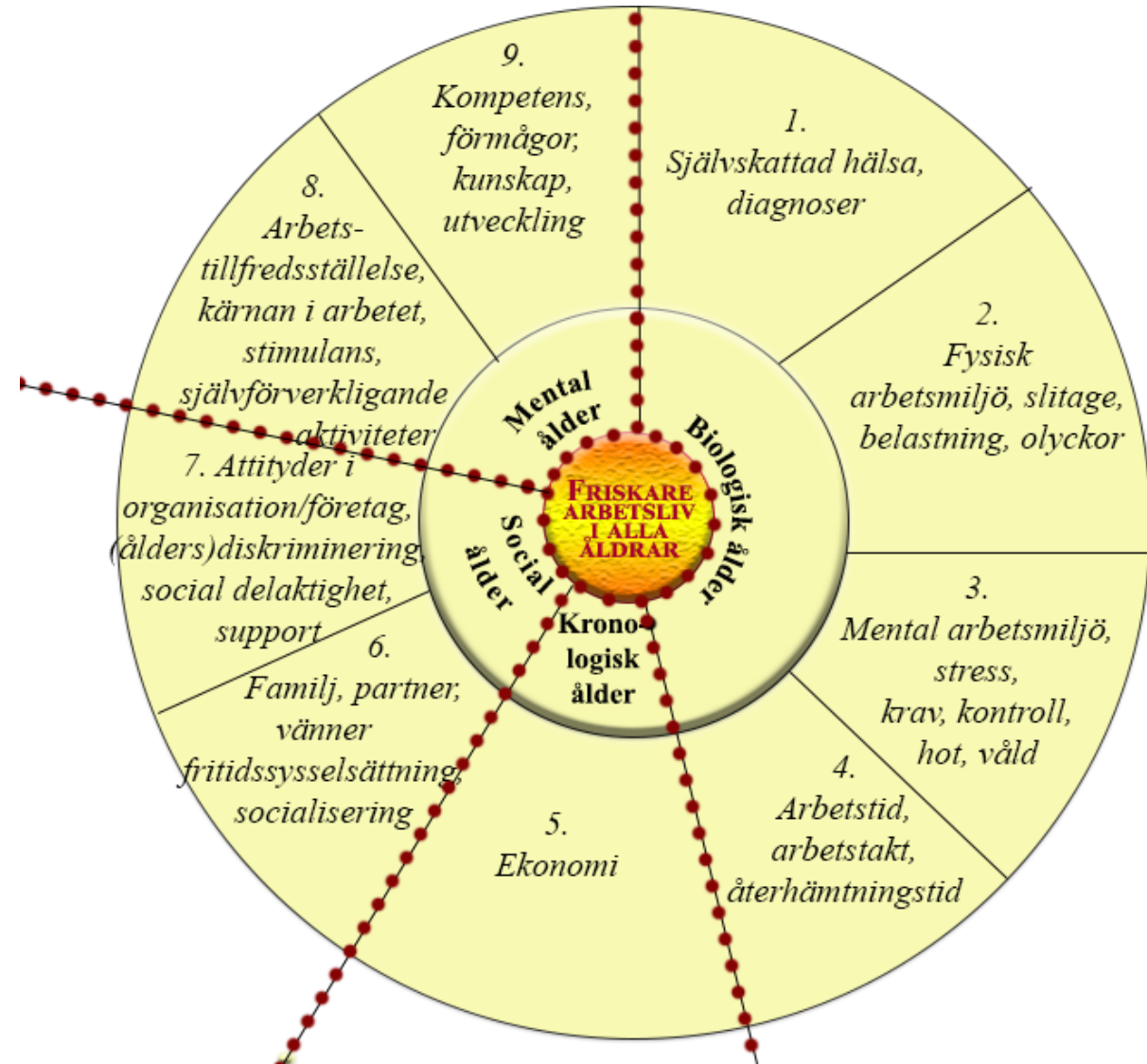
Kompetens,
kunskap,
utveckling

Jag vill arbeta efter 65 år

Attityd i
organistionen,
ledarskap,
delaktighet,
stöd, support,

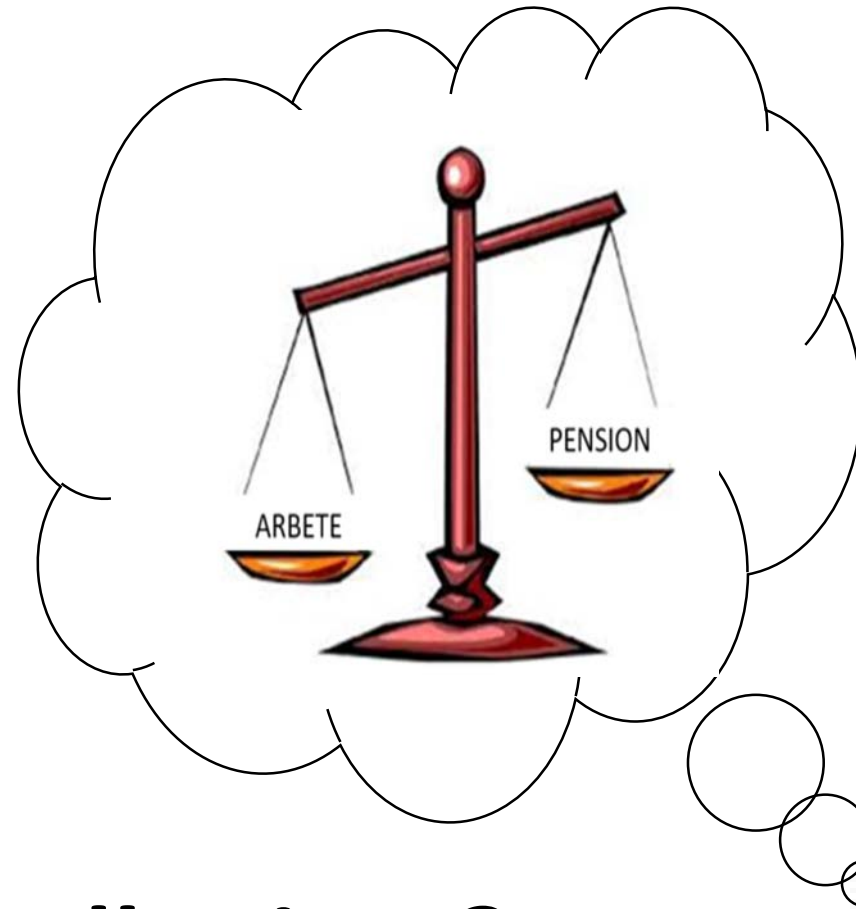
Motivation,
stimulans,
arbetstillfredsställelse

Nio områden som
påverkar om vi kan
och vill ingå i
arbetslivet



4 organisatoriska åtgärdsområden för ett hållbart längre arbetsliv

- Åtgärder för bra fysisk och mental (arbets)hälsa och återhämtning
- Åtgärder för god privatekonomi och social trygghet
- Åtgärder för social inklusion, delaktighet och tillit (trust)
- Åtgärder för ökad motivation, utveckling av förmågor och kunskap



Ska jag ingå i arbetslivet eller inte?

Om jag lämna arbetslivet tidigt, så !

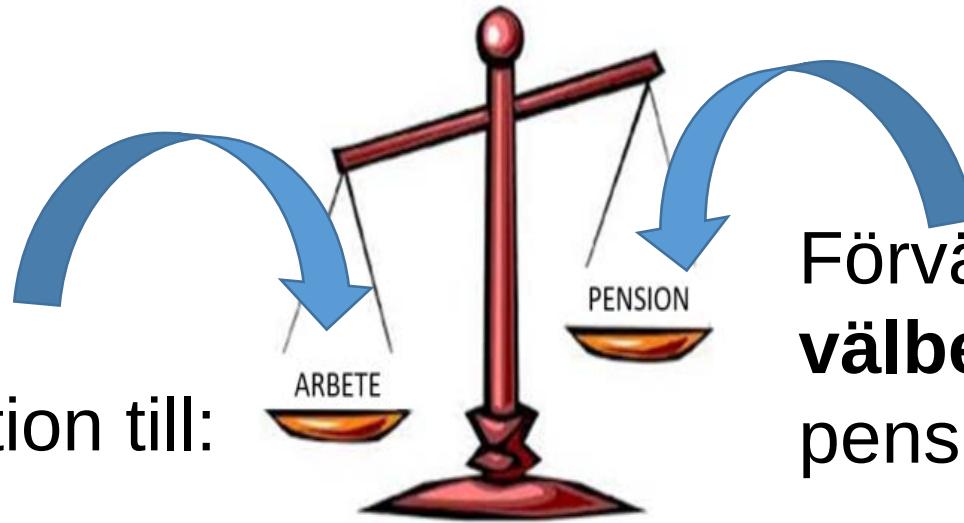
Om jag arbeta vidare till en högre ålder, så !



1:a övervägandet för att arbeta kvar eller lämna arbetet

Den egna **hälsan och
välbefinnandet** i relation till:

- fysisk arbetsmiljö
- mental arbetsmiljö
- återhämtningstiden



Förväntan om **hälsa
välbefinnande** som
pensionär i relation till:

- fysisk arbetsmiljö
- mental arbetsmiljö
- återhämtningstid

Ohälsa

Största anledningen till sjukskrivning (diagnosområden)

Nr. 1: Psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörning (46 %)

Främst kvinnor 30-44 år



Nr. 2: Sjukdomar i muskuloskeletala system och bindväv (18 %)

Främst män 50-65+ år



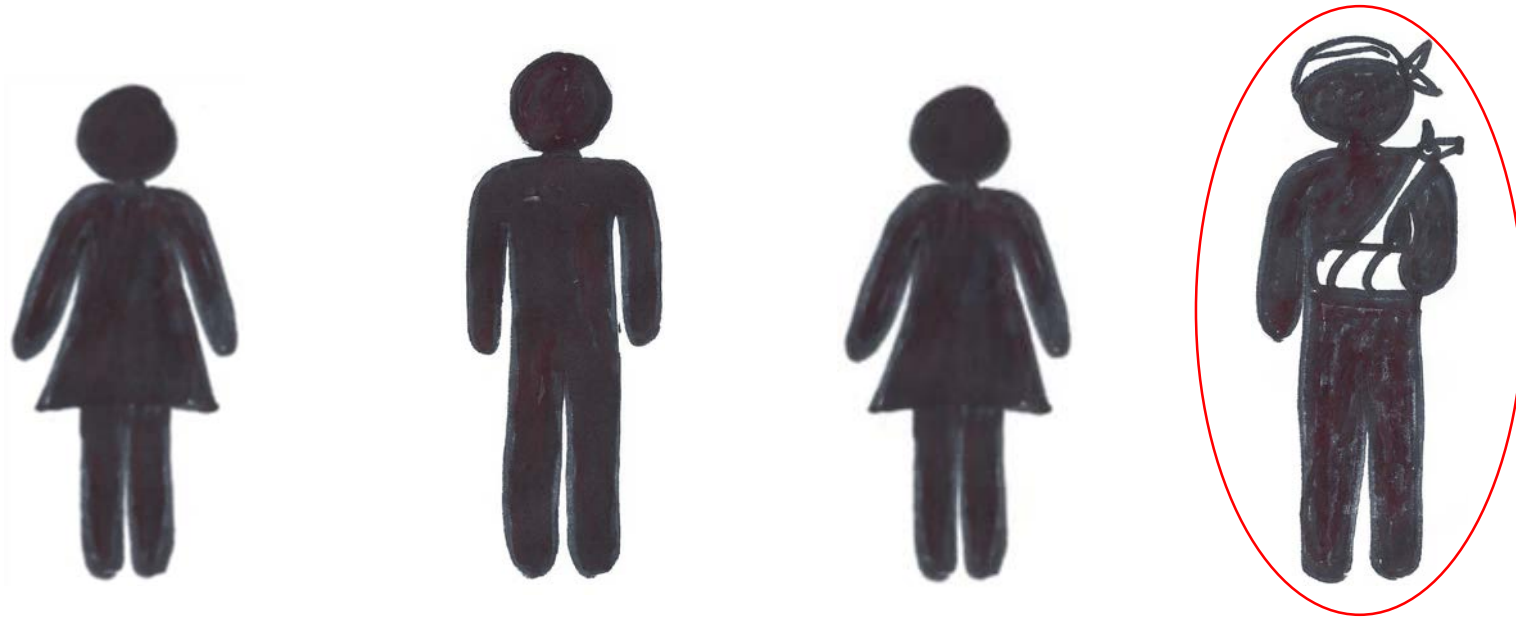
Fysisk arbetsmiljö och Mental arbetsmiljö

enkätsvar om hur 11 902 medarbetare upplever sin arbetssituation

65 % angav att deras nuvarande arbete var för **mentalt/psykiskt ansträngande** för att de ska kunna fortsätta arbeta efter 65 år

33% angav att deras nuvarande arbete var för **kroppsligt ansträngande** för att de ska kunna fortsätta arbeta efter 65 år

Ohälsa orsakad av arbetslivet = Folkhälsoproblem



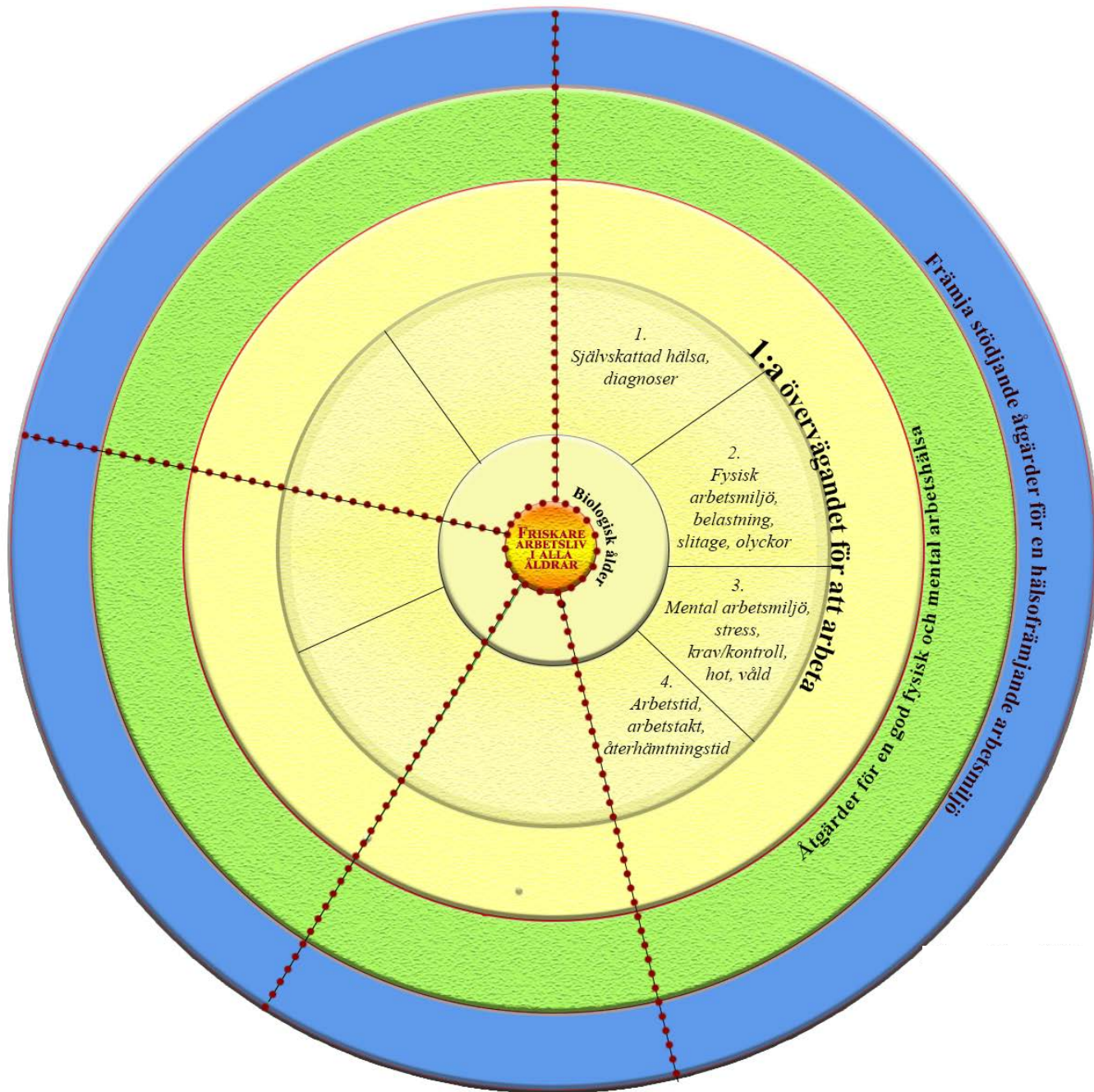
Vad ökar mina möjlighet för att arbeta till en högre ålder?

(11 902 medarbetare 21-67 år)

- 70 % genom kortare arbetstid
- 54 % genom mer återhämtningstid mellan arbetspassen
- 44% genom förändring av arbetstidens förläggning
- 39 % genom minskning av de fysiska arbetskraven
- 39 % genom minskning av de mentala arbetskraven
- 31 % genom ökad variation och rotation mellan olika arbetsuppgifter

Åtgärder för en god fysisk och mental arbetshälsa och återhämtningstid

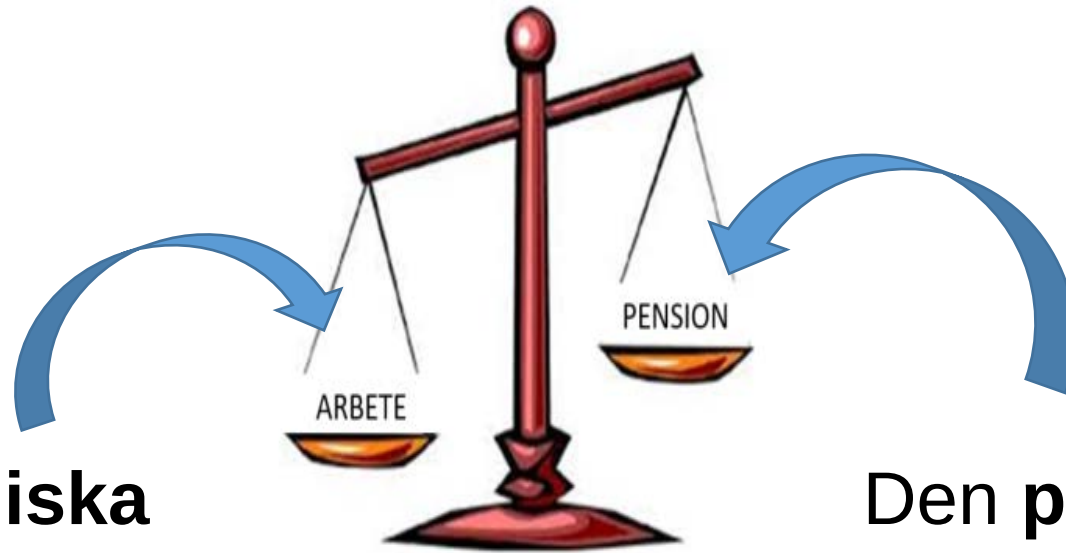
- Återhämtningstid under arbetspassen
- Återhämtningstid mellan arbetspassen
- Ergonomiska hjälpmedel
- Organisationskultur till stöd för nyttjande av ergonomiska hjälpmedel
- Minskar utslitning genom rotation/förändring av arbetsuppgifter
- Begränsat antal arbetsuppgifter för minskad stress
- Balans för krav och kontroll i arbetet
- Undanröja risken för hot och våld
- Uppmuntra fysisk aktivitet för att hålla mentalt och fysiskt
- Pauser för att tillgodose kostens betydelse för hälsan



Biologiskt åldrande

- Diagnoser, självskattad hälsa
- Fysisk arbetsmiljö
- Mental arbetsmiljö
- Arbetstid, arbetstakt, återhämtning

2:a övervägandet för att arbeta kvar eller lämna arbetet

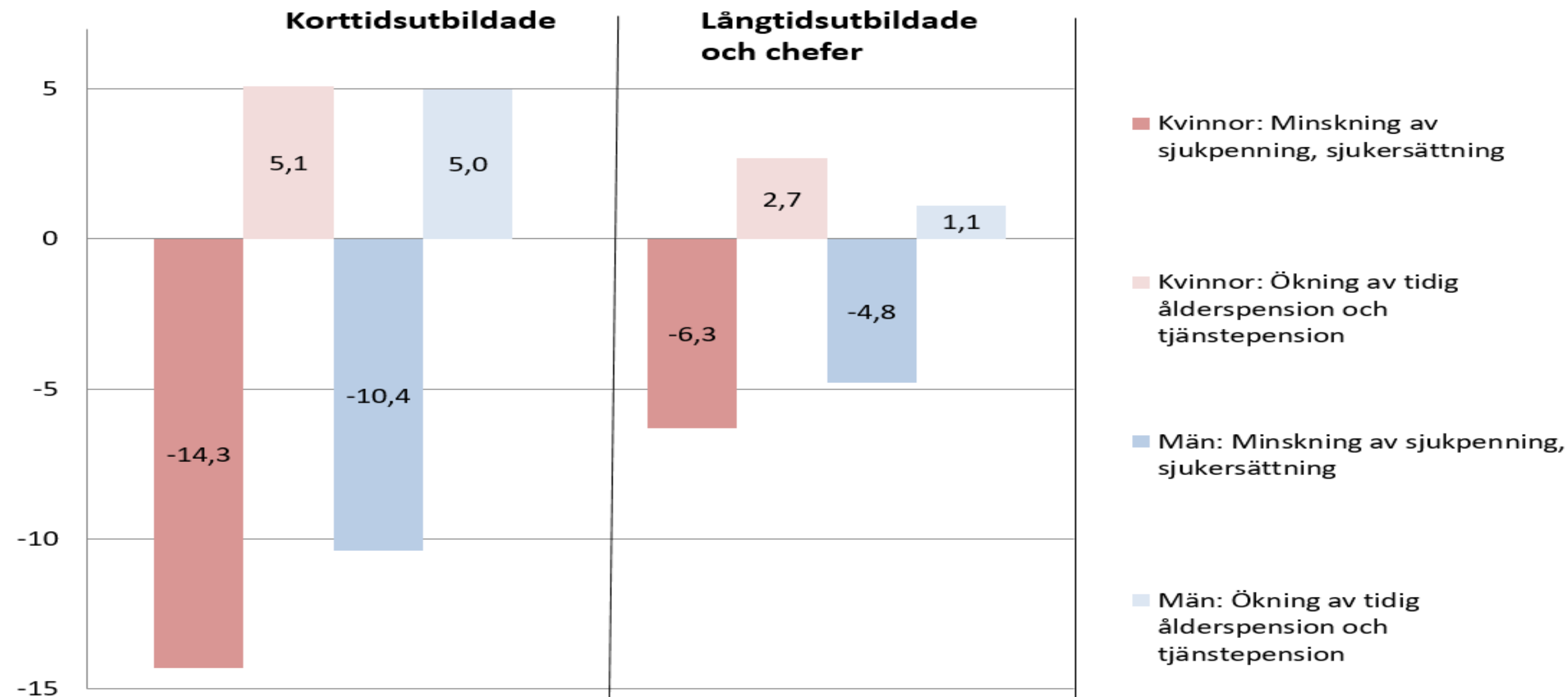


Den **privatekonomiska**
situationen med lön
från yrkesarbete

Den **privatekonomiska**
situationen som
pensionär

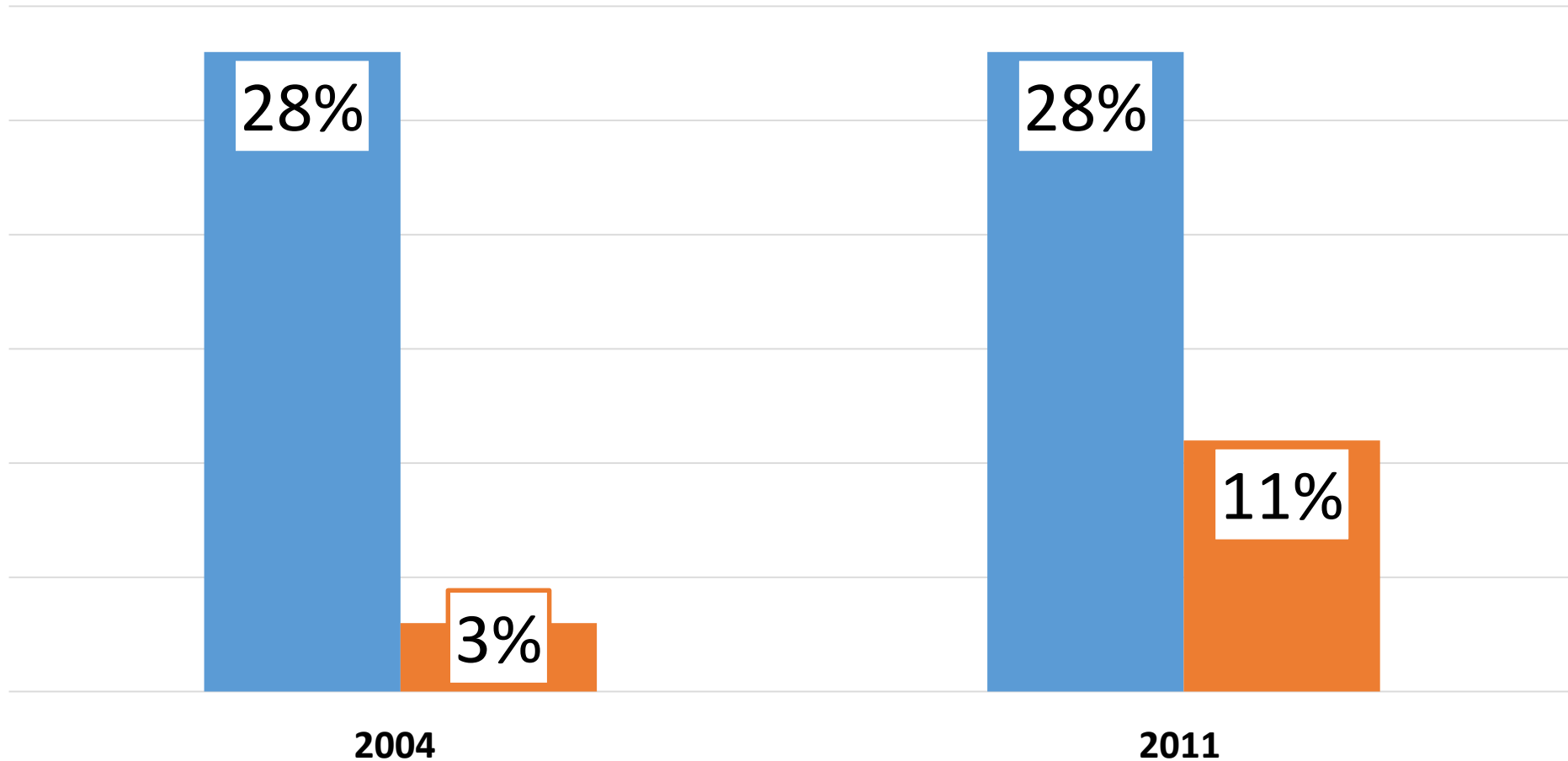
Utträdesvägar från arbetslivet år 2004 och år 2011

Förändring i åldersgruppen 55-64 år, totalbefolkningsstudie



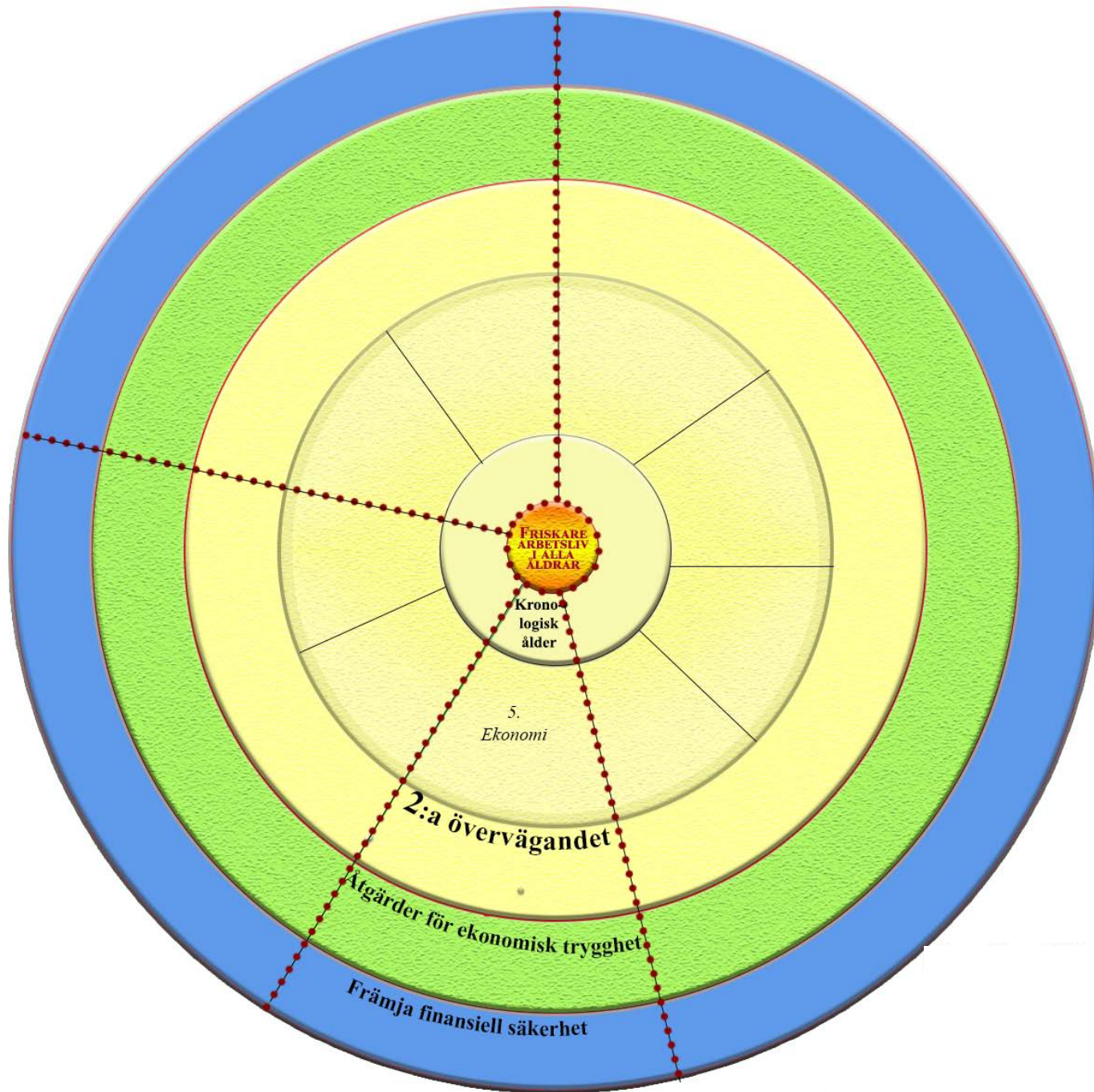
Andel som tog ut tidig ålderspension 2004 och 2011:

- Män- VD och högre chef
- Kvinnor - Tillverkningsindustri



Åtgärder för god ekonomi och socialekonomisk trygghet

- Fysisk och mental arbetsmiljö som förhindrar arbetsskador och att någon blir utsliten i förtid
- Rimlig löneutveckling oavsett ålder
- Ha råd att gå ner i arbetstid vid behov
- Medarbetare som är anställningsbara med uppdaterad kompetens, kunskap



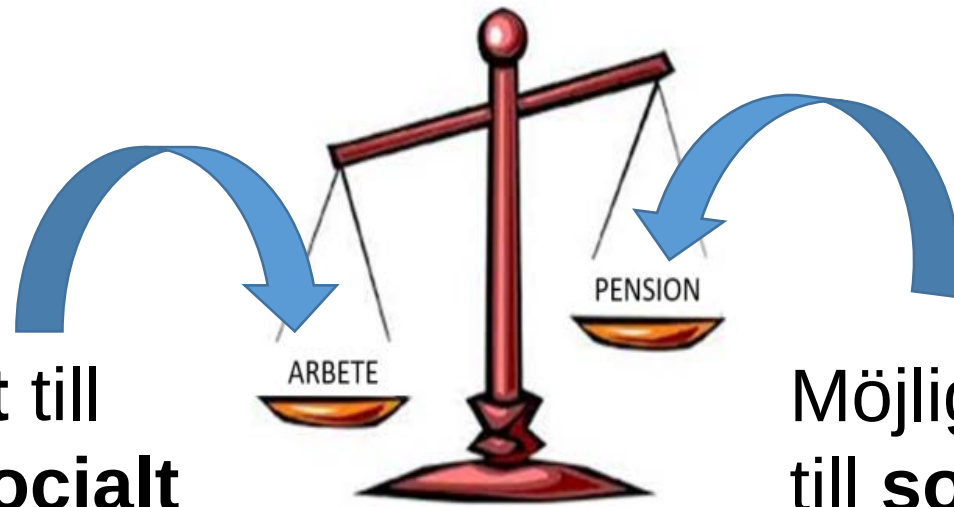
Kronologisk ålder

-Ekonomisk trygghet

En liten övning:

Res er upp och sträck upp
armarna över huvudet!

3:e övervägandet för att arbeta kvar eller lämna arbetet



Möjlighet i **arbetslivet** till **social delaktighet, socialt stöd och inklusion** i en **gruppgemenskap** av chef, kollegor, klienter, patienter, kunder, etc.

Möjlighet **utanför arbetet** till **social delaktighet, socialt stöd och inklusion** i en **gruppgemenskap** med familj, fritidsaktiviteter, volontärarbete, vänner, etc.

Vad ökar mina möjlighet för att arbeta till en högre ålder?

(11 902 medarbetare 21-67 år)

- 48% genom ökad egenkontroll över arbetets utförande
- 42% genom ökad delaktighet i arbetsgruppens beslut
- 42% genom ökad delaktighet i arbetets organisering
- 39% genom att chefens ledarskap skulle anpassas för olika behov vid olika åldrar

Chefers positiva attityder till äldre medarbetare

- Äldre är bärare av erfarenhetskompetens (99%)
- Äldre har livserfarenhet som är till nytta i arbetet (98%)
- Äldre är ett stöd för yngre och nyanställda (98%)
- Äldre är mer noggranna i sitt arbete (75%)

Chefers negativa attityder till äldre medarbetare

- Äldre har svårare att ta till sig förändringar (81%)
- Äldre är mer fientligt inställda till ny teknik (67%)
- Äldre medarbetare har sämre utbildning (67%)
- Äldre är inte lika flexibla i sitt tänkande (66%)

Chefers attityder till sina äldre medarbetare

Bland chefer som själv vill arbeta till efter 66 år ansåg:

- **36 %** att det var viktigt att **behålla medarbetarna till över 65 år**
- **33 %** att deras **medarbetare ville arbeta till 65 år eller längre**

Bland chefer som själv vill gå i pension före 65 år ansåg:

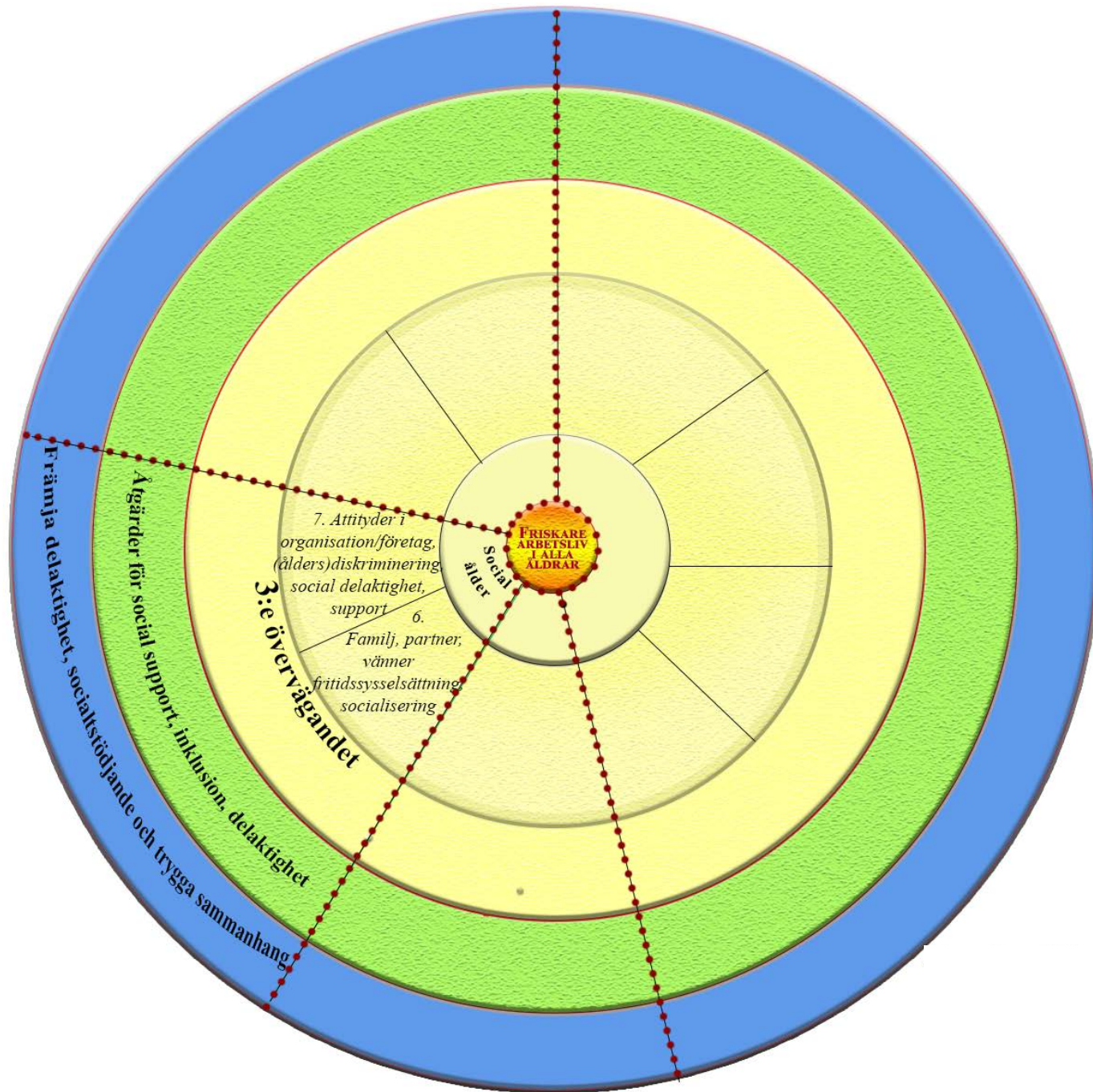
- **11 %** att det var viktigt att **behålla medarbetarna till över 65 år**
- **14 %** att deras **medarbetare ville arbeta till 65 år eller längre**

905 chefer, 27-68 år median 55 år (30% kvinnor och 70% män)

Åtgärder för social inklusion

- delaktighet, stöd, support, tillit och trygghet

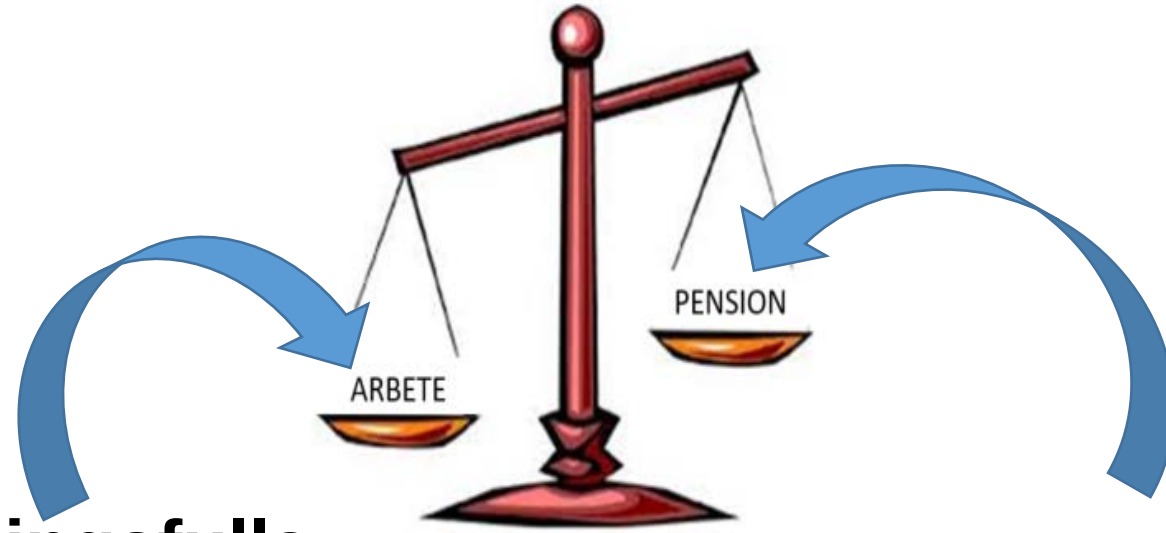
- Jobba för social delaktighet, gemenskap och trygghet i arbetsgruppen
- Ålders- och situationsanpassat ledarskap
- Undanröja kränkande särbehandling och åsidosättande
- Uppmärksamma diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna
- Information och delaktighet vid beslut (i lagom omfattning)
- Balans mellan arbetsinsats och belöning
- Arbetstidsschema som även beaktar individens sociala behov utanför arbetet



Social ålder

- inklusion
- gruppgemenskap
- delaktighet
- support
- stöd
- tillit
- trygghet

4:e övervägandet för att arbeta kvar eller lämna arbetet



Möjligheten till **meningsfulla, självförverkligande, utvecklande och stimulerande arbetsuppgifter och aktiviteter i arbetet**

Möjligheten till **meningsfulla, självförverkligande, utvecklande och stimulerande aktiviteter och uppgifter utanför yrkeslivet**

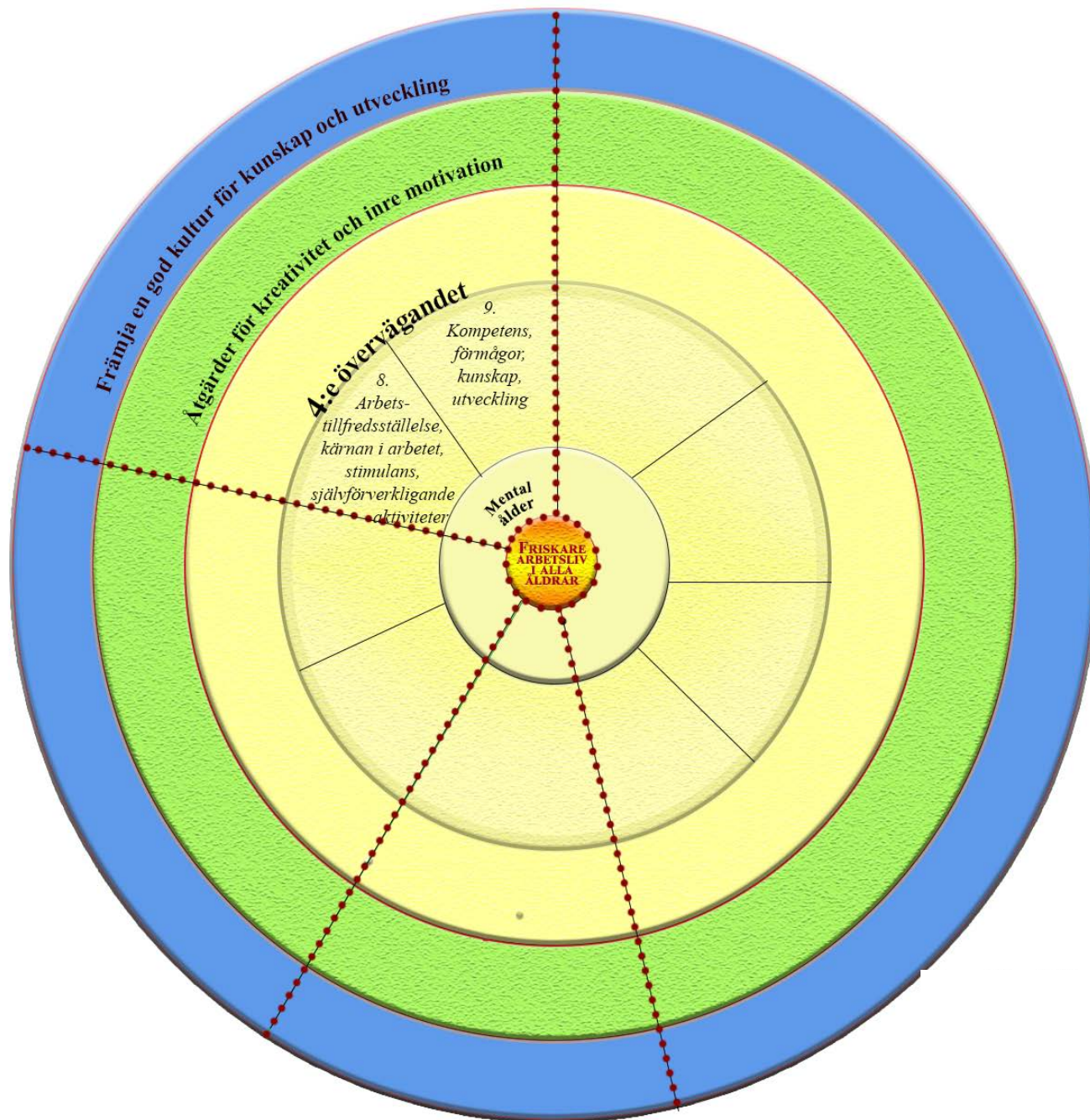
Vad ökar mina möjlighet för att arbeta till en högre ålder?

11 902 medarbetare 21-67 år

- 60 % genom möjlighet till anpassad arbetsuppgifter utifrån min förmåga de sista åren i yrkeslivet
- 47 % genom ökad arbetstillfredsställelse
- 47 % genom ökad möjlighet till utveckling i arbetet
- 50 % genom att kunna ägna mig mer åt de delar i arbetet som jag upplever som intressanta och viktiga
- 50 % genom möjlighet till ny kunskap och kompetens utifrån mina behov

Åtgärder för motivation och tillvarata kompetens

- Organisationskultur som tar vara på medarbetares erfarenhet, förmågor och kunskap som en produktionstillgång
- Ansvarsområden
- Rotation och förändring av arbetsuppgifter utifrån möjligheter i organisationen
- Möjlighet till kompetensutveckling utifrån individens behov
- Möjlighet att ingå i utvecklingsarbete och ”projekt” på arbetsplatsen



Mental ålder

- kunskap
- kompetens
- förmågor
- utveckling
- arbetstillfredsställelse
- självförverkligande
- meningsfullhet
- stimulerande uppgifter och aktiviteter

Befintliga stöd från samhällsnivå i arbetet för hållbart arbetsliv för alla åldrar

(Analys av Sveriges totalbefolkning)

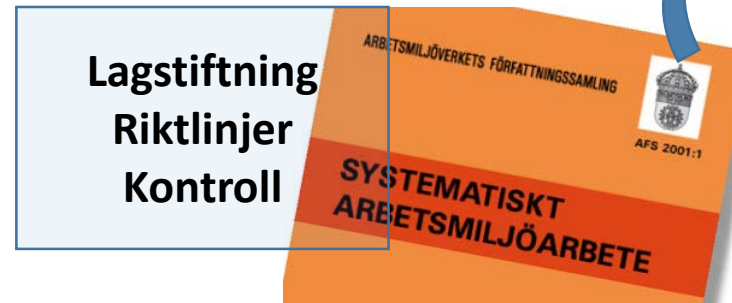
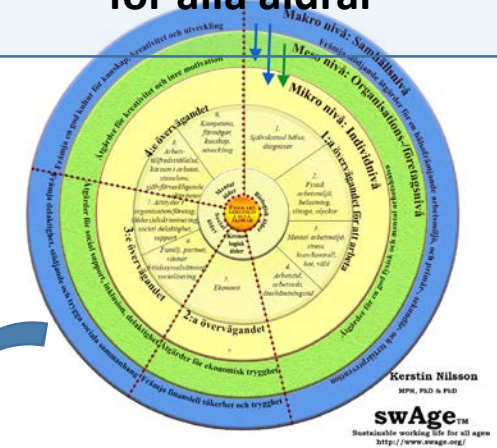
- **Ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) var statistiskt signifikant associerat med att individer kunde arbeta till 65 år eller längre**
(OR 1.7, 95% CI 1.3-2.3; män: OR 2.2, 95% CI 1.4-3.6; kvinnor: OR 1.5, 95% CI 1.1-2.2).
- **Tillgång till företagshälsovård var inte statistiskt signifikant associerat med att individer kunde arbeta till 65 år eller längre**
(OR 1.3, 95% CI 0.9-1.7; män: OR 1.7, 95% CI 0.9-2.9; kvinnor: OR 1.0, 95% CI 0.7-1.5).

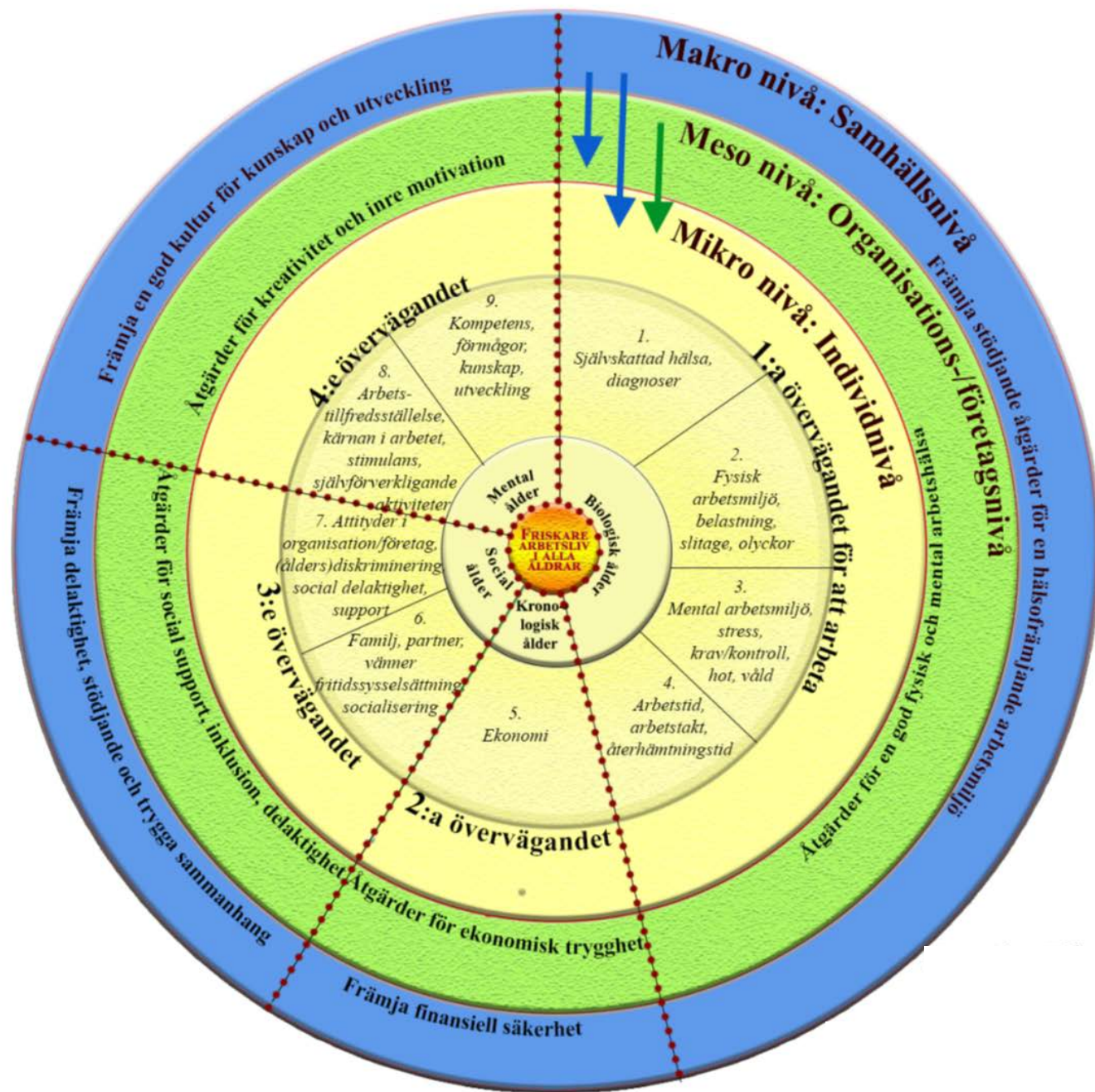
swAge modellen och Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

- Verktyg och arbetssätt för att göra arbetsplatsen hållbar för alla åldrar:

- Samverkan och rutiner för att undersöka arbetsförhållande utifrån bestämningsfaktorer för hållbart arbetsliv för alla åldrar
- Bedöma risker utifrån bestämningsfaktorerna
- Handlingsplan, tidsplan och ansvarsfördelning för åtgärder
- Vidta åtgärder
- Följa upp och kontrollera effekt

Bestämningsfaktorer för
Hållbart arbetsliv
för alla åldrar





Jag vill inte ha pension!
Jag vill ha passion!!



Tack!

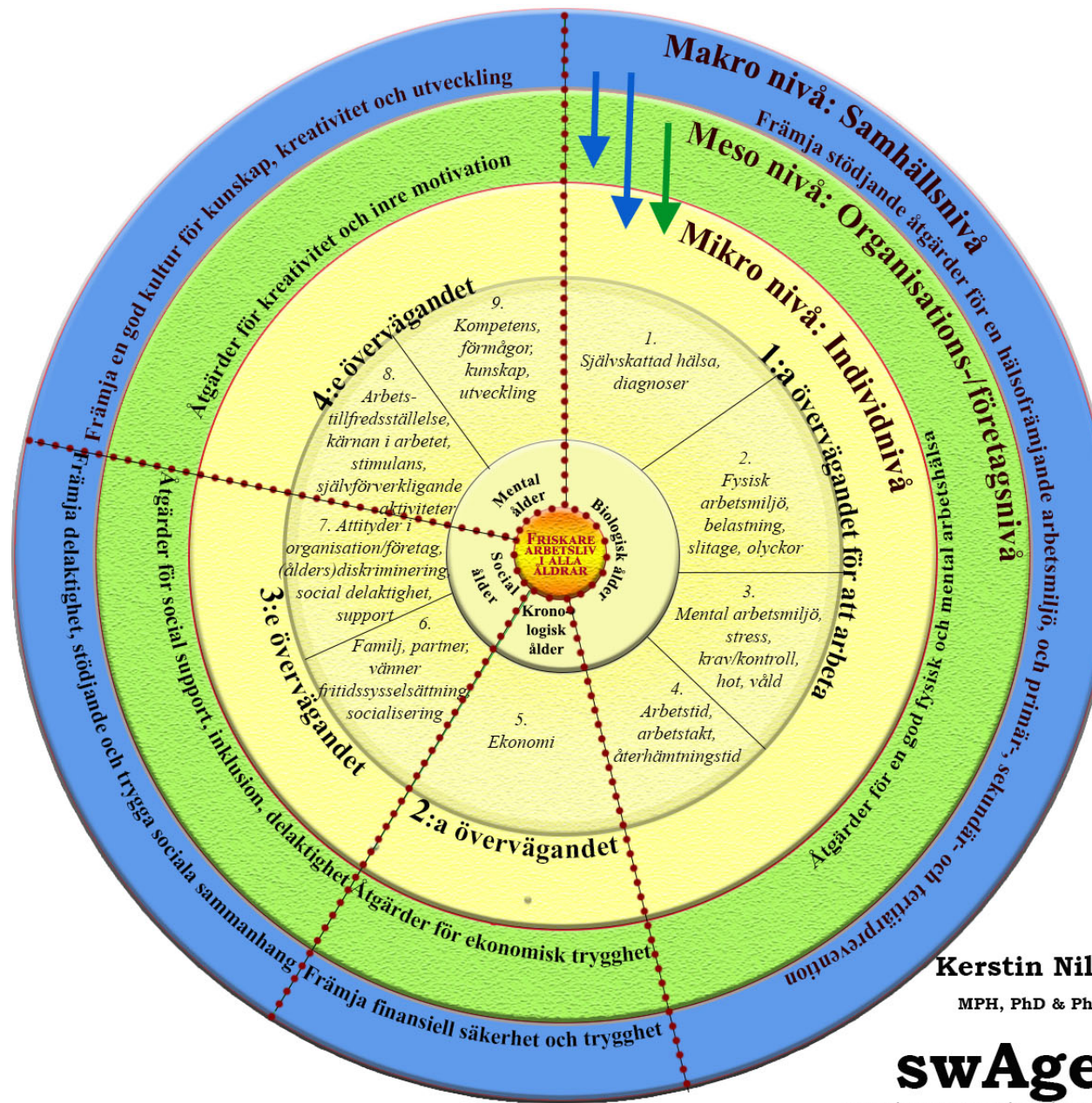
Kerstin Nilsson

Docent, Dr.med. & Fil.Dr., MPH

<http://www.swAge.org/>

kerstin.nilsson@med.lu.se

research.swage@gmail.com



Kerstin Nilsson

MPH, PhD & PhD

swAgeTM

Sustainable working life for all ages
<http://www.swage.org/>

- 
1. Nilsson K. Conceptualization of ageing in relation to factors of importance for extending working life – a review. *Scandinavian Journal of Public Health* 2016; 44: 490–505.
<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1403494816636265>
 2. Nilsson K. Östergren P-O. Kedefors R. Albin M. Has the participation of older employees in the workforce increased? Study of the total Swedish population regarding exit working life. *Scandinavian Journal of Public Health* 2016; 44: 506–516. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1403494816637262>
 3. Nilsson K. Interventions to reduce injuries among older workers in agriculture: A review of evaluated intervention projects. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment, and Rehabilitation* 2016;17;55(2):471-480. <http://content.iospress.com/articles/work/wor2407>
 4. Nilsson K. Rignell-Hydbom A. Rylander L. Factors influencing the decision to extend working life or to retire. *Scand Journal of Work Environment & Health*. 2011; 37(6):473-480.
<http://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-016-3438-6>
 5. Nilsson K. Why work beyond 65? Discourse on the decision to continue working or retire early. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2012; 2(3):7-28. <http://www.nordicwl.com/nilsson-2012-why-work-beyond-65-discourse-on-the-decision-to-continue-working-or-retire-early/>
 6. Nilsson K. Rignell-Hydbom A. Rylander L How is self-rated health and diagnosed disease associate with early or deferred retirement: a cross sectional study with employees aged 55-64. *BMC Public Health* 2016;16:886
DOI 10.1186/s12889-016-3438-6. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5000415/>
 7. Nilsson K. Pinzke S. Lundqvist P. Occupational Injuries to Senior Farmers in Sweden: *Journal of Agricultural Safety & Health*. 2010; 16(1):19-29. http://pub.epsilon.slu.se/8730/2/nilsson_et_al_120424.pdf
 8. Nilsson E. Nilsson K. Time for Caring? Elderly care employees' occupational activities in the cross draft between their work priorities, “must-do’s” and meaningfulness. *International Journal of Care Coordination*. 2017. <http://journals.sagepub.com/eprint/gZYkPQqDR8FTqYrRCUJc/full>

9. Pinzke S. Nilsson K. Lundqvist P. Farm tractors on Swedish public roads--age-related perspectives on police reported incidents and injuries. *Work* 2014;49(1):39-49
<http://content.iospress.com/articles/work/wor01767>
10. Nilsson K. Active and healthy ageing at work. - A qualitative study with employees 55-63 years and their managers. *Open Journal of Social Sciences*, 2017;5:13-29. http://file.scirp.org/pdf/JSS_2017063011445057.pdf
11. Nilsson K. The Influence of Work Environmental and Motivation Factors on Seniors' Attitudes to an Extended Working Life or to Retire. A Cross Sectional Study with Employees 55 - 74 Years of Age. *Open Journal of Social Sciences*, 2017;5:30-41. http://file.scirp.org/pdf/JSS_2017071013594273.pdf
12. Pinzke S. Nilsson K. Lundqvist P. Tractor accidents in Swedish traffic. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 2012;41:5317-5323.
13. Nilsson E. Nilsson K. The Transfer of Knowledge between Younger and Older Employees in the Health and Medical Care: An Intervention Study. *Open Journal of Social Sciences*, 2017;5:71-96.
http://file.scirp.org/pdf/JSS_2017071114311741.pdf
14. Nilsson K. Pinzke S. Occupational Accidents Among Elderly Farmers in Sweden. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 2012;41:5324-5326.
15. Kedefors R. Nilsson K. Rylander L. Östergren P-O. Albin M. Work life length in different occupations: A Swedish population study. *Ageing & Society*. DOI: 10.1017/S0144686X17000083 (accepted for publication 20161219).
16. Nilsson K. Äldre medarbetares attityder till ett långt arbetsliv. Skillnader mellan olika yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården. *Arbetsliv i omvandling* 2006;10:1-69 http://nile.lub.lu.se/arbarch/aio/2006/aio2006_10.pdf
17. Nilsson K. Vem kan och vill arbeta till 65 år eller längre? En studie av anställda inom hälso- och sjukvården. *Arbete och hälsa* 2005;14:1-35. https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4345/1/ah2005_14.pdf
18. Nilsson K. Managers' attitudes to their older employees - a cross-sectional study. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*

20. Nilsson K. Kadefors R. Rylander L. Östergren P-O. Albin M. Work related disorders and retirement in the six most general professions for Swedish men 55-64 years. A five year follow-up study.
21. Caffaro F. Lundqvist P. Micheletti Cremasco M. Nilsson K. Pinzke S. Cavallo E. Being a farmer at old age: an ergonomic analysis of work-related risks in a group of Swedish farmers aged 65 and over. AgroMedicin
22. Nilsson K. Occupational health, work environment and work-related disorders as a cause of early retirement in Sweden – a total population based study
23. Hovbrandt C, Håkansson C. Karlsson G. Albin M, Nilsson K. Prerequisites and older workers' driving force behind an extended working life.
24. Hörnstedt K. Nilsson K. Albin M. Håkansson C. Employers' perceptions of older workers and an extended working life in Sweden.
25. Blomé M. Borell J. Håkansson C. Nilsson K. Ageing in different work organisations: municipality organisations, big private companies and SME.
26. Gyllensten K. Wentz K. Håkansson C. Nilsson K. Elderly workers' motivation for retirement or an extended working life. With particular focus on assistant nurses working in the elderly care sector.
27. Nilsson K. Kadefors R. Rylander L. Östergren P-O. Albin M. Work related disorders and retirement in the six most general professions for Swedish women 55-64 years. A five year follow-up study.
28. Nilsson K. Pension eller arbetsliv? Malmö, Swedish National Institute in Working life. 2005.
29. Nilsson K. The ability and desire to extend working life. In Vingård E. (ed.) Healthy workplaces for men and women in all ages. Arbetsmiljöverket 2017

30. Nilsson K. Bäst före datum på arbetskraften? – olika åldersbegrepps betydelse för äldre i arbetslivet In Krekula C. Johansson B. (eds.) Introduktion till åldersstudier. Lund: Studentlitteratur. 2017.
31. Nilsson K. Att kunna och att vilja arbeta längre. In Vingård E. ed. Friska arbetsplatser för män och kvinnor alla åldrar. Stockholm: Swedish Work Environment Authority, 2016:8;36-59.
32. Nilsson K. Wadensjö E. Bodin T. Albin M. The Swedish National report on Sustainable Working life in Old Age. In Melchior Poulsen O. (Ed.) Nordic Council of Ministers Report on: The impact of the working environment on work retention of older workers
33. Nilsson K. Attitudes of managers and older employees to each other and the effects on the decision to extend working life. In Ennals R & Salomon R H (eds.) Older Workers in a Sustainable Society. Peter Lang Verlag. Frankfurt am Main. 2011.
34. Nilsson K. Kön och ålderspension – en tvärsnittstudie om skillnader mellan män och kvinnor i att kunna och vilja arbeta till 65 år eller längre. Arbets- och miljömedicin, Lunds universitet: Rapport nr 4/2015.
35. Nilsson K. Pinzke S. Does Ageing increase the risk to Occupational Accidents? In: Albin M. et al. (eds.) The Work Environment - Impact of Technological, Social and Climate Change. Arbete och hälsa, vetenskaplig skriftserie, nr 2011:45(5)
36. Nilsson K. Äldre lantbrukares arbetssituation och hälsa. Alnarp: Swedish University of Agricultural Sciences. 2011:37.
37. Nilsson K. Pinzke S. Äldre lantbrukares olycksrisker. Alnarp: Swedish University of Agricultural Sciences, 2011:22.
38. Nilsson K. Organizational measures and strategies for a sustainable working to an older age.

- 39.Nilsson K. Kön, arbetsliv och ålderspension. I Kadefors R. (red.) Uppdragsrapport till den svenska regeringen angående: Den äldre arbetskraften. Stockholm: Swedish National Institute of Working life. 2007.
- 40.Nilsson K. Man kan inte klara hur mycket som helst! – Chefens syn på arbetsmiljön och dess betydelse för personalens hälsa inom Försäkringskassan. Malmö, Swedish National Institute of Working life. (2004)
- 41.Bengtsson E. Nilsson K. Äldre medarbetare. Malmö, Swedish National Institute of Working life. 2004.
- 42.Nilsson K. Chefers attityder till äldre medarbetare inom kommunen. Stockholm: Swedish National Institute of Working life, 2007:4.
- 43.Nilsson K. Arbetstillfredsställelse hos äldre läkare och sjuksköterskor. Malmö: Swedish National Institute of Working life, 2003.
- 44.Nilsson K. Förlängt arbetsliv – En litteraturstudie av faktorer med betydelse för förlängt arbetsliv som alternativ till tidig pensionsavgång. Malmö: Swedish National Institute of Working life, 2003.
- 45.Nilsson K. Pension eller arbetsliv? Malmö, Swedish National Institute in Working life. 2005
- 46.Nilsson K. Kunskapslabbet i Trelleborg – ett projekt om överföring av erfarenhetskunskap mellan kommun- och landstingsanställda samt mellan generationerna. Lund: FoU Skåne, 2007:1.
- 47.Nilsson K. To work or not to work in an extended working life? Factors in working and retirement decision. Doctoral Dissertation Series 2013:4. Faculty of Medicine, Lund University.
<https://lup.lub.lu.se/search/ws/files/3913230/3346493.pdf>