



LUND UNIVERSITY

Medarbetare inom Hållbart arbetsliv för alla åldrar i Helsingborgs stad

Rapport nr 12/2019

Löfqvist, Lotta; Nilsson, Kerstin

2019

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Löfqvist, L., & Nilsson, K. (2019). *Medarbetare inom Hållbart arbetsliv för alla åldrar i Helsingborgs stad: Rapport nr 12/2019*. (Arbets- och miljömedicin Syd; Vol. 2019, Nr 12). Arbets- och miljömedicin Syd.

<https://sodrasjukvardsregionen.se/download/rapport-122019-medarbetare-inom-hallbart-arbetsliv-for-alla-aldrar-i-helsingborgs-stad/>

Total number of authors:

2

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

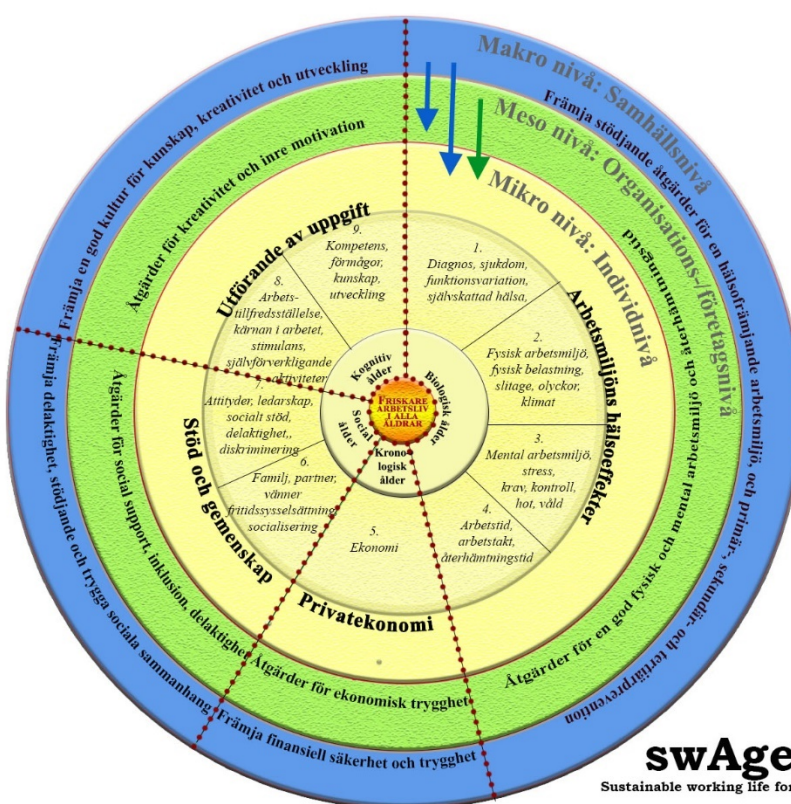
PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Medarbetare inom Hållbart arbetsliv för alla åldrar i Helsingborgs stad

Lotta Löfqvist
Ergonom & Fil.Dr. Arbetsvetenskap

Kerstin Nilsson
Professor, docent & Dr.med.vet. Folkhälsovetenskap epidemiologi
Docent & Fil.Dr. Arbetsvetenskap

Arbets- och miljömedicin Syd, Lunds universitet & Högskolan i Kristianstad



swAge™
Sustainable working life for all ages



Innehållsförteckning

Bakgrund	3
Inledning.....	4
Undersökningsgruppen.....	5
Till vilken ålder kan och vill medarbetarna i Helsingborgs stad arbeta?	13
Medarbetarna i Helsingborgs stads arbetssituation.....	16
Självskattad hälsa och diagnoser.....	16
Fysisk arbetsmiljö	28
Den fysiska arbetsmiljöns inverkan på att arbeta efter 65 år	30
Mental arbetsmiljö.....	31
Den mentala arbetsmiljöns inverkan på att arbeta efter 65 år	41
Arbets tid, arbetstakt och återhämtningstid.....	42
Arbets tid, arbetstakt och återhämtningens inverkan på att arbeta efter 65 år	48
Ekonomi	51
Privatekonomins inverkan på att arbeta efter 65 år.....	53
Familj och fritid.....	55
Familj och fritids inverkan på att arbeta efter 65 år	58
Organisationsattityder, ledarskap, diskriminering, inklusion och socialt stöd på arbetsplatsen ..	60
Attityder i organisationen, samt chefens och delaktighetens inverkan på att arbeta efter 65 år.....	67
Arbetsuppgiftens meningsfullhet, stimulans och arbetstillfredsställelse	70
Arbetsuppgiftens inverkan på att arbeta efter 65 år	74
Kunskap, kompetens och utveckling.....	75
Kunskap och kompetensutvecklingens inverkan på att arbeta efter 65 år	77
Vad ökar möjligheten att arbetade till 69 år eller längre, enligt de 1 758 medarbetarna i Helsingborgs stad	78
Referenser.....	92
Publikationer om Hållbart arbetsliv för alla åldrar av forskargruppen	98

Bakgrund

Medellivslängden i populationen är idag över 80 år i 34 av världens länder, och ökar ständigt. Detta är positivt, men den åldrande befolkningen är också en utmaning för samhället. För att upprätthålla välfärdsystemen behövs fler arbetade timmar i ekonomin och pensionsåldern kommer därför att senareläggas ⁽¹⁻³⁾. Det är därför viktigt att organisationer och företag har en arbetsmiljö och arbetssituation som ett längre arbetsliv. Mer kunskap behövs därför på samhällsnivå, organisations-/företagsnivå och individnivå om hur arbetslivet kan göras mer hållbart för alla åldrar så att fler klarar av, kan och vill arbeta till en högre ålder.

Under våren 2018 genomförde Arbets- och miljömedicin Lunds universitet tillsammans med HR-avdelningen i Helsingborgs stad en datainsamling inom interventionsprojektet ”Hållbart arbetsliv i Helsingborgs stad”. Denna rapport är en deskriptiv redovisning över hur medarbetare i Helsingborgs stad upplever sin arbetssituation och möjligheten att arbeta i ett förlängt arbetsliv. Det genomfördes även en datainsamling angående hur chefer uppfattade möjligheten för deras medarbetare och för dem som chefer att arbeta till en högre ålder under våren 2018. Den datainsamlingen kommer att publiceras separat i denna rapportserie. De två studierna kommer att upprepas för att över år följa trender. Databasen kommer även användas till fördjupade analyser. Resultatet avses att användas som ett kunskapsunderlag för att skapa friska och hållbara arbetsplatser för alla åldrar.

Vi vill rikta ett stort tack till Afa-försäkring för deras finansiering av projektet.

Vid frågor om rapporten eller om projektet Hållbart arbetsliv för alla åldrar i Helsingborgs stad kontakta kerstin.nilsson@med.lu.se

Lund den 30 maj 2019

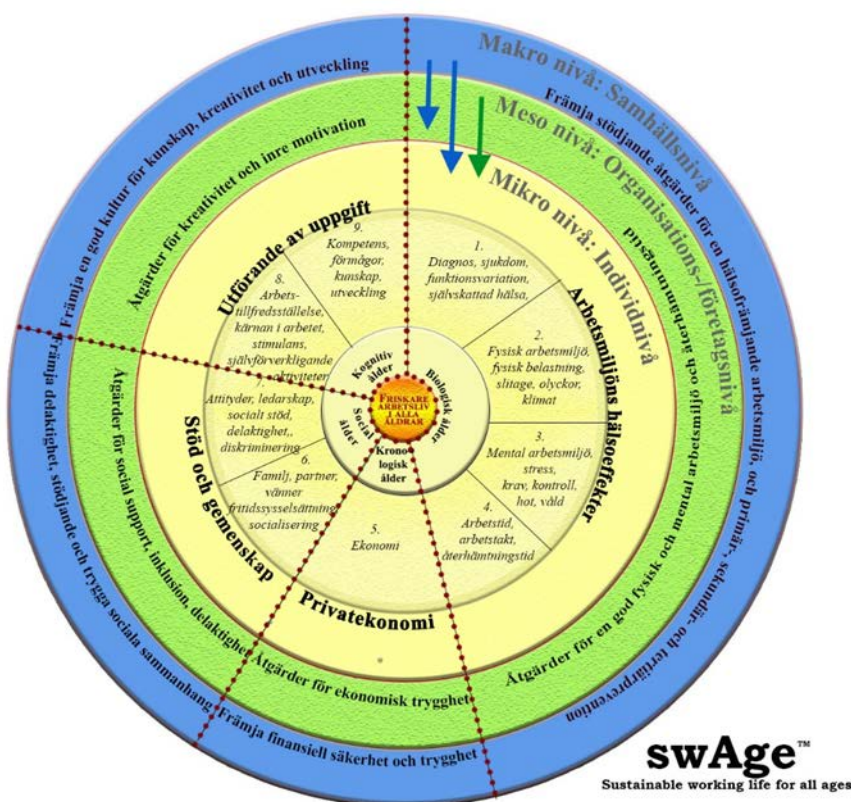
Kerstin Nilsson & Lotta Löfqvist

Inledning

Detta är en deskriptiv rapport av 1 758 enkätsvar med medarbetare över 50 år i Helsingborgs stad. Undersökningen bygger på swAge-modellens teorier och web-enkätformuläret relaterade till swAge-modellen - Hållbart arbetsliv för alla åldrar (se figur 1) om bestämningsfaktorer för ett hållbart arbetsliv för alla åldrar utifrån samhällsnivå, organisationsnivå och individnivå ⁽⁴⁻⁴⁴⁾. Modellen tar upp biologisk, kronologisk, social och mental ålder; nio bestämningsområden med betydelse för att individer kan och vill ingå i arbetslivet.

I rapporten redovisas först undersökningen av gruppen och vad de svarande ansåg om hur länge de kunde och ville arbeta. Resultatredovisning är indelad efter de nio bestämningsområden i swAge-modellen ⁽⁴⁻⁶⁾. Dessa är. 1. diagnoser och självskattad hälsa; 2. fysisk arbetsmiljö, 3. mental arbetsmiljö; 4. arbetstid, arbetstakt och återhämtningstid; 5. ekonomi; 6. familj och fritid; 7. attityden i organisationen, ledarskap, delaktighet och socialt stöd; 8. arbetstillfredsställelse och stimulans; 9. kunskap, förmåga och kompetens; samt överväganden inför beslutet att arbeta kvar eller lämna sitt arbete. Undersökningen har även en del om hur medarbetarna såg på sin situation i relation till att arbeta efter 65 år. Resultatet från denna del av undersökning redovisas sist under respektive del av de nio bestämningsområdena.

En beskrivning av swAge-modellen finns på <http://www.swage.org/> samt i publikation 4-6 i referenslistan.



Figur 1: swAge-modellen – Hållbart arbetsliv för alla åldrar ⁽⁴⁻⁶⁾.

Undersökningsgruppen

Urvalet till undersökningen var 3 474 medarbetare i åldern 50 år och äldre och anställda inom Helsingborgs stad under våren 2018, dvs. det totala antalet tillsvidareanställda i de utvalda yrkesgrupperna.

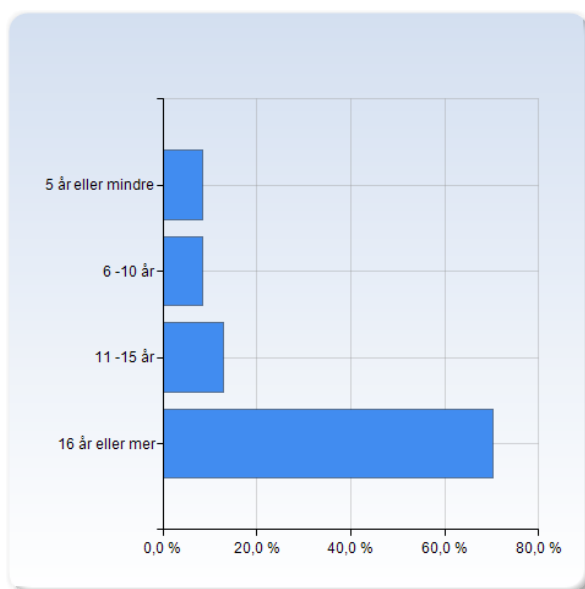
Efter två påminnelser var det slutligen 1 758 medarbetare som besvarat enkäten, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 50,6 procent.

Resultaten på enkätfrågorna redovisas deskriptivt med tabeller, diagram och procentsatser i denna rapport. I vissa tabeller upptäcker den uppmärksamma läsaren att procentsumman överstiger hundra procent på grund av avrundningsfel.

De flesta som deltog i undersökningen hade arbetat inom samma yrke i 16 år eller mer (70,3%).

Tabell/diagram 1. Jag har arbetat i mitt nuvarande yrke i ...

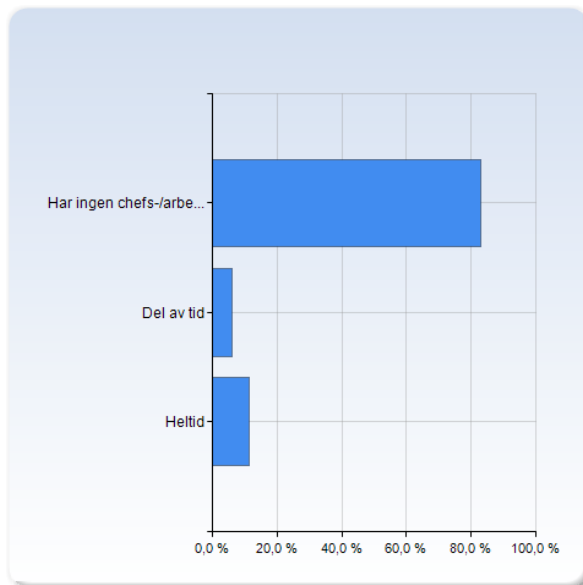
Jag har arbetat i mitt nuvarande yrke i ...	Antal svar
5 år eller mindre	147 (8,4%)
6 -10 år	147 (8,4%)
11 -15 år	226 (12,9%)
16 år eller mer	1233 (70,3%)
Summa	1753 (100,0%)



Det var 294 (17%) av de svarande som angav att de vid undersökningstillfället hade en chefsbefattning eller arbetsledande position.

Tabell/diagram 2. För närvarande har jag i min tjänst en chefsposition/arbetsledarposition ...

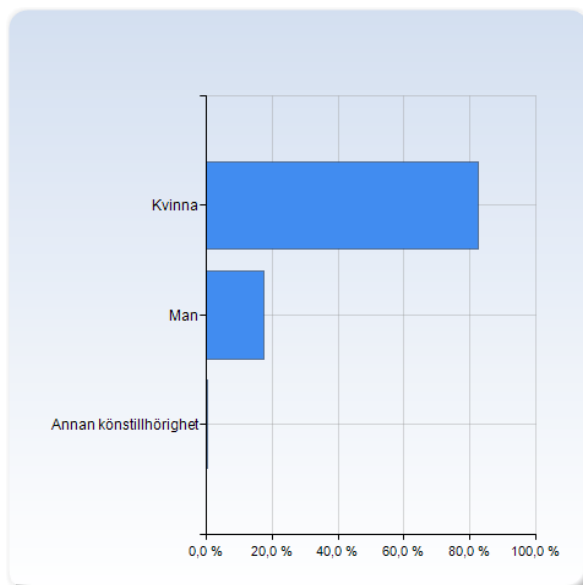
För närvarande har jag i min tjänst en chefsposition/arbetsledarposition ...	Antal svar
Har ingen chefs-/arbetsledarposition	1436 (83,0%)
Del av tid	101 (5,8%)
Heltid	193 (11,2%)
Summa	1730 (100,0%)



Av dem som arbetar inom Helsingborg stad var ca 83 % kvinnor och ca 17 % män. Det var 1447(82,6 %) kvinnor, 304 (17,4 %) män som svarade på enkäten vilket kan relateras till könsfördelning i denna undersökning. En person som svarade på enkäten angav annan könstillhörighet.

Tabell/diagram 3. Kön

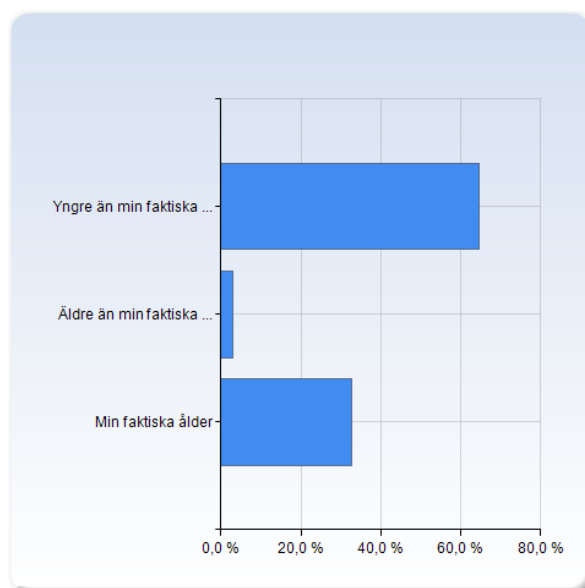
Kön	Antal svar
Kvinna	1447 (82,6%)
Man	304 (17,4%)
Annan könstillhörighet	1 (0,1%)
Summa	1752 (100,0%)



Åldersfördelningen i undersökningsgruppen var 50-67 år, med en medelålder på 57,2 år. Detta var dock den kronologiska åldern, men ålder kan definieras på olika sätt. Upplevelsen av den egna ålder ingår i det som beskrivs social åldersdefinition. Individers subjektivt upplevda ålder inkluderar även hur de upplever sin biologiska ålder och sin mentala ålder. Den subjektiva upplevelsen av den egna åldern kan därför skilja sig från hur individer objektivt förväntar att en viss kronologiskåldersgrupp är vid en viss ålder. Utifrån det kan individer beskriva att de subjektivt upplever sig ha en annan ålder än de i objektiva termer tänker kring en viss ålder, det vill säga att de upplever sig vara yngre eller äldre än sin faktiska ålder. I denna undersökning var det ca 65 procent som angav att de kände sig yngre än sin ålder och ca 3 procent som kände sig äldre än sin ålder.

Tabell/diagram 5. Jag känner mig som

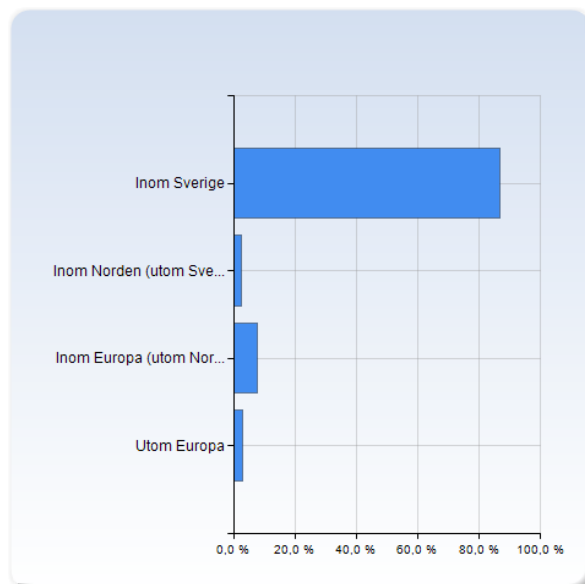
Jag känner mig som	Antal svar
Yngre än min faktiska ålder	1130 (64,7%)
Äldre än min faktiska ålder	49 (2,8%)
Min faktiska ålder	568 (32,5%)
Summa	1747 (100,0%)



De flesta som deltog i undersökningen var födda i Sverige (86,6%).

Tabell/diagram 6. Min födelseort finns.....

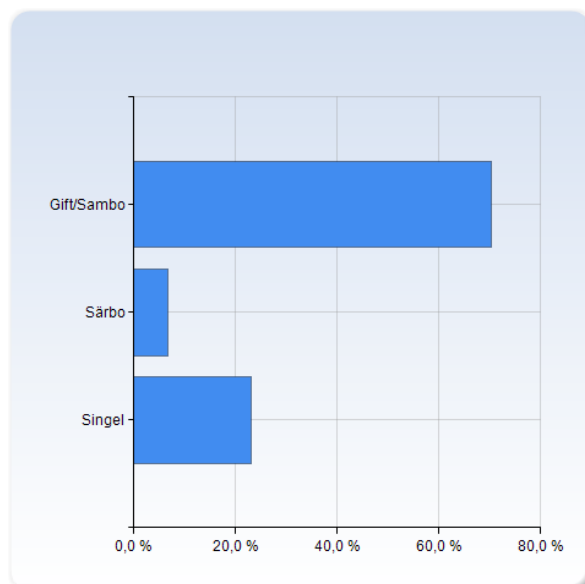
Min födelseort finns.....	Antal svar
Inom Sverige	1516 (86,6%)
Inom Norden (utom Sverige)	43 (2,5%)
Inom Europa (utom Norden)	137 (7,8%)
Utom Europa	54 (3,1%)
Summa	1750 (100,0%)



Övervägande andelen av deltagarna var gifta eller sambo.

Tabell/diagram 7. Mitt civilstånd är.....

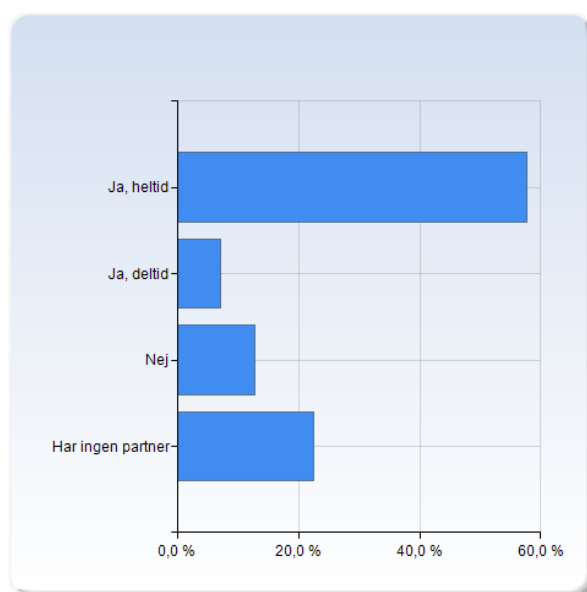
Mitt civilstånd är.....	Antal svar
Gift/Sambo	1228 (70,3%)
Särbo	115 (6,6%)
Singel	404 (23,1%)
Summa	1747 (100,0%)



De flesta svarande hade en partner som arbetade heltid.

Tabell/diagram 8. Min partner förvärvsarbetar....

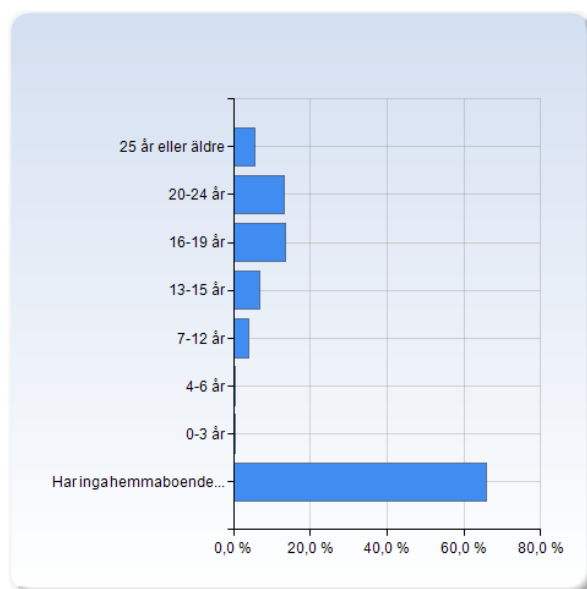
Min partner förvärvsarbetar....	Antal svar
Ja, heltid	1002 (57,6%)
Ja, deltid	124 (7,1%)
Nej	223 (12,8%)
Har ingen partner	390 (22,4%)



Flertalet hade inga barn som bodde i deras hushåll.

Tabell/diagram 9. Jag har barn boende i mitt eget hem i åldern ...

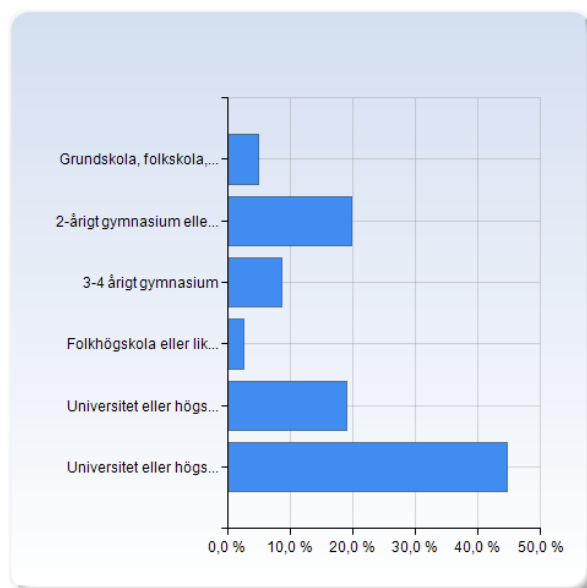
Jag har barn boende i mitt eget hem i åldern ...	Antal svar
25 år eller äldre	97 (5,6%)
20-24 år	228 (13,1%)
16-19 år	238 (13,6%)
13-15 år	116 (6,7%)
7-12 år	67 (3,8%)
4-6 år	9 (0,5%)
0-3 år	6 (0,3%)
Har inga hemmaboende barn	1148 (65,8%)
Summa	1909 (109,5%)



Det var även varierande utbildningsnivå i undersökningsgruppen.

Tabell/diagram 10. Min högsta genomförda utbildning är:

Min högsta genomförda utbildning är:	Antal svar
Grundskola, folkskola, realskola eller liknande	88 (5,0%)
2-årigt gymnasium eller yrkesskola	347 (19,9%)
3-4 årigt gymnasium	151 (8,6%)
Folkhögskola eller liknande	47 (2,7%)
Universitet eller högskola kortare än 3 år	333 (19,1%)
Universitet eller högskola, 3 år eller längre	781 (44,7%)
Summa	1747 (100,0%)



Personerna som ingick i undersökningsgruppen arbetade inom olika verksamhetsområden; pedagogiskt arbete, vård, socialt och kurativt arbete, teknik & IT, kultur & fritid och administration. Inom varje verksamhet arbetade flera olika yrkeskategorier.

Tabell/diagram 11. Mitt arbete är inomVerksamhetsområde

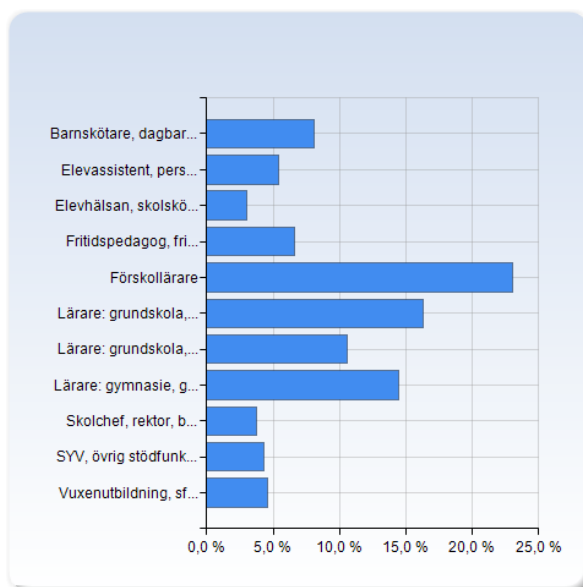
Mitt arbete är inom (ange verksamhetsområde för din huvudsakliga sysselsättning och yrke. Vid tveksamhet så välj det som du tycker ligger närmast)	Antal svar
Pedagogiskt arbete (barn, ungdomar, vuxna)	682 (38,8%)
Vård, hälsa, omsorg, rehabiliteringsarbete, boende, hemtjänst, HSL LSS	440 (25,0%)
Socialt och kurativt arbete	144 (8,2%)
Teknik, It, stad, miljö, kök, drift, underhåll, m.m.	180 (10,2%)
Bibliotek, arkiv, kultur, turism, fritid	65 (3,7%)
Administration, stödfunktioner (HR, ekonomi, juridik, övrig administrativ stödfunktion, ledning, kommunikation, digitalisering)	247 (14,1%)
Summa	1758 (100,0%)



Inom varje verksamhetsområde arbetade medarbetarna på olika funktioner (se tabell 12-16)

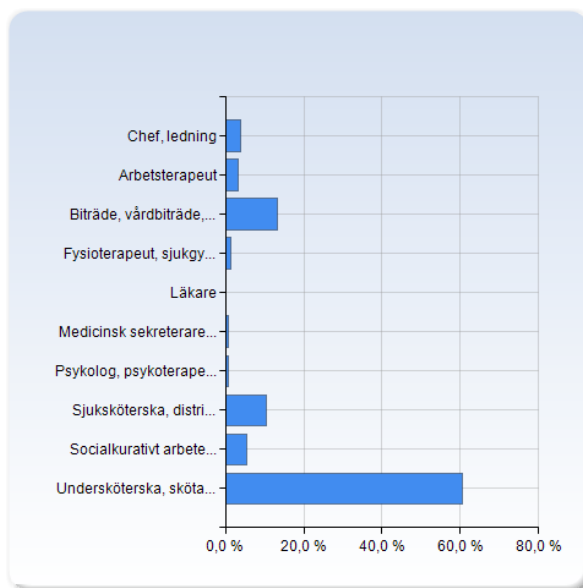
Tabell/diagram 12.

Pedagogiskt arbete, skol- och barnomsorgsarbete (ange det alternativ inom vilket du har din huvudsakliga sysselsättning)	Antal svar
Barnskötare, dagbarnvårdare, m.fl.	54 (8,1%)
Elevassistent, personligassistent i pedagogiskt arbete	36 (5,4%)
Elevhälsan, skolsköterska, socialkurativt arbete i skola	20 (3,0%)
Fritidspedagog, fritidsledare, etc.	44 (6,6%)
Förskollärare	154 (23,0%)
Lärare: grundskola, grundsärskola (i årskurs F-6)	109 (16,3%)
Lärare: grundskola, grundsärskola (i årskurs 7-9)	71 (10,6%)
Lärare: gymnasie, gymnasiesärskola	97 (14,5%)
Skolchef, rektor, biträdande rektor	25 (3,7%)
SYV, övrig stödfunktion för elever i skolan, administration	29 (4,3%)
Vuxenutbildning, sfi...	31 (4,6%)
Summa	670 (100,0%)



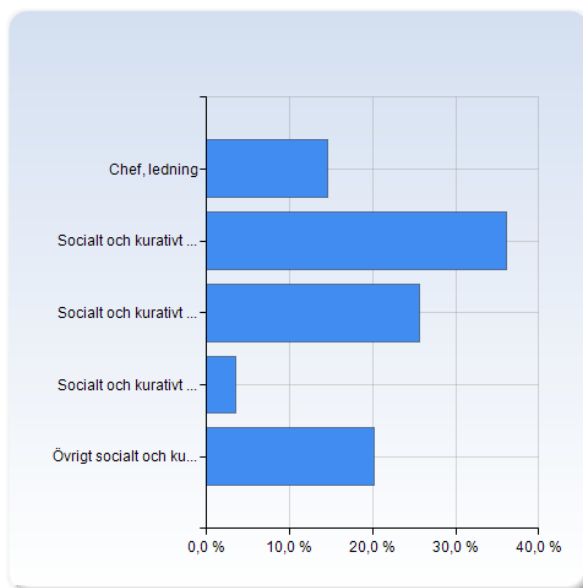
Tabell/diagram 13.

Vård, hälsa, omsorg, rehabiliteringsarbete, boende, hemtjänst, HSL LSS (ange det alternativ inom vilket du har din huvudsakliga sysselsättning)	Antal svar
Chef, ledning	17 (3,9%)
Arbetssterapeut	14 (3,2%)
Biträde, vårdbiträde, vårdare, m.fl.	58 (13,4%)
Fysioterapeut, sjukgymnast	6 (1,4%)
Läkare	0 (0,0%)
Medicinsk sekreterare, administratör vård	3 (0,7%)
Psykolog, psykoterapeut	3 (0,7%)
Sjuksköterska, distriktsköterska, m.fl.	46 (10,6%)
Socialkurativt arbete i vård och omsorg (kurator, socialpedagog, m.fl.)	24 (5,5%)
Undersköterska, skötare	263 (60,6%)
Summa	434 (100,0%)



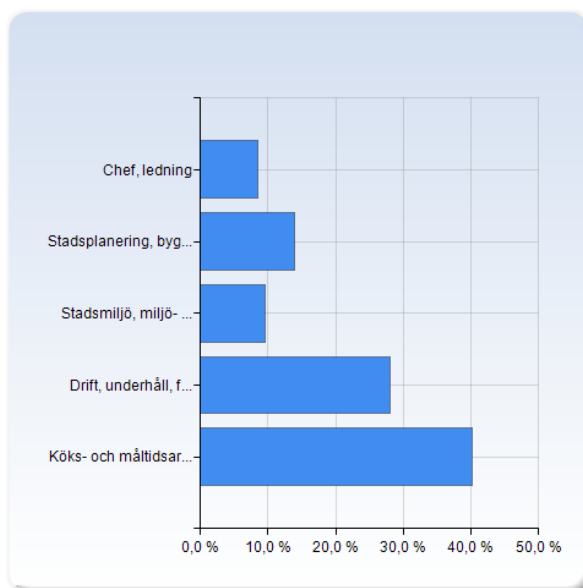
Tabell/diagram 14.

Socialt och kurativt arbete (ange din huvudsakliga sysselsättning eller det alternativ som ligger närmast)	Antal svar
Chef, ledning	21 (14,6%)
Socialt och kurativt arbete, socialsekreterare m.fl.: huvudsakligen socialt och kurativt arbete med barn /ungdom (0-18 år) och deras familjer	52 (36,1%)
Socialt och kurativt arbete, socialsekreterare m.fl.: huvudsakligen socialt och kurativt arbete med vuxna (18-61 år), missbrukare och psykiskt funktionsnedsatta	37 (25,7%)
Socialt och kurativt arbete, socialsekreterare m.fl.: huvudsakligen socialt och kurativt arbete med pensionärer	5 (3,5%)
Övrigt socialt och kurativt arbete, administration	29 (20,1%)
Summa	144 (100,0%)



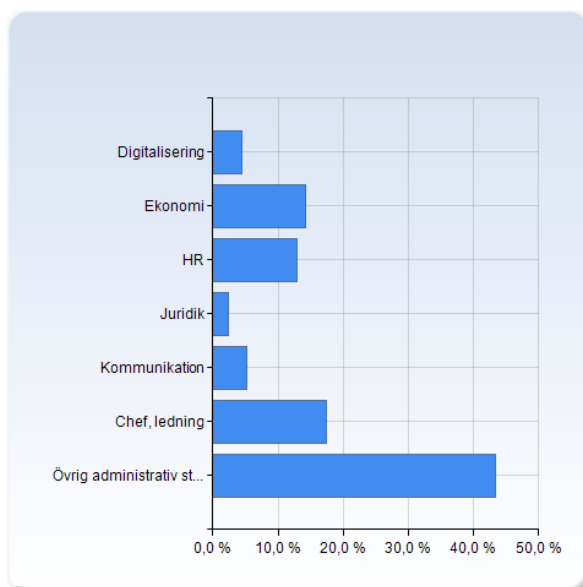
Tabell/diagram 15.

Teknik, It, stad, miljö, kök, drift, underhåll, m.m. (ange din huvudsakliga sysselsättning eller det alternativ som ligger närmast)	Antal svar
Chef, ledning	15 (8,4%)
Stadsplanering, bygglov, lantmäteri, detaljplanering	25 (14,0%)
Stadsmiljö, miljö- och hälsoskydd, inspektörer, kontroll	17 (9,5%)
Drift, underhåll, fastighet, It, tekniskt arbete, snickare, m.m.	50 (27,9%)
Köks- och måltidsarbete, Vaktmästare, Lokalvård/städ	72 (40,2%)
Summa	179 (100,0%)



Tabell/diagram 16.

Administration, stödfunktioner (ange det alternativ inom vilket du har din huvudsakliga sysselsättning)	Antal svar
Digitalisering	11 (4,5%)
Ekonomi	35 (14,2%)
HR	32 (13,0%)
Juridik	6 (2,4%)
Kommunikation	13 (5,3%)
Chef, ledning	43 (17,4%)
Övrig administrativ stödfunktion	107 (43,3%)
Summa	247 (100,0%)



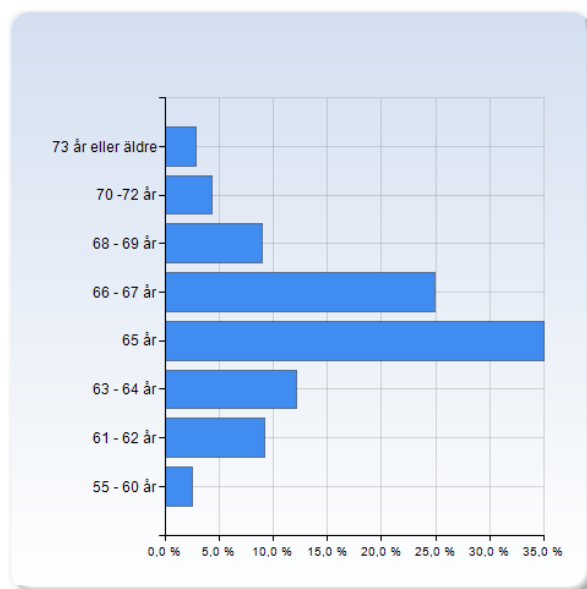
Till vilken ålder kan och vill medarbetarna i Helsingborgs stad arbeta?

På grund av den demografiska förändringen kommer fler i samhället att behöva arbeta till en högre ålder i framtiden. Detta var även en av utgångspunkterna för denna studie. Det finns en skillnad mellan att kunna arbeta och att vilja arbeta. Vilka faktorer i arbetssituationen som är relaterade till att individer kan arbeta och till att de vill arbeta, samt skillnaden mellan att kunna arbeta och vilja arbeta har undersökts i tidigare studier ^(9-12; 20-21).

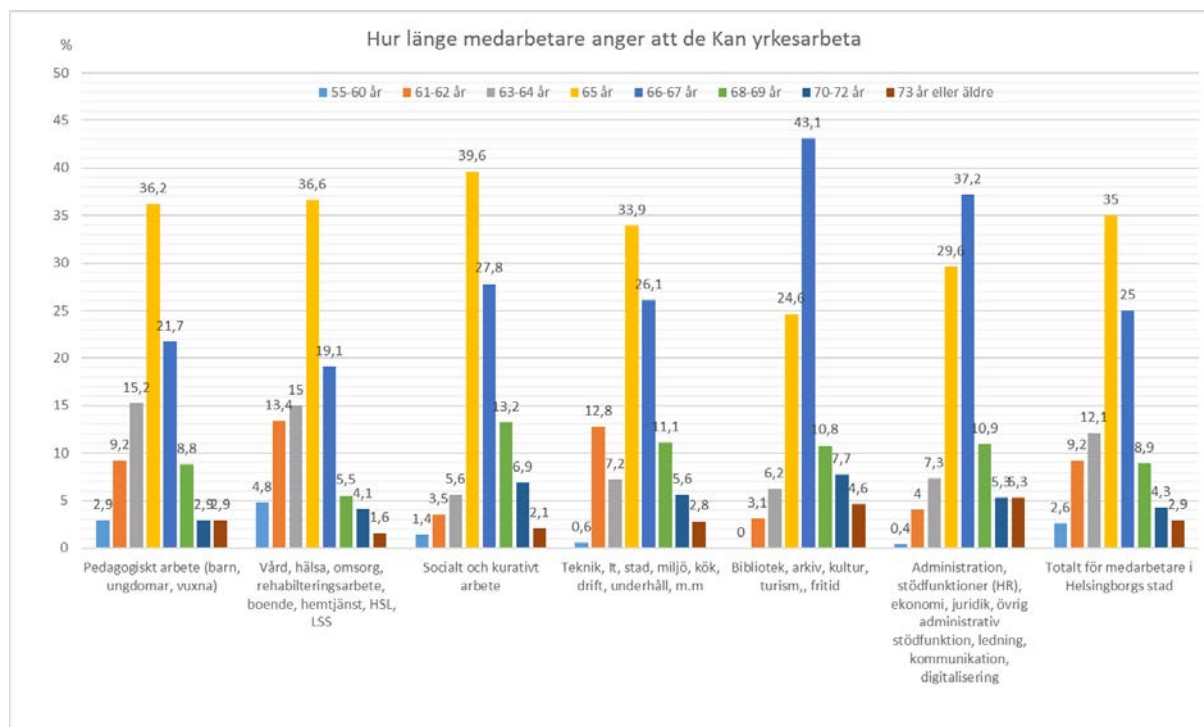
I undersökningsgruppen angav 284 (16,1 %) att de upplevde att de **kunde** arbeta tills de var 68 år eller äldre.

Tabell/diagram 17. Jag upplever att jag KAN yrkesarbeta tills jag är ...

Jag upplever att jag KAN yrkesarbeta tills jag är ...	Antal svar
73 år eller äldre	51 (2,9%)
70 -72 år	76 (4,3%)
68 - 69 år	157 (8,9%)
66 - 67 år	439 (25,0%)
65 år	615 (35,0%)
63 - 64 år	213 (12,1%)
61 - 62 år	162 (9,2%)
55 - 60 år	45 (2,6%)
Summa	1758 (100,0%)



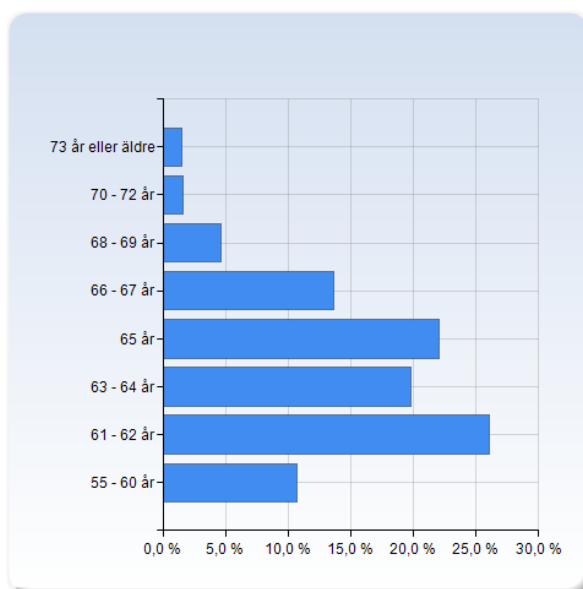
Detta skiljde sig mellan olika verksamhetsområden



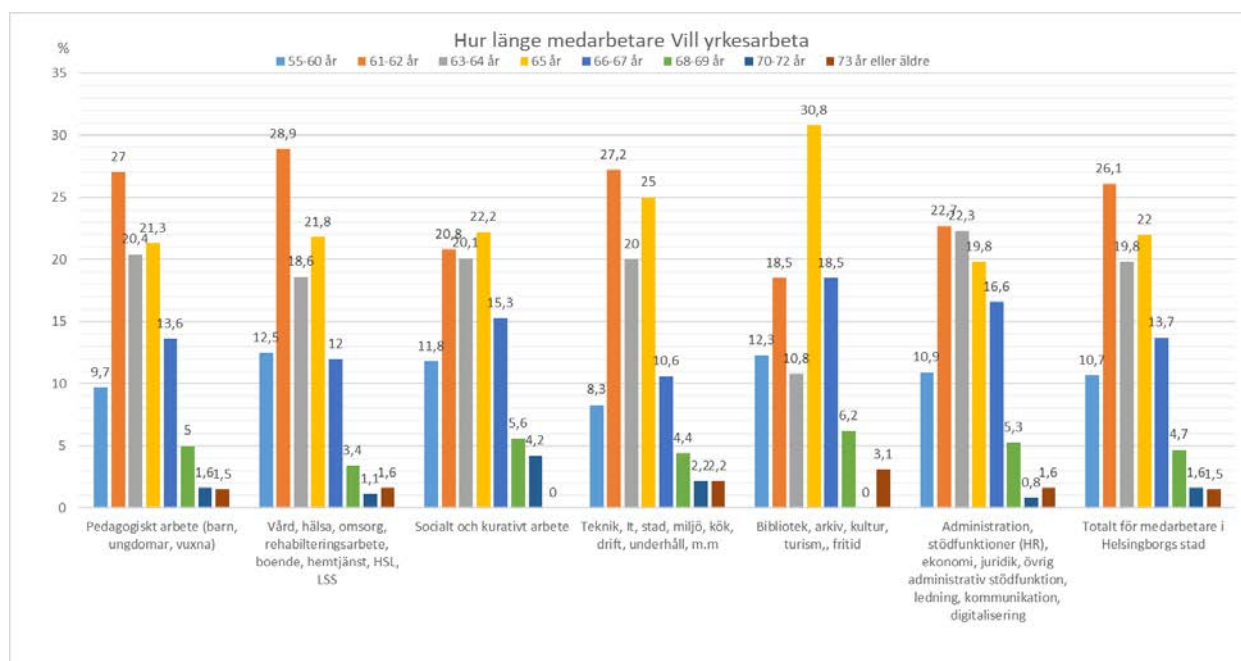
Samtidigt var det 137 (7,8 %) som angav att de **vill** arbeta tills de var 68 år eller äldre.

Tabell/diagram 18. Jag skulle VILJA sluta yrkesarbeta när jag är ..

Jag skulle VILJA sluta yrkesarbeta när jag är ...	Antal svar
73 år eller äldre	27 (1,5%)
70 - 72 år	28 (1,6%)
68 - 69 år	82 (4,7%)
66 - 67 år	240 (13,7%)
65 år	387 (22,0%)
63 - 64 år	348 (19,8%)
61 - 62 år	458 (26,1%)
55 - 60 år	188 (10,7%)
Summa	1758 (100,0%)



Dock skiljde detta sig mellan olika verksamhetsområden



Medarbetarna i Helsingborgs stads arbetssituation

Som tidigare nämnts byggde web-enkäten i undersökningen på swAge-modellens olika delar, vilka i sin tur stödjer sig på tidigare studier ⁽⁴⁻⁴⁴⁾. Följande resultatredovisning kommer därför att vara indelad efter de nio olika områden med betydelse för att ingå i arbetslivet som finns beskrivet i swAge-modellen ⁽⁴⁻⁶⁾. Dessa nio olika områden är: självskattad hälsa och diagnoser; fysisk arbetsmiljö; mental arbetsmiljö; arbetstid, arbetstakt och återhämtningstid; ekonomi; familj och fritid; attityder i organisation, ledarskap, inklusion och socialt stöd; arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, meningsfullhet, stimulans; kunskap, kompetens utveckling.

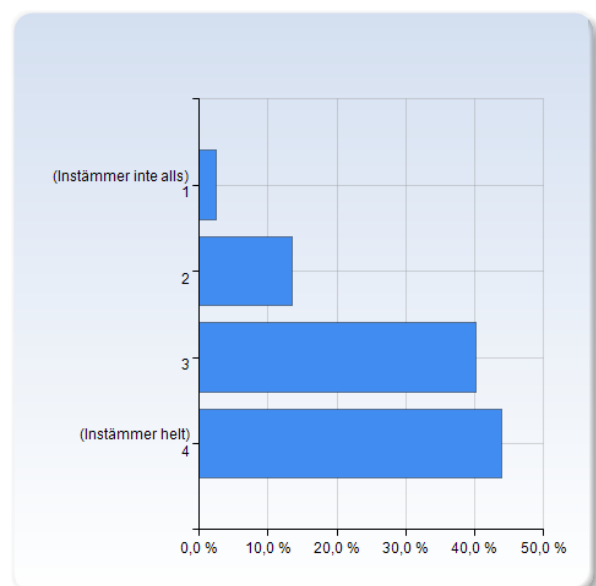
Självskattad hälsa och diagnoser

Hälsas betydelse för att ingå i arbetslivet relaterar framför allt till det biologiska åldrandet enligt swAge-modellen (se figur 1) ⁽⁴⁻⁶⁾. Hälsa är en viktig faktor för att kunna och vilja delta i arbetslivet. Det är därför viktigt med att skapa en hållbar arbetssituation och arbetsmiljö som möjliggör en god hälsa för medarbetaren i alla åldrar. Man kan mäta hälsa på olika sätt, exempelvis genom självskattad hälsa och genom diagnostiserad ohälsa. Självskattad hälsa och välbefinnandet har i tidigare studier visat sig vara ett tydligare mått på möjligheten för att ingå i arbetsliv än diagnoser och sjukdom ^(4,10,11,45,46). Människor som trivs i sitt arbete och med sina arbetsuppgifter förminskar sina hälsoproblem och arbetar kvar trots sin sjukdom, medan de som ogillar sina arbetsuppgifter och sin arbetssituation och mår mentalt sämre av att befinna sig där i vissa fall tycks övervärdera sina fysiska hälsoproblem och ange dem som skäl för att lämnar arbetet ⁽¹⁰⁾.

De flesta (80,1%) av medarbetarna instämde med att de för närvarande mår bra och att deras hälsa och välbefinnande var bra, medan 15,8 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 19. Jag upplever att jag för närvarande mår bra

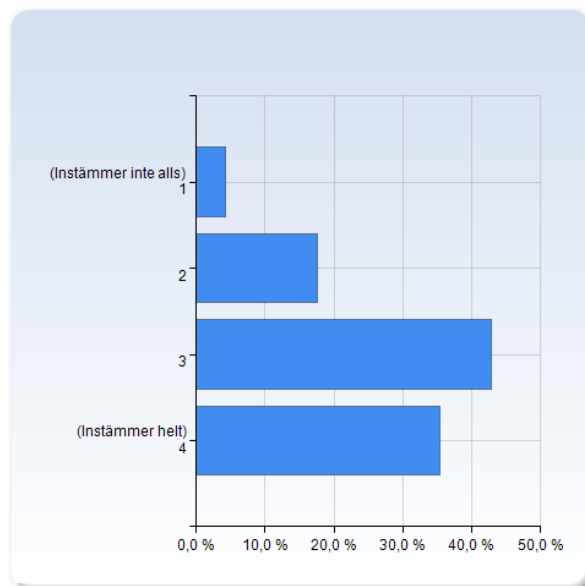
Jag upplever att jag för närvarande mår bra	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	43 (2,4%)
2	236 (13,4%)
3	705 (40,1%)
(Instämmer helt)	
4	772 (44,0%)
Summa	1756 (100,0%)



Det var även 78,2 procent som angav att de upplevde att deras hälsa och välbefinnande för närvarande var bra, medan 21,9 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 20. Jag upplever att min hälsa/mitt välbefinnande för närvarande är bra

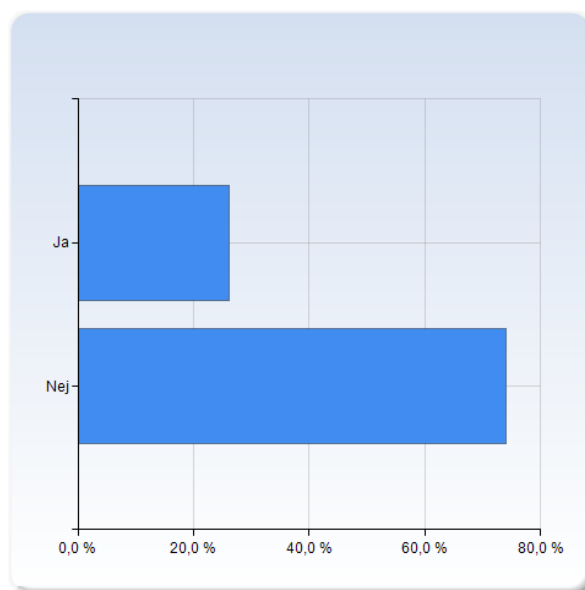
Jag upplever att min hälsa/mitt välbefinnande för närvarande är bra	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	74 (4,3%)
2	304 (17,6%)
3	742 (42,9%)
(Instämmer helt)	
4	611 (35,3%)
Summa	1731 (100,0%)



Det var dock mer än en fjärdedel (26,0%) av medarbetarna som angav att de hade någon diagnos.

Tabell/diagram 21. Jag har någon form av diagnostiserad ohälsa

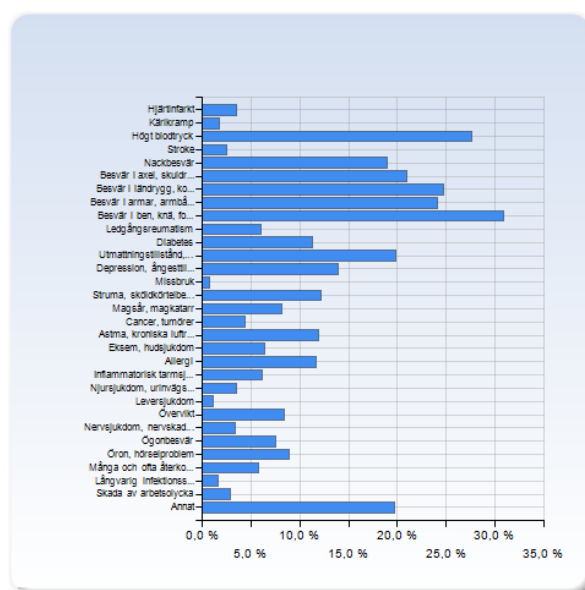
Jag har någon form av diagnostiserad ohälsa	Antal svar
Ja	453 (26,0%)
Nej	1287 (74,0%)
Summa	1740 (100,0%)



De som angav att de hade en diagnos kunde även ange inom vilket diagnosområde. Dessa rapporterade främst diagnosområdena besvär i ben, knä och fot, högt blodtryck, ländrygg och korsrygg samt besvär i armar och händer. En del av de svarande hade flera besvär och angav därmed mer än ett diagnosområde.

Tabell/diagram 22.Diagnos

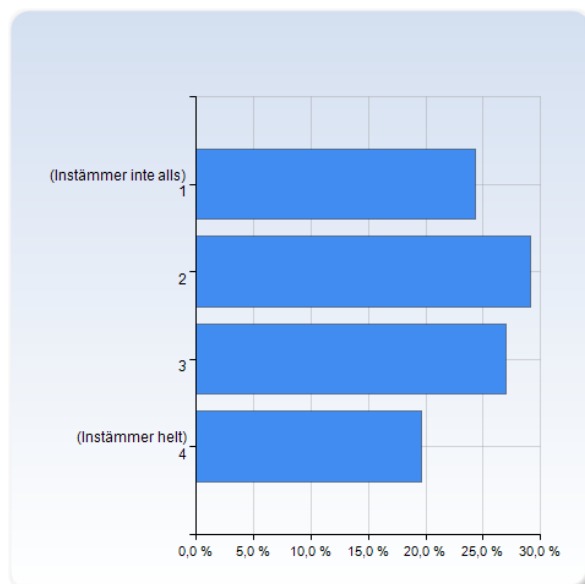
Diagnosen/diagnosområdet är:	Antal svar
Hjärtinfarkt	16 (3,5%)
Kärlkramp	8 (1,8%)
Högt blodtryck	125 (27,6%)
Stroke	11 (2,4%)
Nackbesvär	86 (19,0%)
Besvär i axel, skuldra	95 (21,0%)
Besvär i ländrygg, korsrygg	112 (24,7%)
Besvär i armar, armbåge, händer, handleder, fingrar	109 (24,1%)
Besvär i ben, knä, fotled, fot, tår	140 (30,9%)
Ledgångsreumatism	27 (6,0%)
Diabetes	51 (11,3%)
Utmattningstillstånd, stress	90 (19,9%)
Depression, ångesttillstånd	63 (13,9%)
Missbruk	3 (0,7%)
Struma, sköldkörtelbesvär	55 (12,1%)
Magsår, magkatarr	37 (8,2%)
Cancer, tumörer	20 (4,4%)
Astma, kroniska luftvägsbesvär	54 (11,9%)
Eksem, hudsjukdom	29 (6,4%)
Allergi	53 (11,7%)
Inflammatorisk tarmsjukdom	28 (6,2%)
Njursjukdom, urinvägsbesvär	16 (3,5%)
Leversjukdom	5 (1,1%)
Övervikt	38 (8,4%)
Nervsjukdom, nervskada	15 (3,3%)
Ögonbesvär	34 (7,5%)
Öron, hörselproblem	40 (8,8%)
Många och ofta återkommande förkylningar	26 (5,7%)
Långvarig infektionssjukdom	7 (1,5%)
Skada av arbetsolycka	13 (2,9%)
Annat	89 (19,6%)
Summa	1495 (330,0%)



En diagnostiserad ohälsa kan vara mer eller mindre besvärande i det dagliga livet. Bland de anställda inom Helsingborgs stad, vilka rapporterat att de hade en diagnos, angav 46,5 procent att deras diagnostiserade sjukdom, skada eller besvär även hindrade dem i deras dagliga arbete medan 53,4 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 23. Jag anser att denna sjukdom/skada/besvär hindrar mig i mitt dagliga arbete

Jag anser att denna sjukdom/skada/besvär hindrar mig i mitt dagliga arbete	Antal svar
1 (Instämmer inte alls)	110 (24,3%)
2	132 (29,1%)
3	122 (26,9%)
4 (Instämmer helt)	89 (19,6%)
Summa	453 (100,0%)

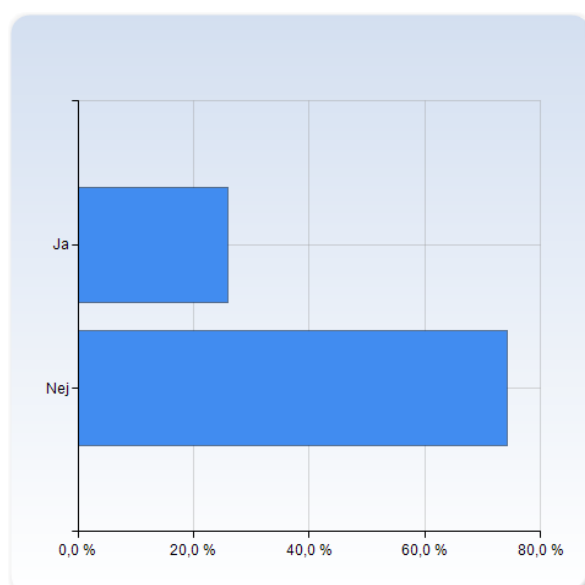


Möjligheten till att arbeta till en hög ålder påverkas bland annat av vårt biologiska åldrande, vilket i sin tur exempelvis påverkas av skador och sjukdomar vi har förorsakats under vårt liv. Därför var det även intressant att studera om de hälso- och sjukvårdsanställda upplevde att de hade någon sjukdom eller skada som orsakats av deras arbete och arbetsliv.

Det var 25,8 procent, dvs. något fler än var femte medarbetare inom Helsingborgs stad, som angav att de hade eller hade haft en diagnostiserad skada eller sjukdom som de upplevde vad orsakade av deras arbete.

Tabell/diagram 24. Jag har/har haft en skada eller sjukdom som jag upplever är orsakad av mitt arbete till någon grad

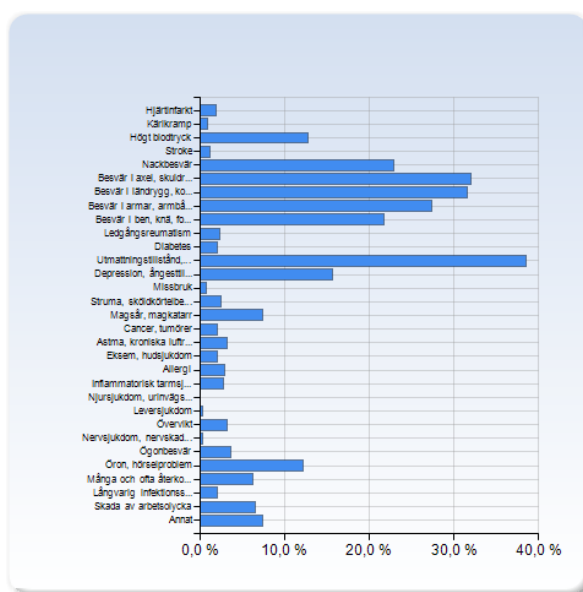
Jag har/har haft en skada eller sjukdom som jag upplever är orsakad av mitt arbete till någon grad	Antal svar
Ja	450 (25,8%)
Nej	1293 (74,2%)
Summa	1743 (100,0%)



Av de 450 medarbetare som angav att de hade en diagnostiserad sjukdom eller skada som var orsakad av deras arbete så var det huvudsakliga diagnosområdet för sjukdomen eller skadan utmattningstillstånd och stress, följt av besvär i ländrygg, korsrygg, axel och skuldra. En del av de svarande hade flera besvär och angav därmed mer än ett diagnosområde.

Tabell/diagram 25. Diagnosen/diagnosområdet är....

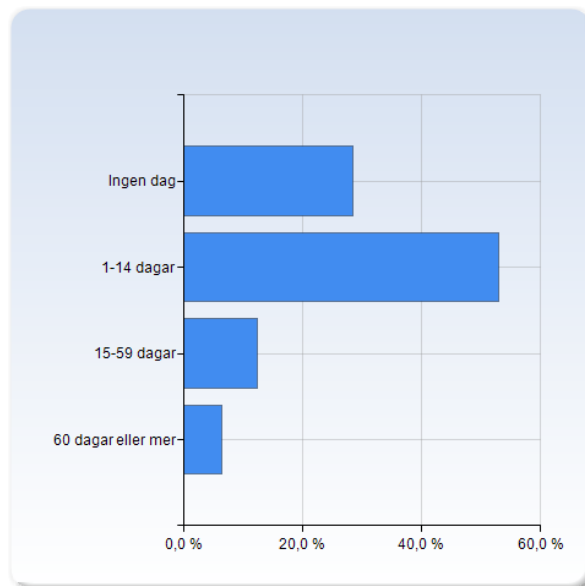
Diagnosen/diagnosområdet är:	Antal svar
Hjärtinfarkt	8 (1,8%)
Kärlkramp	4 (0,9%)
Högt blodtryck	57 (12,8%)
Stroke	5 (1,1%)
Nackbesvär	102 (22,8%)
Besvär i axel, skuldra	143 (32,0%)
Besvär i ländrygg, korsrygg	141 (31,5%)
Besvär i armar, armbåge, händer, handleder, fingrar	122 (27,3%)
Besvär i ben, knä, fotled, fot, tår	97 (21,7%)
Ledgångsreumatism	10 (2,2%)
Diabetes	9 (2,0%)
Utmattningstillstånd, stress	172 (38,5%)
Depression, ångestillstånd	70 (15,7%)
Missbruk	3 (0,7%)
Struma, sköldkörtelbesvär	11 (2,5%)
Magsår, magkatarr	33 (7,4%)
Cancer, tumörer	9 (2,0%)
Astma, kroniska luftvägsbesvär	14 (3,1%)
Eksem, hudsjukdom	9 (2,0%)
Allergi	13 (2,9%)
Inflammatorisk tarmsjukdom	12 (2,7%)
Njursjukdom, urinvägsbesvär	0 (0,0%)
Lever sjukdom	1 (0,2%)
Övervikt	14 (3,1%)
Nervsjukdom, nervskada	1 (0,2%)
Ögonbesvär	16 (3,6%)
Öron, hörselproblem	54 (12,1%)
Många och ofta återkommande förkylningar	28 (6,3%)
Långvarig infektionssjukdom	9 (2,0%)
Skada av arbetsolycka	29 (6,5%)
Annat	33 (7,4%)
Summa	1229 (274,9%)



I undersökningsgruppen angav ca 6 procent att de var eller varit långtidssjukskrivna under de senaste 12 månaderna.

Tabell/diagram 26. Under de senaste 12 månaderna har jag sammanlagt varit borta från arbetet på grund av egen sjukdom (dvs. sjuk, behandling, vård, undersökning, etc.) ...

Under de senaste 12 månaderna har jag sammanlagt varit borta från arbetet på grund av egen sjukdom (dvs. sjuk, behandling, vård, undersökning, etc.) ...	Antal svar
Ingen dag	498 (28,4%)
1-14 dagar	927 (52,9%)
15-59 dagar	217 (12,4%)
60 dagar eller mer	111 (6,3%)
	1753

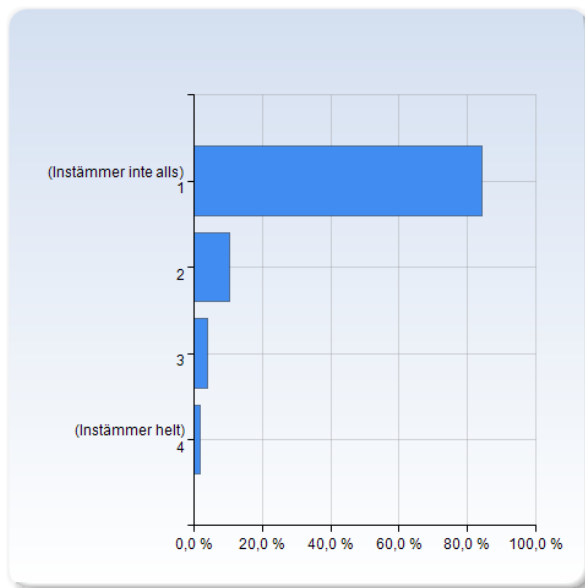


Det var 54 personer (3,1 %) av dem som deltog i undersökningen vilka angav att de var sjukskrivna vid undersökningstillfället på grund av egen sjukdom (dvs. sjuk, behandling, vård, undersökning, etc.). Av dess angav 30,2 procent att de var sjukskrivna 100 %, 9,4 procent att de var sjukskrivna på 75%, 41,5 procent att de var sjukskrivna 50% och 18,9 procent att de var sjukskrivna på 25%.

Vid långvarig eller kronisk sjukdom eller skada finns det möjlighet till aktivitetsersättning alternativt sjukersättning (tidigare sjukpension) i socialförsäkringssystemet. Det var 5,5 procent av medarbetarna som helt eller till viss del instämde med att deras hälsa var så dålig att de troligen skulle behöva få sjukersättning inom de närmaste åren, medan 94,4 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 27. Min hälsa är inte bra och jag har/kommer troligen att få sjukpension/sjukersättning inom det närmaste året

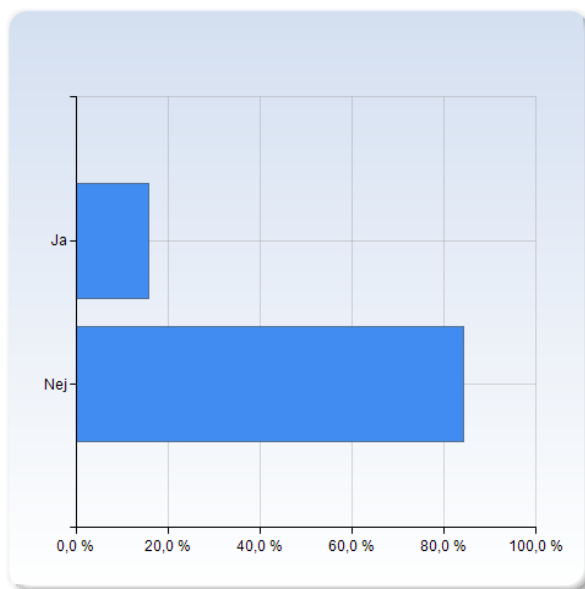
Min hälsa är inte bra och jag har/kommer troligen att få sjukpension/sjukersättning inom det närmaste året	Antal svar
1 (Instämmer inte alls)	1459 (84,1%)
2	179 (10,3%)
3	65 (3,7%)
4 (Instämmer helt)	31 (1,8%)
Summa	1734 (100,0%)



Det var 15,7 procent som svarade att de hade ett arbetshinder, skada eller sjukdom.

Tabell/diagram 28. Jag har ett arbetshinder, en skada eller sjukdom

Jag har ett arbetshinder, en skada eller sjukdom	Antal svar
Ja	276 (15,7%)
Nej	1479 (84,3%)
Summa	1755 (100,0%)

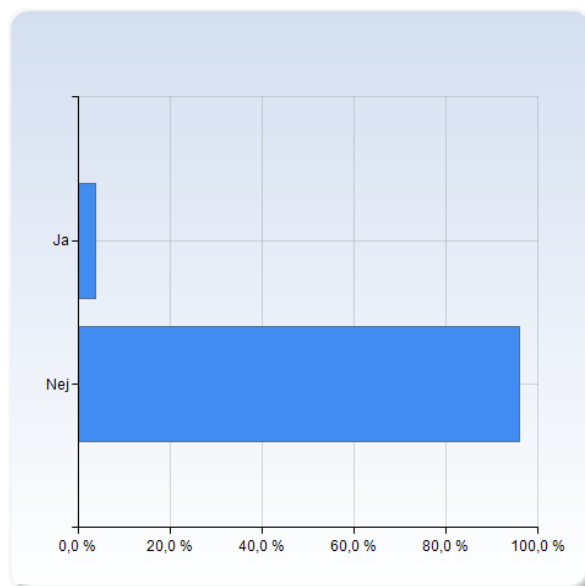


Två personer svarade att de klarade av sitt arbete i förhållande till sin skada/sjukdom, men fick symptom.

Det var 68 personer (3,9 %) av dem som deltog i undersökningen som angav att de uppbar aktivitetsersättning/sjukersättning (tidigare sjukpension) vid undersökningstillfället. Av dess angav 7,7 procent att de hade aktivitets-/sjukersättning på 100 %, 6,2 procent att de hade sjukersättning på 75 %, 47,7 procent på 50 % och 38,5 procent 25 %.

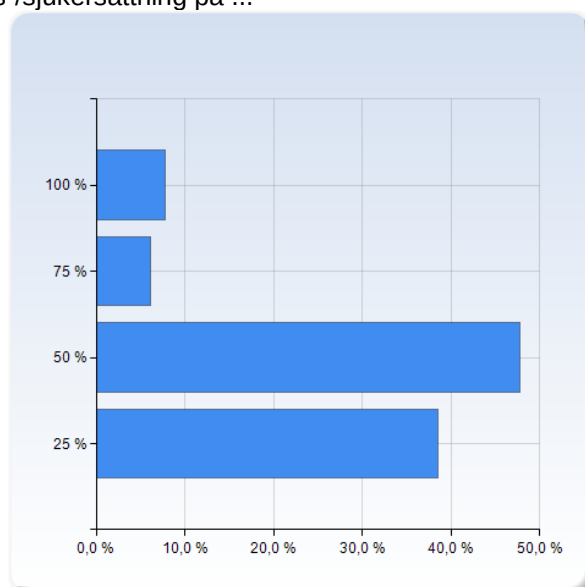
Tabell/diagram 30. Jag uppbar aktivitetsersättning/sjukersättning (tidigare sjukpension)

Jag uppbar aktivitetsersättning/sjukersättning (tidigare sjukpension).	Antal svar
Ja	68 (3,9%)
Nej	1678 (96,1%)
Summa	1746 (100,0%)



Tabell/diagram 31. För närvarande har jag aktivitets-/sjukersättning på ...

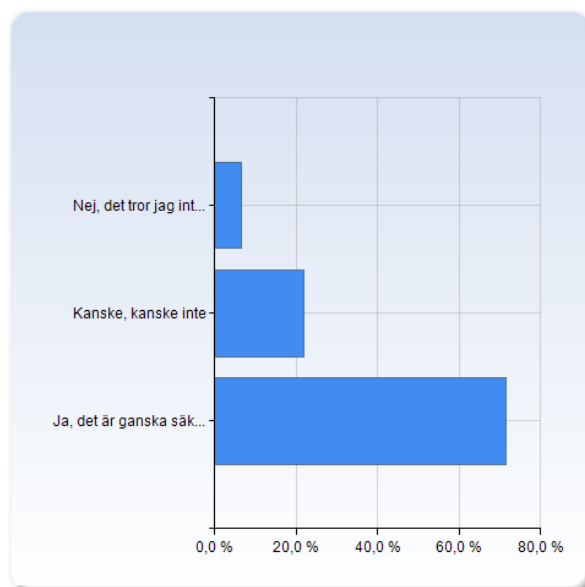
För närvarande har jag aktivitets-/sjukersättning på ...	Antal svar
100 %	5 (7,7%)
75 %	4 (6,2%)
50 %	31 (47,7%)
25 %	25 (38,5%)
Summa	65 (100,0%)



Det var 71,5 procent som med tanke på deras hälsa och välbefinnande trodde att de arbetade kvar i nuvarande yrke om två år, medan 21,9 procent inte instämde med detta. Tjugotvå procent var tveksamma.

Tabell/diagram 32. Med tanke på din hälsa och välbefinnande - tror du att du kan arbeta i ditt nuvarande yrke även om två år?

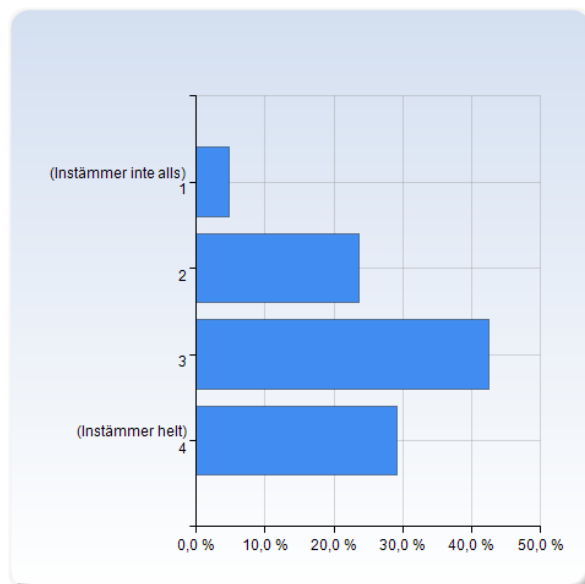
Med tanke på din hälsa och välbefinnande - tror du att du kan arbeta i ditt nuvarande yrke även om två år?	Antal svar
Nej, det tror jag inte utifrån som det är just nu	116 (6,6%)
Kanske, kanske inte	383 (21,9%)
Ja, det är ganska säkert utifrån hur det är just nu	1252 (71,5%)
Summa	1751 (100,0%)



Bland medarbetarna i Helsingborgs stad angav 71,7 procent att de den senaste tiden känt sig pigga och företagsamma, medan 28,3 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 33. Jag har under den senaste tiden varit pigg och företagsam

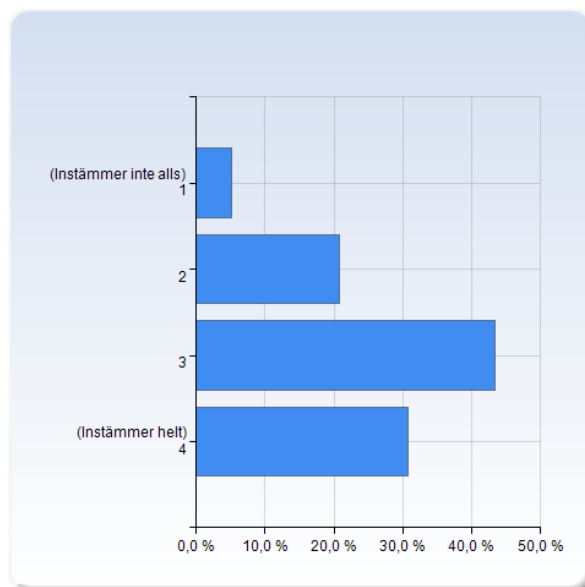
Jag har under den senaste tiden varit pigg och företagsam	Antal svar
(Instämmer inte alls) 1	82 (4,7%)
2	408 (23,6%)
3	736 (42,5%)
(Instämmer helt) 4	505 (29,2%)
Summa	1731 (100,0%)



Sjuttifyra procent kände sig hoppfulla inför framtiden.

Tabell/diagram 34. Jag har under den senaste tiden känt mig hoppfull inför framtiden

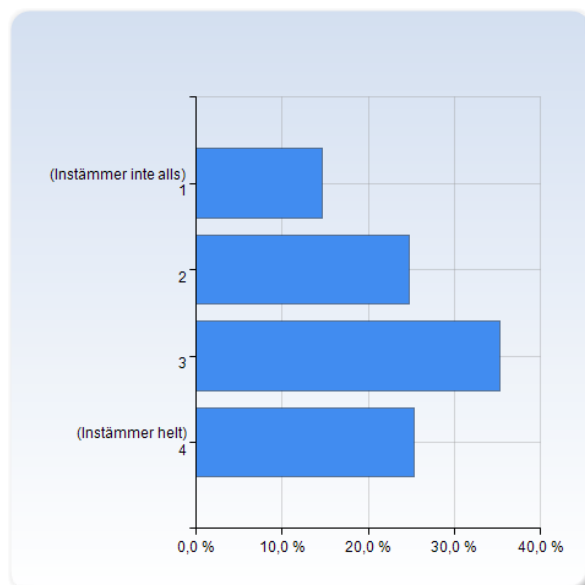
Jag har under den senaste tiden känt mig hoppfull inför framtiden	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	88 (5,1%)
2	360 (20,7%)
3	754 (43,4%)
(Instämmer helt)	
4	534 (30,8%)
Summa	1736 (100,0%)



Av medarbetarna angav 60,5 procent att deras nuvarande arbetsförmåga var på samma nivå som när den var som bäst, medan 39,4 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 35. Min nuvarande arbetsförmåga är på samma nivå nu som när den varit som bäst under min livstiden

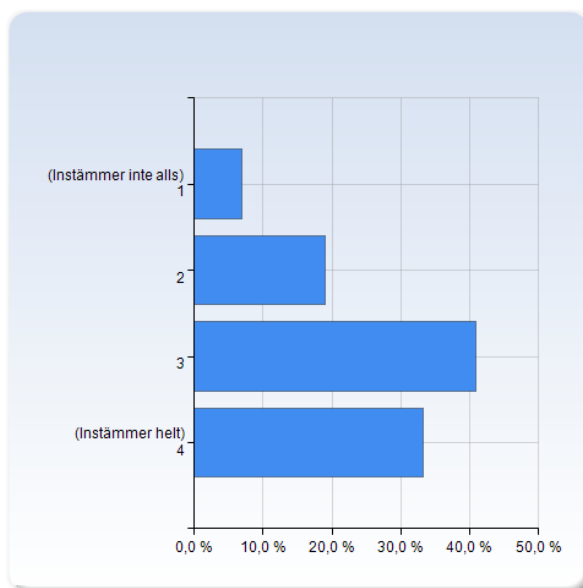
Min nuvarande arbetsförmåga är på samma nivå nu som när den varit som bäst under min livstiden	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	252 (14,6%)
2	427 (24,8%)
3	607 (35,2%)
(Instämmer helt)	
4	436 (25,3%)
Summa	1722 (100,0%)



Det var 74,1 procent som svarade att de kände sig lyckliga med tanke på omständigheterna, medan 26,0 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 36. Kämt mig lycklig med tanke på omständigheterna

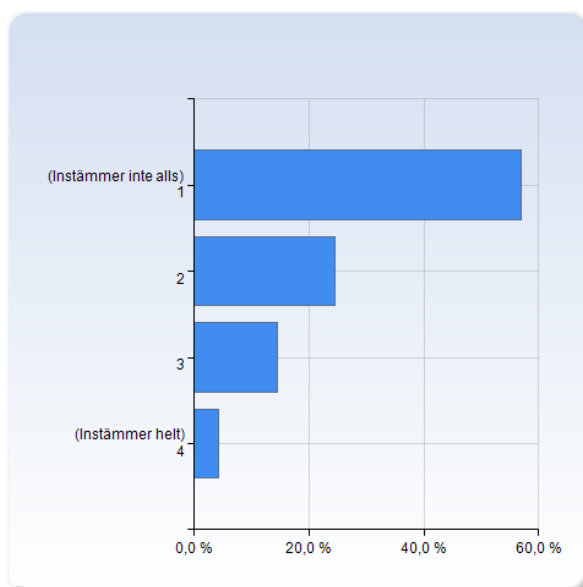
Kämt mig lycklig med tanke på omständigheterna	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	121 (7,0%)
2	329 (19,0%)
3	709 (40,9%)
(Instämmer helt)	
4	575 (33,2%)
Summa	1734 (100,0%)



Det var dock mer än en fjärdedel (28,6%) av medarbetarna som angav att de hade känt sig olyckliga och nedstämda.

Tabell/diagram 37. Kämt mig olycklig och nedstämd

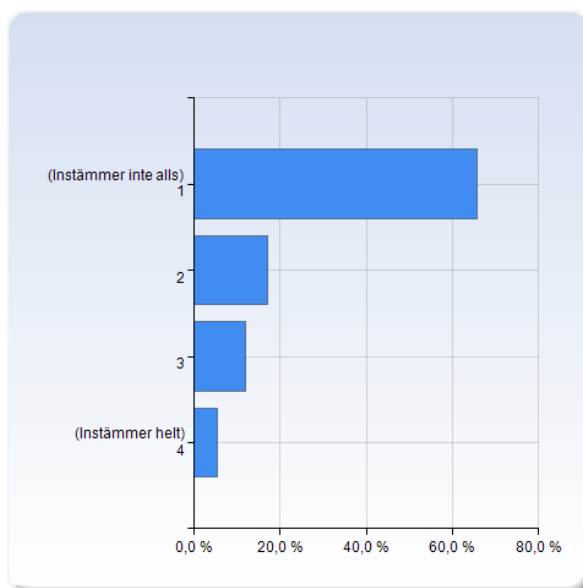
Kämt mig olycklig och nedstämd	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	992 (56,9%)
2	428 (24,5%)
3	251 (14,4%)
(Instämmer helt)	
4	73 (4,2%)
Summa	1744 (100,0%)



Bland medarbetarna i Helsingborgs stad angav 17,3 procent att de börjat förlora sitt självförtroende, medan 82,7 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 38. Börjat förlora mitt självförtroende

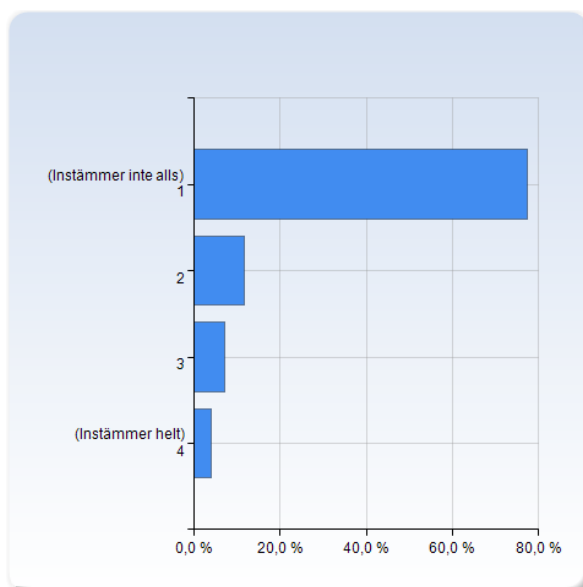
Börjat förlora mitt självförtroende	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	1144 (65,6%)
2	298 (17,1%)
3	208 (11,9%)
(Instämmer helt)	
4	95 (5,4%)
Summa	1745 (100,0%)



Dåligt självförtroende kan även medföra att individer tappar tron på sig själv och upplever sig som värdelösa. Det var 11 procent av medarbetarna som angav att de hade börjat känna sig som en värdelös person medan 89 procent inte instämde i det.

Tabell/diagram 39. Börjat tänka på mig själv som en värdelös person

Börjat tänka på mig själv som en värdelös person	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	1350 (77,4%)
2	203 (11,6%)
3	121 (6,9%)
(Instämmer helt)	
4	71 (4,1%)
Summa	1745 (100,0%)



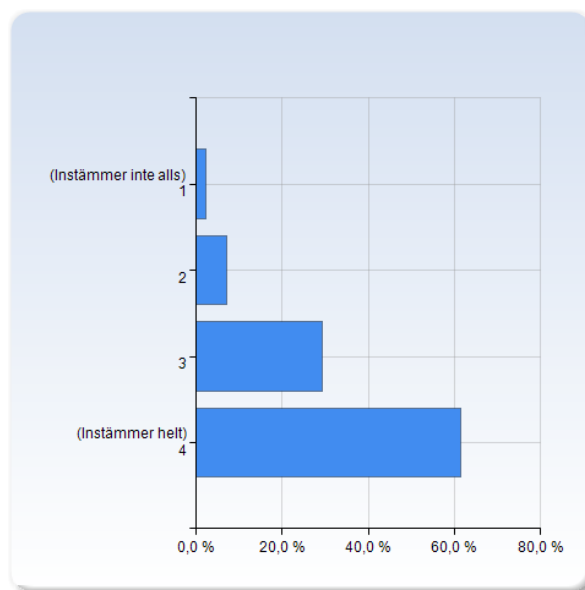
Fysisk arbetsmiljö

Fysisk arbetsmiljöns betydelse för att ingå i arbetslivet relaterar främst till biologiskt åldrande enligt swAge-modellen (se figur 1) ⁽⁴⁻⁶⁾. En dålig fysisk arbetsmiljö med hög belastning och krävande eller dåligt utformade arbetsförhållanden riskerar att orsaka utslitning, olyckor och arbetsskador ^(4,5,6,9-11,49,50). Detta kan i sin tur påskynda det biologiska åldrandet ⁽⁴⁷⁾.

Bland medarbetarna i Helsingborgs stad angav 90,6 procent att de klarade av de fysiska arbetskraven, medan 9,3 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 40. Jag klarar för det mesta de fysiska arbetskraven i mitt dagliga arbete

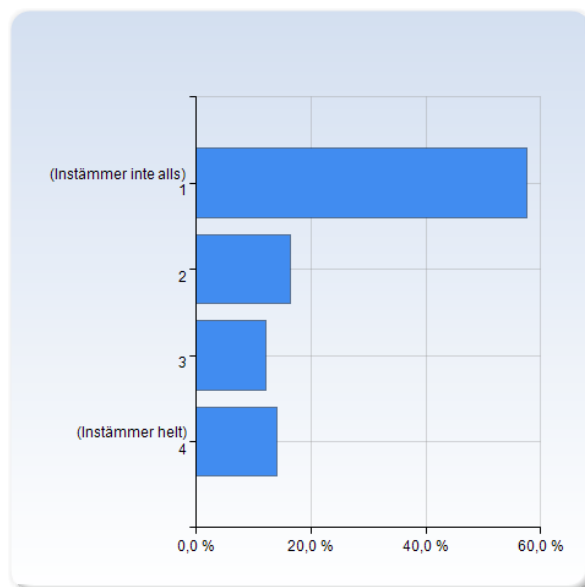
Jag klarar för det mesta de fysiska arbetskraven i mitt dagliga arbete	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	39 (2,2%)
2	124 (7,1%)
3	508 (29,1%)
(Instämmer helt)	
4	1072 (61,5%)
Summa	1743 (100,0%)



Men samtidigt var det 26,3 procent som angav att deras arbete innehöll många fysiskt tunga arbetsuppgifter som exempelvis tunga lyft, besvärliga arbetsställningar och monotona arbetsställningar, medan 73,8 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 41. Mitt arbete innehåller många fysiskt tunga arbetsuppgifter (t.ex. tunga lyft, besvärliga och monotona arbetsställningar).

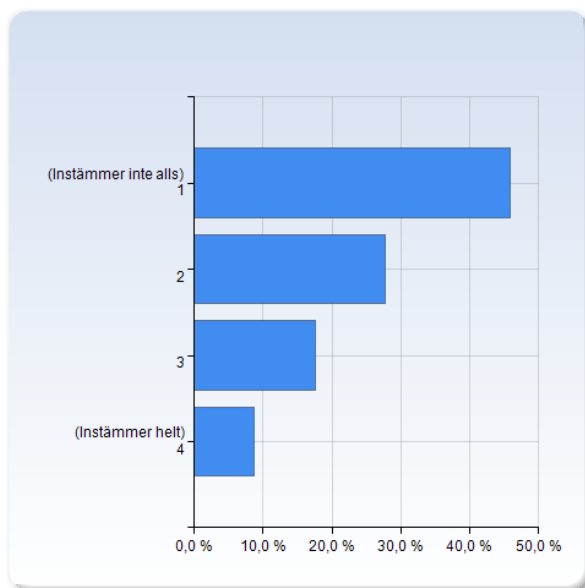
Mitt arbete innehåller många fysiskt tunga arbetsuppgifter (t.ex. tunga lyft, besvärliga och monotona arbetsställningar).	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	1002 (57,5%)
2	284 (16,3%)
3	212 (12,2%)
(Instämmer helt)	
4	245 (14,1%)
Summa	1743 (100,0%)



Det var 26,3 procent av medarbetarna i denna undersökning som angav att de ofta kände sig fysiskt utmattade, medan 73,7 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 42. Jag känner mig ofta fysiskt utmattad.

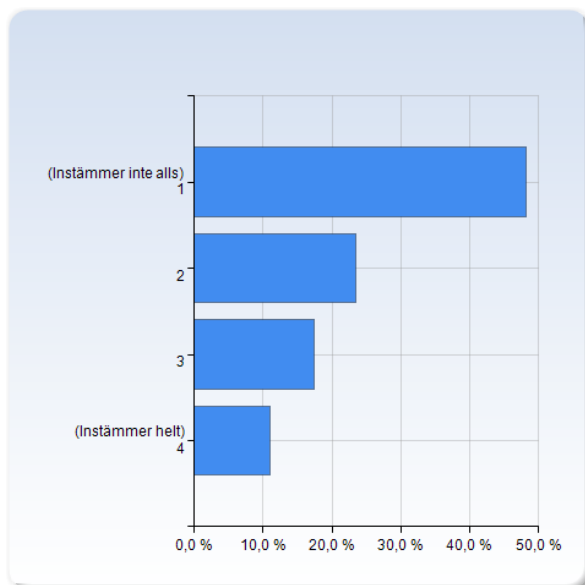
Jag känner mig ofta fysiskt utmattad.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	800 (45,9%)
2	484 (27,8%)
3	306 (17,6%)
(Instämmer helt)	
4	152 (8,7%)
Summa	1742 (100,0%)



Det var även nästan var femte medarbetare i undersökningen (28,4 %) som angav att deras nuvarande arbete var alltför kroppsligt ansträngande för deras hälsa, medan 71,6 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 43. Mitt nuvarande arbete är kroppsligt ansträngande och påfrestande för min hälsa.

Mitt nuvarande arbete är kroppsligt ansträngande och påfrestande för min hälsa.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	839 (48,2%)
2	407 (23,4%)
3	303 (17,4%)
(Instämmer helt)	
4	191 (11,0%)
Summa	1740 (100,0%)



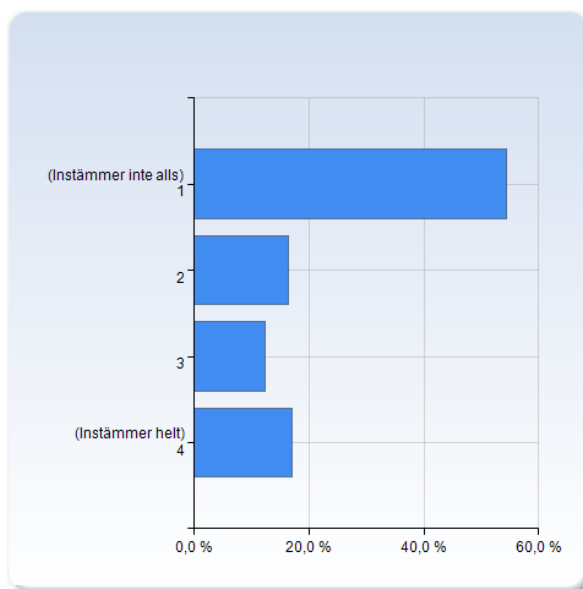
Den fysiska arbetsmiljöns inverkan på att arbeta efter 65 år

Deltagarna fick även frågor om deras fortsatta yrkesliv och möjligheten att arbeta efter 65 år utifrån deras fysiska arbetsmiljö.

Fysiskt tungt arbete påverkar det biologiska åldrandet. Av deltagarna var det 29,4 procent som angav att deras nuvarande arbete var alltför kroppsligt ansträngande för att de skulle kunna fortsätta arbeta efter 65 år, medan 70,6 procent inte instämde i detta.

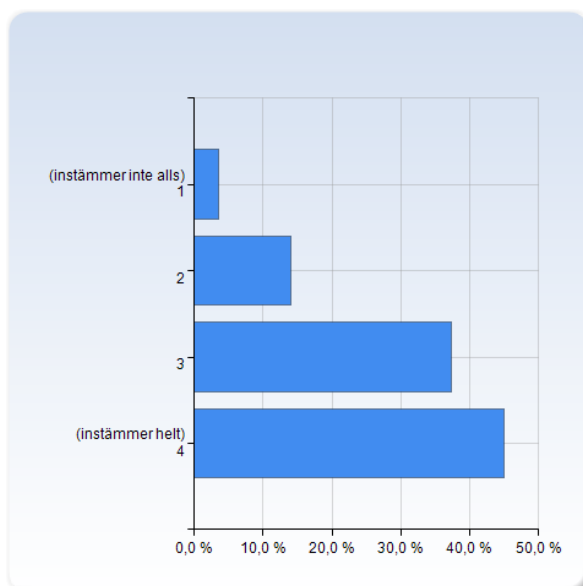
Tabell/diagram 44. Mitt nuvarande arbete är alltför kroppsligt ansträngande för att jag ska kunna fortsätta arbeta efter 65 år.

Mitt nuvarande arbete är alltför kroppsligt ansträngande för att jag ska kunna fortsätta arbeta efter 65 år.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	946
1	(54,3%)
2	284
	(16,3%)
3	216
	(12,4%)
(Instämmer helt)	296
4	(17,0%)
Summa	1742
	(100,0%)



Tabell/diagram 45. Min nuvarande arbetsförmåga är mycket bra i relation till de fysiska krav som mitt arbete ställer

Min nuvarande arbetsförmåga är mycket bra i relation till de fysiska krav som mitt arbete ställer	Antal svar
(instämmer inte alls)	62
1	(3,6%)
2	244
	(14,1%)
3	645
	(37,3%)
(instämmer helt)	779
4	(45,0%)
Summa	1730
	(100,0%)



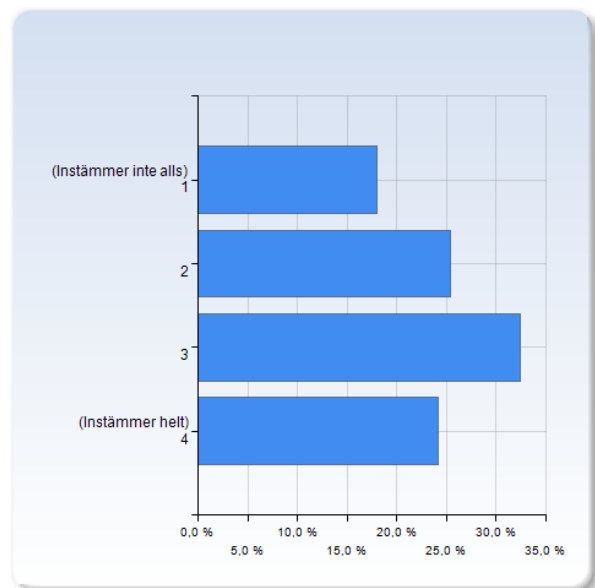
Mental arbetsmiljö

Den mentala arbetsmiljön betydelse för att ingå i arbetslivet relaterar främst till biologiskt åldrande enligt swAge-modellen (se figur 1) ⁽⁴⁻⁶⁾. Ett långt hållbart arbetsliv präglas av kontroll över sitt arbete, dialog, delaktighet, en känsla av sammanhang, klarhet och förtroende ^(4,6,9,10, 12,14,16,25,51). De som exempelvis arbetar i kontaktyrken har en ökad risk att försvinna ut ur arbetslivet på grund av en allt för krävande mental arbetsmiljö ⁽⁵²⁾. Av män och kvinnor i samma yrke anger främst kvinnorna att allt för krävande mentala arbetsmiljön medverkar till att de vill lämna arbetet ⁽³⁰⁾. Detta har till viss del förklarats med att kvinnor ofta även har huvudansvaret för arbetet i hemmet. Stress har också visat sig påskynda det biologiska åldrandet ⁽⁴⁸⁾.

Bland de anställda i Helsingborgs stad i den här undersökning angav 56,5 procent att deras arbete innehöll många mentalt och psykiskt tunga arbetsuppgifter, medan 44,4 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 46. Mitt arbete innehåller många mentalt/psykiskt tunga arbetsuppgifter

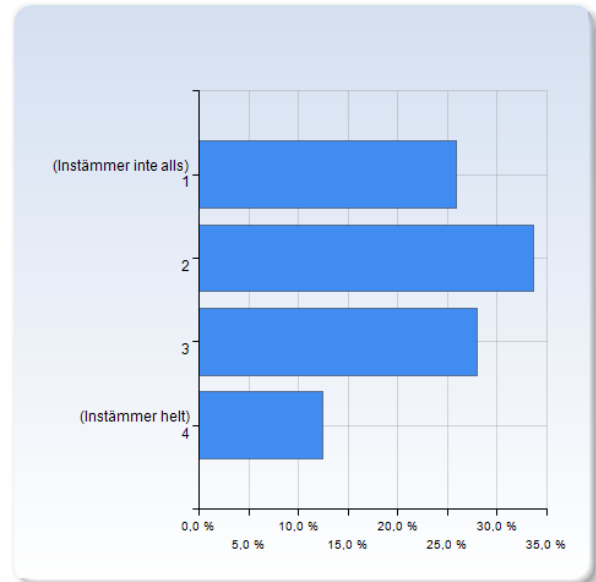
Mitt arbete innehåller många mentalt/psykiskt tunga arbetsuppgifter	Antal svar
(Instämmer inte alls)	314 (18,0%)
1	
2	444 (25,4%)
3	566 (32,4%)
(Instämmer helt)	421 (24,1%)
4	
Summa	1745 (100,0%)



Det var 40,4 procent av medarbetarna som angav att de ofta kände sig mentalt och psykiskt utmattade, medan 59,5 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 47. Jag känner mig ofta psykiskt/mentalt utmattad

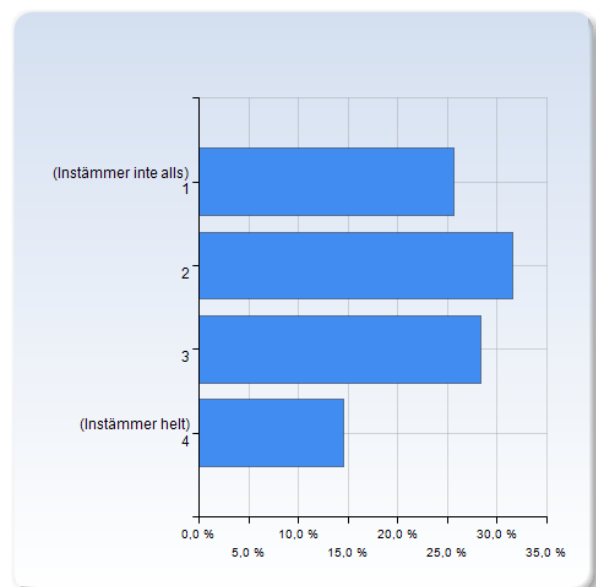
Jag känner mig ofta psykiskt/mentalt utmattad	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	452 (25,9%)
2	587 (33,6%)
3	489 (28,0%)
(Instämmer helt)	
4	217 (12,4%)
Summa	1745 (100,0%)



Det var mer än 40 procent i undersökningen (42,8 %) som angav att deras nuvarande arbete var alltför mentalt och psykiskt ansträngande för deras hälsa, medan 57,1 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 48. Mitt nuvarande arbete är mentalt/psykiskt ansträngande och påfrestande för min hälsa

Mitt nuvarande arbete är mentalt/psykiskt ansträngande och påfrestande för min hälsa	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	444 (25,6%)
2	546 (31,5%)
3	491 (28,3%)
(Instämmer helt)	
4	251 (14,5%)
Summa	1732 (100,0%)

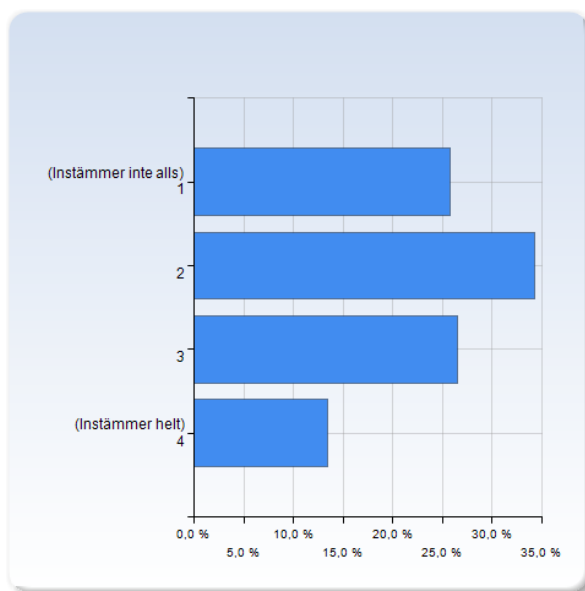


Vilka krav som finns på individen i arbetet och vilken kontroll individen har att styra sitt arbete är betydelsefullt i den mentala arbetsmiljön.

Det var 40,0 procent av medarbetarna i denna undersökning som önskade större kontroll över sitt dagliga arbete, men 60,0 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 49. Jag önskar större egenkontroll över mitt dagliga arbete

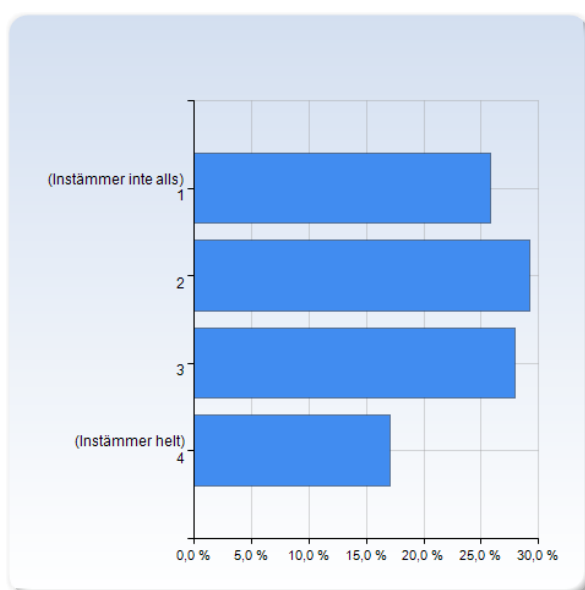
Jag önskar större egenkontroll över mitt dagliga arbete	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	447 (25,8%)
2	593 (34,2%)
3	459 (26,5%)
(Instämmer helt)	
4	233 (13,5%)
Summa	1732 (100,0%)



Det var 45,0 procent som önskade att det fanns större möjligheter för dem att själv bestämma hur de skulle lägga upp sitt arbete, medan 55,0 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 50. Jag önskar fler möjligheter att själv bestämma hur jag lägger upp mitt arbete

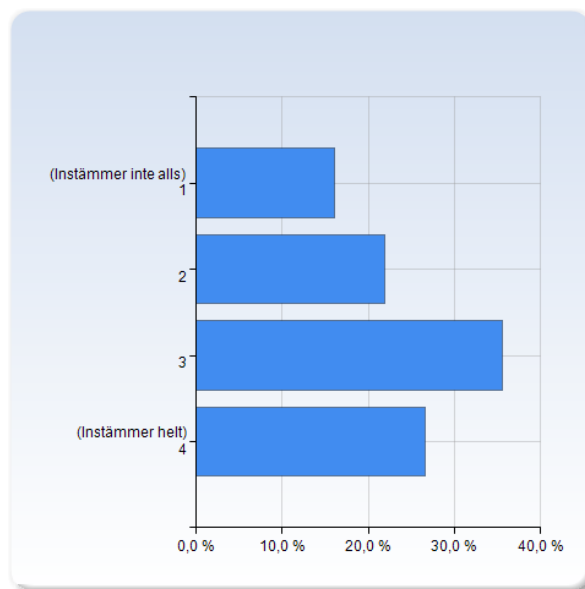
Jag önskar fler möjligheter att själv bestämma hur jag lägger upp mitt arbete	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	448 (25,8%)
2	506 (29,2%)
3	484 (27,9%)
(Instämmer helt)	
4	296 (17,1%)
Summa	1734 (100,0%)



Tre av fem medarbetare i undersökningen (62,1 %) angav att de ställde alltför höga krav på sig själv i sitt arbete, medan 37,9 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 51. Jag ställer alltför höga krav på mig själv i mitt arbete

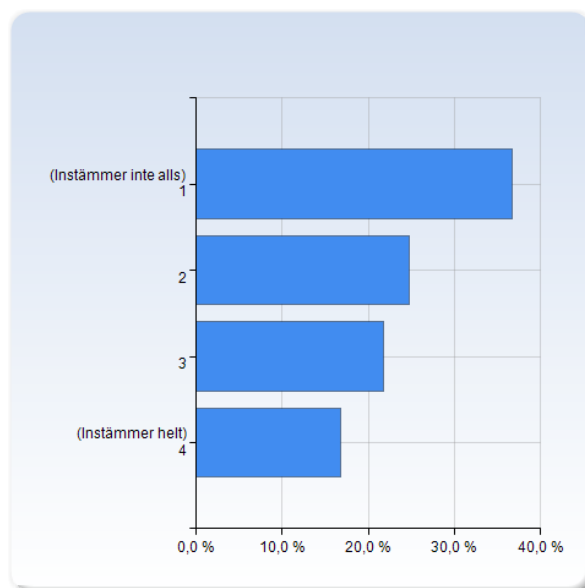
Jag ställer alltför höga krav på mig själv i mitt arbete	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	280 (16,0%)
2	382 (21,9%)
3	621 (35,5%)
(Instämmer helt)	
4	465 (26,6%)
Summa	1748 (100,0%)



Det var 38,4 procent som angav att för lite personal medförde att de inte kunde sköta sitt arbete på det sättet de önskade, medan 61,5 inte instämde i detta.

Tabell/diagram 52. För lite personal medför att jag inte kan sköta mitt arbete på det sättet jag önskar

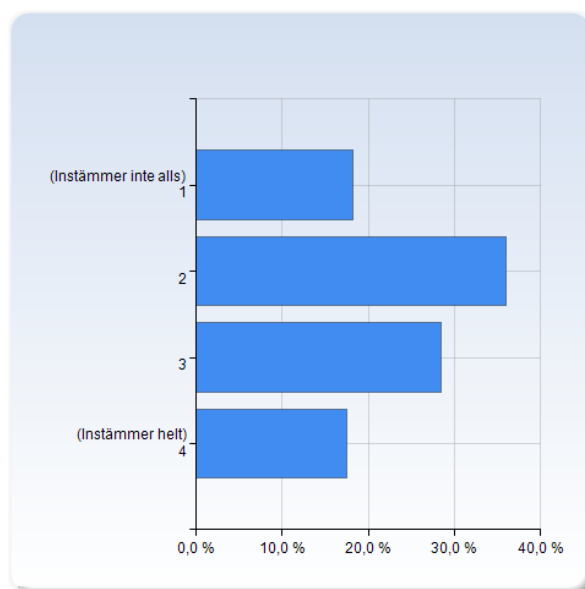
För lite personal medför att jag inte kan sköta mitt arbete på det sättet jag önskar	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	637 (36,7%)
2	430 (24,8%)
3	377 (21,7%)
(Instämmer helt)	
4	290 (16,7%)
Summa	1734 (100,0%)



I undersökningsgruppen angav 46,0 procent att de upplevde att arbetsuppgifterna allt som oftast anhopade sig så mycket att de blev frustrerad, medan 54,1 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 53. Det händer vanligtvis att arbetsuppgifterna hopar sig i den mängd att jag blir frustrerad

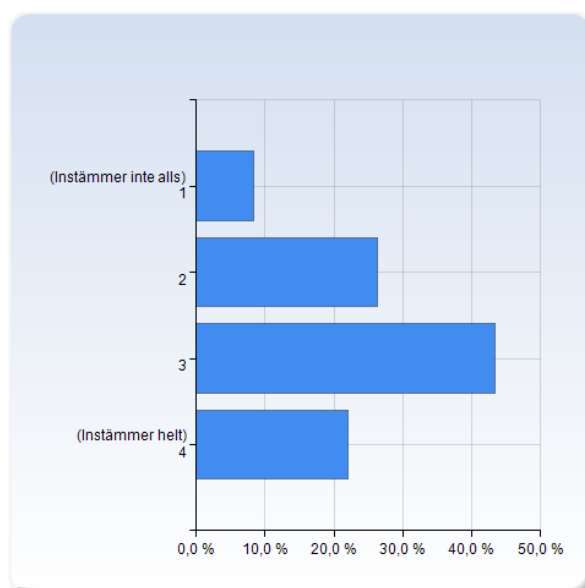
Det händer vanligtvis att arbetsuppgifterna hopar sig i den mängd att jag blir frustrerad	Antal svar
(Instämmer inte alls)	316
1	(18,2%)
2	625
	(35,9%)
3	496
	(28,5%)
(Instämmer helt)	304
4	(17,5%)
Summa	1741
	(100,0%)



De flesta (65,4 %) upplevde dock att de hann utföra de arbetsuppgifter som de tänkt sig under arbetsdagen. Det var samtidigt 34,6 procent som inte upplevde att de hann med sina dagliga arbetsgifter.

Tabell/diagram 54. Jag hinner utföra de arbetsuppgifter jag tänkt mig under dagen

Jag hinner utföra de arbetsuppgifter jag tänkt mig under dagen	Antal svar
(Instämmer inte alls)	144
1	(8,3%)
2	457
	(26,3%)
3	754
	(43,4%)
(Instämmer helt)	383
4	(22,0%)
Summa	1738
	(100,0%)

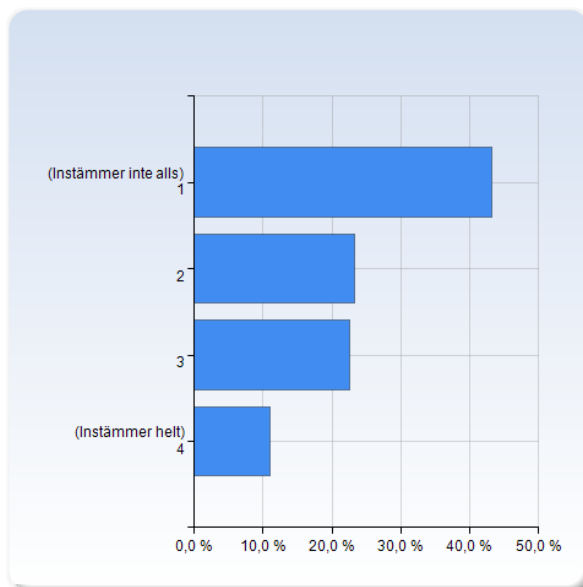


Sömnen kan ofta påverkas och störas vid hög mental belastning, men också av andra orsaker i miljön och situationen som en individ befinner sig i. Störd sömn då man ofta vaknar upp under sömnen kan därför ha betydelse för återhämtningen och för att orka med arbetet.

Av de som medverkade i undersökningen, angav 33,6 procent att de hade svårt att sova på grund av oro, medan 66,4 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 55. Haft svårt att sova på grund av oro

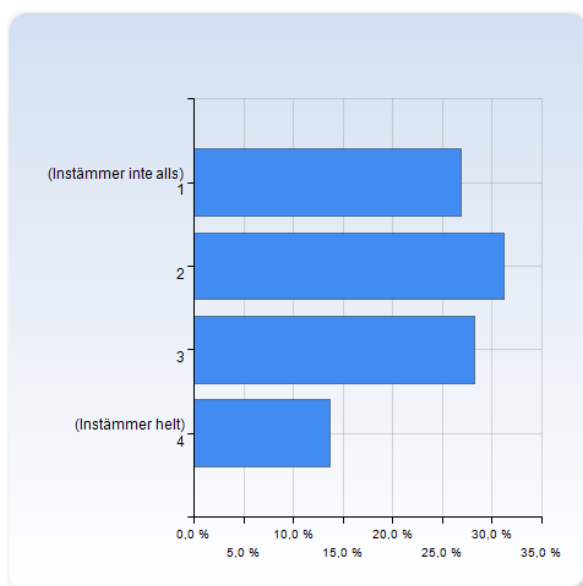
Haft svårt att sova på grund av oro	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	752 (43,1%)
2	407 (23,3%)
3	393 (22,5%)
(Instämmer helt)	
4	193 (11,1%)
Summa	1745 (100,0%)



I undersökningen framgick det att 41,9 procent av medarbetarna sällan kände sig utvilade, medan 58,1 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 56. Jag känner mig sällan utvilad

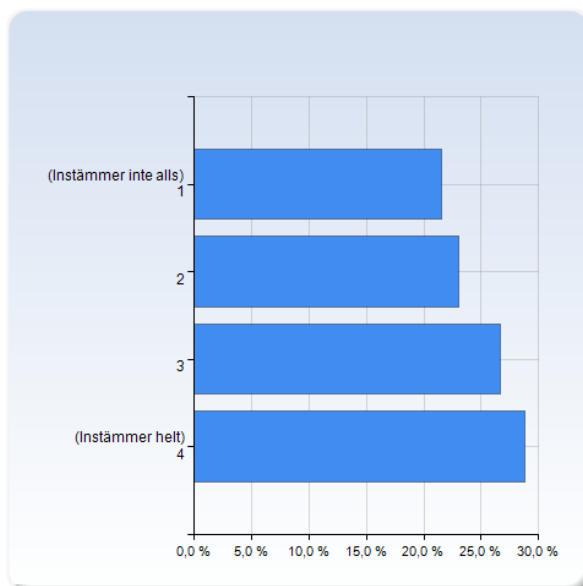
Jag känner mig sällan utvilad	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	467 (26,9%)
2	542 (31,2%)
3	491 (28,3%)
(Instämmer helt)	
4	237 (13,6%)
Summa	1737 (100,0%)



Det var 55,4 procent som instämde med att de ofta vaknade upp under sömnen och på natten, medan 44,6 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 57. Det är vanligt förekommande att jag vaknar upp på natten/under sömnen

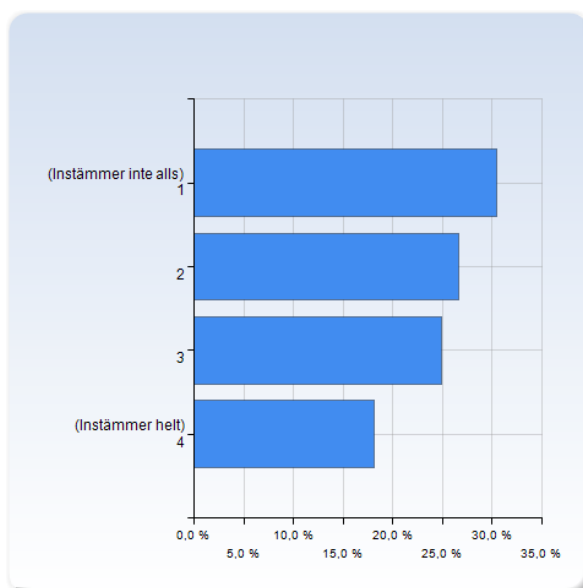
Det är vanligt förekommande att jag vaknar upp på natten/under sömnen	Antal svar
(Instämmer inte alls)	375
1	(21,5%)
2	402
	(23,1%)
3	464
	(26,6%)
(Instämmer helt)	501
4	(28,8%)
Summa	1742
	(100,0%)



Av de som medverkade i undersökningen, angav 43,1 procent att de hade svårt att somna om ifall de vaknade, medan 57,0 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 58. Jag har svårt att somna om, ifall jag vaknar upp under sömnen

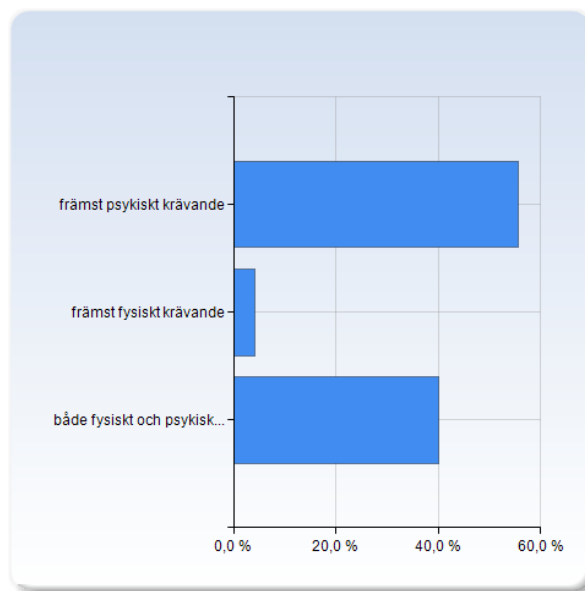
Jag har svårt att somna om, ifall jag vaknar upp under sömnen	Antal svar
(Instämmer inte alls)	530
1	(30,4%)
2	463
	(26,6%)
3	435
	(25,0%)
(Instämmer helt)	315
4	(18,1%)
Summa	1743
	(100,0%)



Det var mer än 40 procent i undersökningen som angav att deras nuvarande arbete var både fysiskt och psykiskt krävande. Drygt 55 procent ansåg att deras arbete var främst psykiskt krävande.

Tabell/diagram 59. Vilka är de huvudsakliga kraven i ditt arbete?

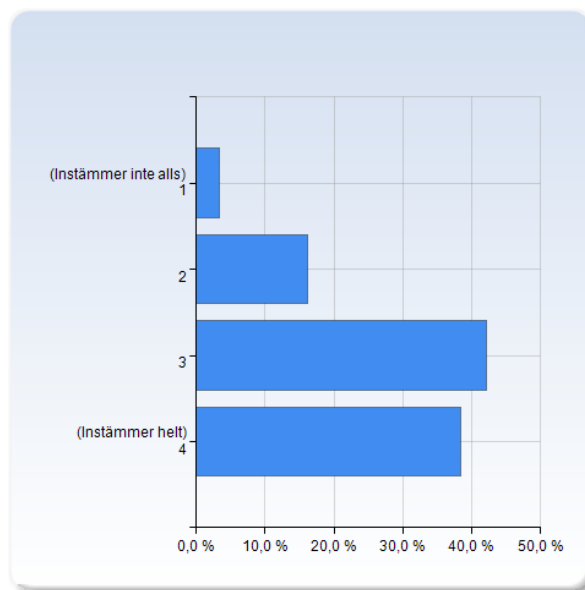
Vilka är de huvudsakliga kraven i ditt arbete?	Antal svar
främst psykiskt krävande	975 (55,7%)
främst fysiskt krävande	74 (4,2%)
både fysiskt och psykiskt krävande	701 (40,1%)
Summa	1750 (100,0%)



Av de som medverkade i undersökningen, angav 80,5 procent att deras nuvarande arbetsförmåga var mycket bra i relation till de psykiska kraven arbetet ställde, medan 19,5 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 60. Min nuvarande arbetsförmåga är mycket bra i relation till de psykiska krav som mitt arbete ställer.

Min nuvarande arbetsförmåga är mycket bra i relation till de psykiska krav som mitt arbete ställer	Antal svar
(Instämmer inte alls)	58
1	(3,4%)
2	276
	(16,1%)
3	723
	(42,1%)
(Instämmer helt)	659
4	(38,4%)
Summa	1716
	(100,0%)

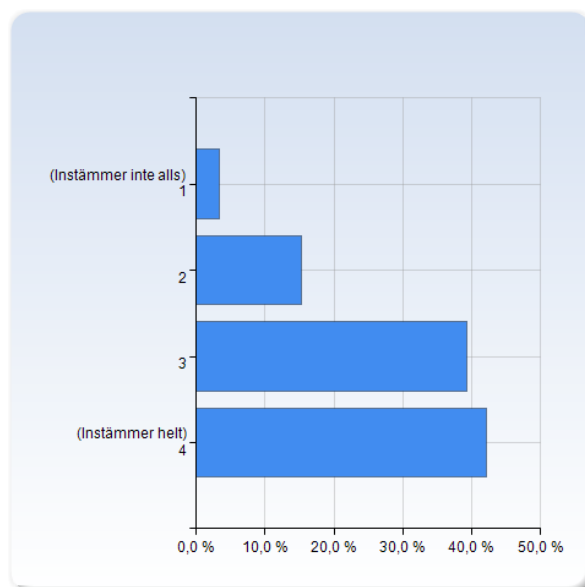


En del av det som upplevs som pressande och stressande är oförmåga att koncentrera och fokusera sig på en uppgift och även kunna fatta beslut.

Åttioen procent angav att de under de senaste veckorna kunnat koncentrera sig..

Tabell/diagram 61. Kunnat koncentrera mig på vad jag gör

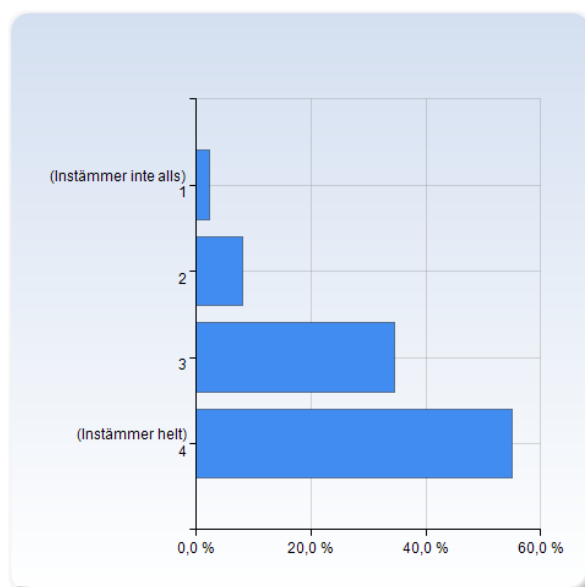
Kunnat koncentrera mig på vad jag gör	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	58 (3,3%)
2	268 (15,3%)
3	685 (39,2%)
(Instämmer helt)	
4	737 (42,2%)
Summa	1748 (100,0%)



Nästan 90 procent angav att de kände sig kapabla att fatta beslut.

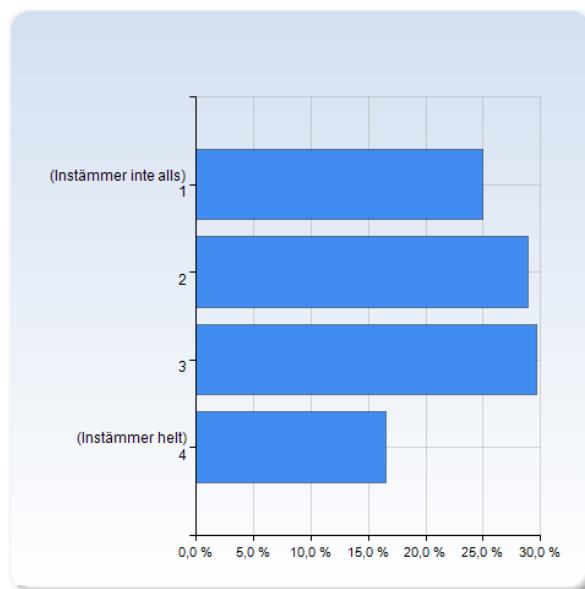
Tabell/diagram 62. Kämt mig kapabel att fatta beslut

Kämt mig kapabel att fatta beslut	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	41 (2,4%)
2	139 (8,0%)
3	602 (34,6%)
(Instämmer helt)	
4	959 (55,1%)
Summa	1741 (100,0%)



Däremot hade drygt 42 procent känt sig pressade de senaste veckorna
 Tabell/diagram 63. Känt mig pressad

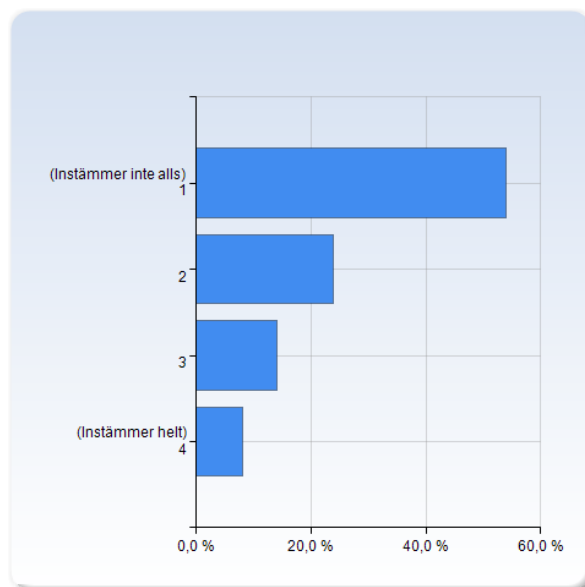
Känt mig pressad	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	436 (24,9%)
2	506 (28,9%)
3	519 (29,7%)
(Instämmer helt)	
4	288 (16,5%)
Summa	1749 (100,0%)



Det var även 22,2 procent som angav att oron inför nya förändringar i deras arbetssituation gjorde att de inte orkade arbeta kvar till 65, medan 77,8 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 64. Oron inför nya förändringar i min arbetssituation gör att jag inte orkar arbeta kvar till 65 år

Oron inför nya förändringar i min arbetssituation gör att jag inte orkar arbeta kvar till 65 år	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	934 (54,0%)
2	412 (23,8%)
3	244 (14,1%)
(Instämmer helt)	
4	140 (8,1%)
Summa	1730 (100,0%)



Den mentala arbetsmiljöns inverkan på att arbeta efter 65 år

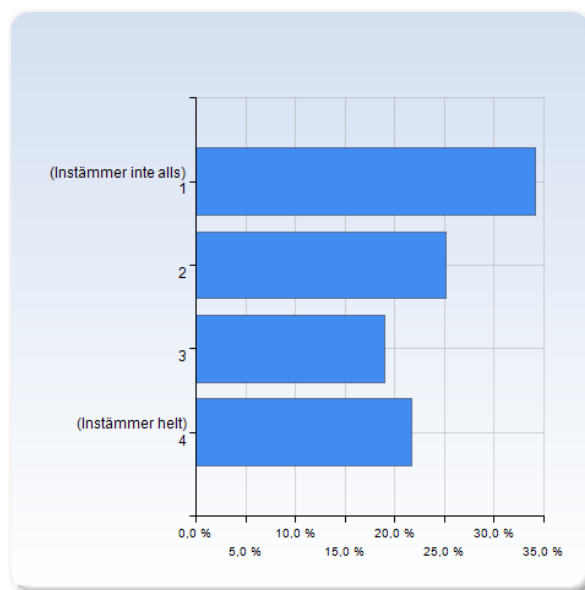
Deltagarna fick även frågor angående hur deras arbetsliv och arbetssituation inverkade på deras möjlighet att arbeta till en högre ålder.

Mentalt ansträngande och stressande arbete kan påskynda det biologiska åldrandet.

Av dem som besvarade enkäten svarade 40,6 procent att deras nuvarande arbete var alltför mentalt/psykiskt ansträngande för att de ska kunna fortsätta arbeta efter 65 år, medan 59,3 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 65. Mitt nuvarande arbete är alltför mentalt/psykiskt ansträngande för att jag ska kunna fortsätta arbeta efter 65 år.

Mitt nuvarande arbete är alltför mentalt/psykiskt ansträngande för att jag ska kunna fortsätta arbeta efter 65 år	Antal svar
(Instämmer inte alls)	592
1	(34,1%)
2	437
	(25,2%)
3	328
	(18,9%)
(Instämmer helt)	377
4	(21,7%)
Summa	1734
	(100,0%)



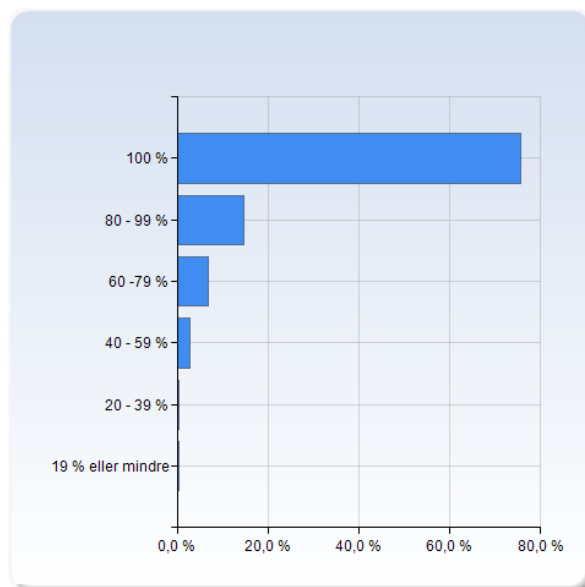
Arbets tid, arbetstakt och återhämtningstid

Arbets tid, arbetstakt och återhämtningstidens betydelse för att ingå i arbetslivet är främst relaterat till biologiskt åldrande enligt swAge-modellen (se figur 1) ⁽⁴⁻⁶⁾. Vila och återhämtning påverkar minnet, de kognitiva funktionerna och produktiviteten positivt ⁽⁵³⁾. Brist på återhämtning, trötthet, sömnbrist och sömnstörningar kan försämra människors fysiska uthållighet, minne, koncentration, och ökar risken för arbetsrelaterade olyckor ^(54,55). Skiftarbete riskerar också öka risken för hälsoproblemen och arbetsrelaterade olyckor ⁽⁵⁶⁾. Reducerad arbets tid och lugnare arbetstakt har angetts som en möjlighet för att kunna vara kvar i arbetslivet till en högre ålder ^(4,9,10,12,16,25).

Tjänstgöringsnivån kan variera mellan olika anställningar och personer. De flesta i undersökningsgruppen hade en anställning på hundra procent av heltid.

Tabell/diagram 66. Min nuvarande anställning är på ...

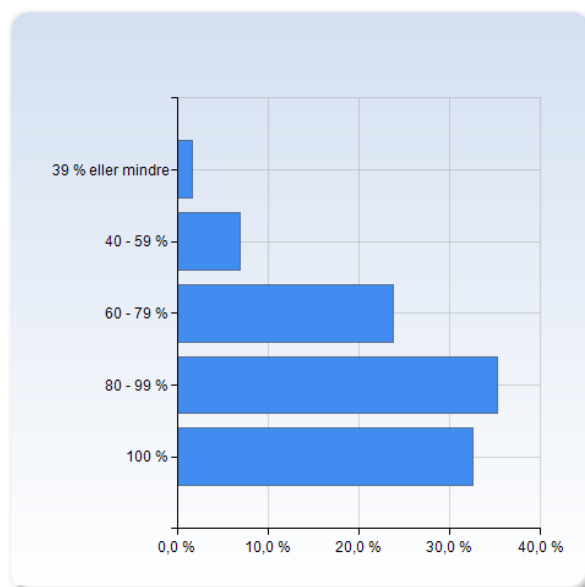
Min nuvarande anställning är på ...	Antal svar
100 %	1323 (75,7%)
80 - 99 %	253 (14,5%)
60 - 79 %	117 (6,7%)
40 - 59 %	47 (2,7%)
20 - 39 %	6 (0,3%)
19 % eller mindre	2 (0,1%)
Summa	1748 (100,0%)



Det framkom att många önskade arbeta färre timmar än vad deras tjänstgöringsnivå var vid undersökningstillfället.

Tabell/diagram 67. Jag vill helst arbeta

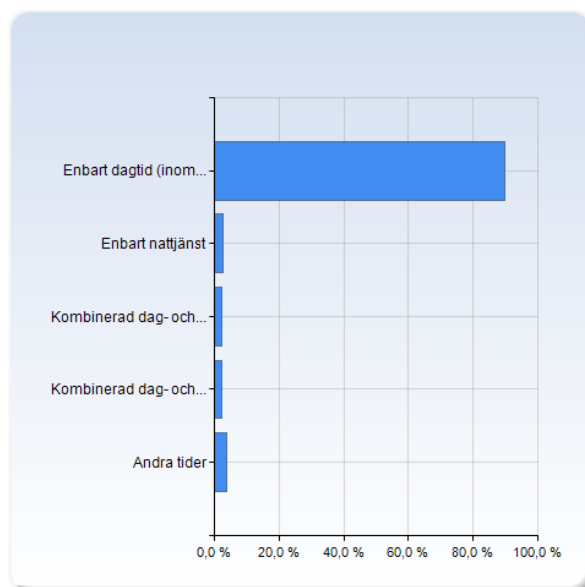
Jag vill helst arbeta	Antal svar
39 % eller mindre	29 (1,7%)
40 - 59 %	120 (6,9%)
60 - 79 %	416 (23,8%)
80 - 99 %	616 (35,2%)
100 %	569 (32,5%)
Summa	1750 (100,0%)



De flesta arbetade dagtid (89,8 %).

Tabell/diagram 68. Min arbetstid är förlagd till ...

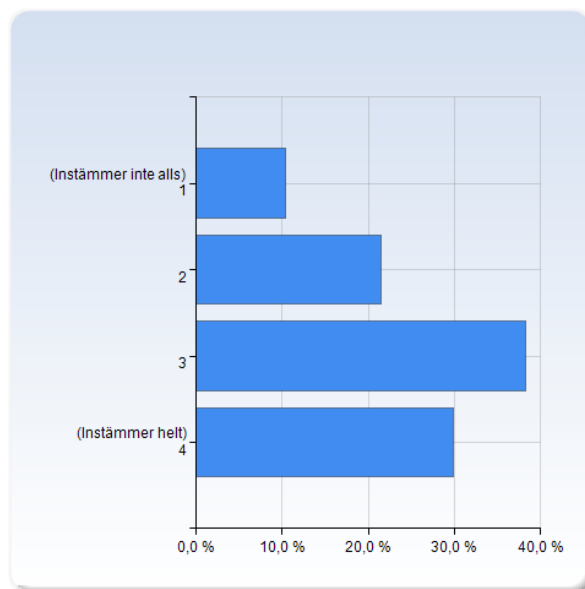
Min arbetstid är förlagd till ...	Antal svar
Enbart dagtid (inom 06.30 - 21.30)	1573 (89,8%)
Enbart nattjänst	43 (2,5%)
Kombinerad dag- och nattjänst	36 (2,1%)
Kombinerad dag- och jour/beredskap	37 (2,1%)
Andra tider	62 (3,5%)
Summa	1751 (100,0%)



För att må bra och arbetslivet ska bli hållbart för alla åldrar behöver individer återhämtning både mellan arbetspassen och genom pauser under arbetspassen. Det var 58,1 procent som instämde med att de fick tillräckligt med vila/återhämtning mellan arbetspassen, medan 31,9 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 69. Jag upplever att jag får tillräckligt med vila/återhämtning mellan arbetspassen.

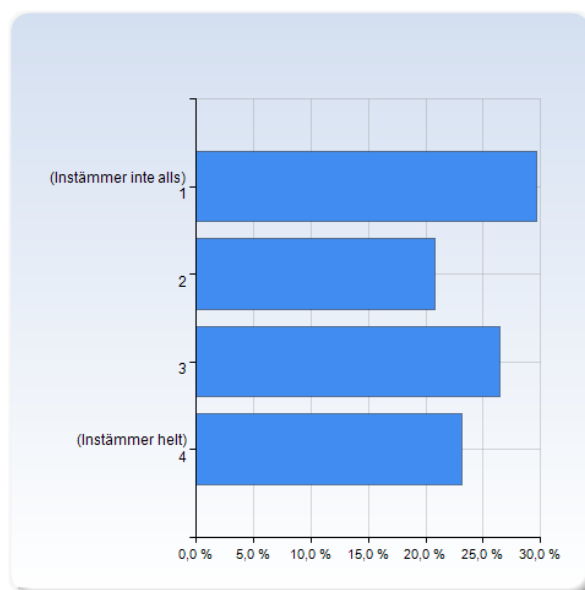
Jag upplever att jag får tillräckligt med vila/återhämtning mellan arbetspassen	Antal svar
(Instämmer inte alls)	182
1	(10,4%)
2	375
	(21,5%)
3	669
	(38,3%)
(Instämmer helt)	521
4	(29,8%)
Summa	1747
	(100,0%)



Att själv kunna bestämma och kontrollera så att man har möjlighet att ta paus när man behöver är betydelsefullt för återhämtningen. Det var 49,6 procent som angav att de själv kunde bestämma när de skulle ta en paus, medan det var 50,4 procent som angav att de inte själv kunde bestämma om och när de skulle att ta en paus under arbetsdagen.

Tabell/diagram 70. Jag kan i mitt dagliga arbete själv bestämma när jag ska ta pauser

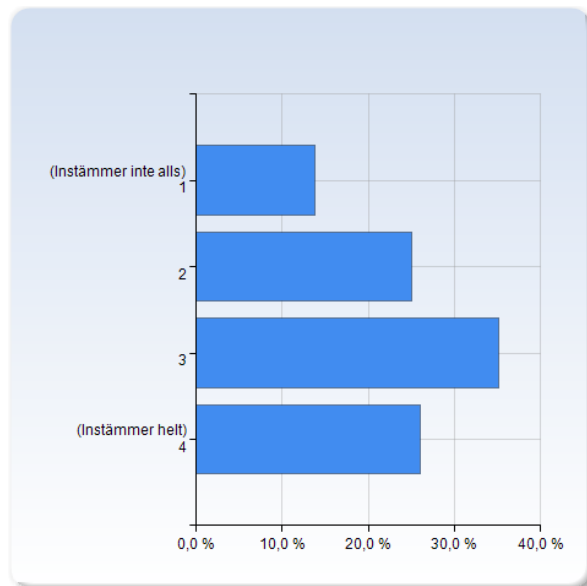
Jag kan i mitt dagliga arbete själv bestämma när jag ska ta pauser	Antal svar
(Instämmer inte alls)	517
1	(29,6%)
2	362
	(20,8%)
3	461
	(26,4%)
(Instämmer helt)	404
4	(23,2%)
Summa	1744
	(100,0%)



Av deltagarna i undersökningen angav 61,2 procent att de hade tillräckligt med möjligheter till pauser i sitt arbete, medan 38,8 procent inte upplevde att de hade tillräckliga möjligheter till att pausa under sin arbetsdag.

Tabell/diagram 71. Jag har tillräckligt med möjligheter till pauser i mitt arbete

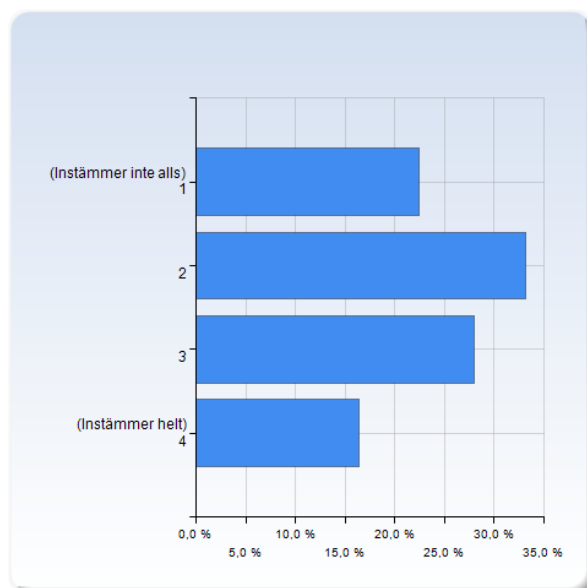
Jag har tillräckligt med möjligheter till pauser i mitt arbete	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	241 (13,8%)
2	435 (25,0%)
3	611 (35,1%)
(Instämmer helt)	
4	454 (26,1%)
Summa	1741 (100,0%)



Arbetsstakten kan i ett längre perspektiv påverka medarbetarnas hälsa, produktiviteten och kvalitén på det utförda arbetet. Det var 44,4 procent som upplevde att arbetsstakten i deras dagliga arbete var för hög, medan 55,6 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 72. Arbetsstakten i mitt dagliga arbete är för hög

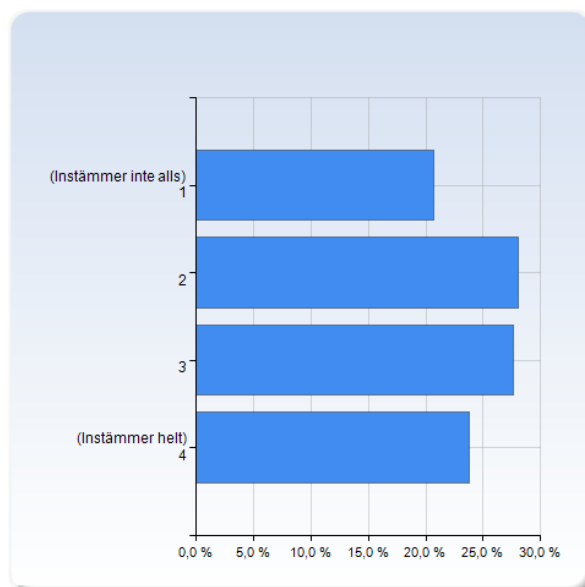
Arbetsstakten i mitt dagliga arbete är för hög	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	391 (22,4%)
2	579 (33,2%)
3	488 (28,0%)
(Instämmer helt)	
4	285 (16,4%)
Summa	1743 (100,0%)



Det var 51,3 procent som önskade att kunna arbeta i ett lugnare tempo, medan 48,7 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 73. Jag önskar arbeta i ett lugnare tempo

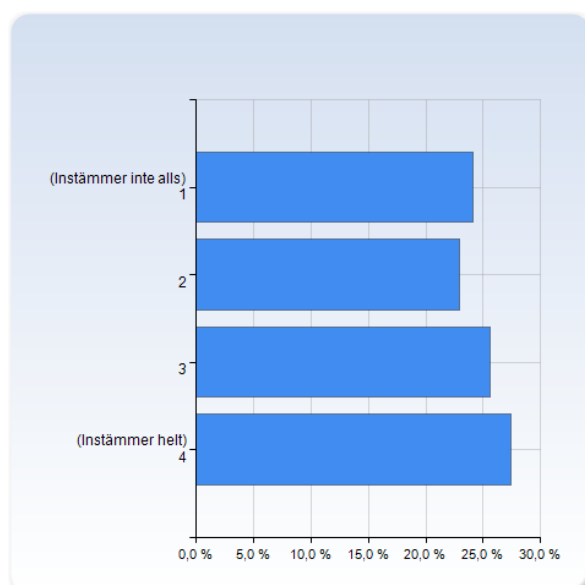
Jag önskar arbeta i ett lugnare tempo	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	359 (20,7%)
2	486 (28,0%)
3	479 (27,6%)
(Instämmer helt)	
4	412 (23,7%)
Summa	1736 (100,0%)



Vidare så angav 53,0 procent att en sänkning av arbetstakten skulle få dem att må bättre, medan 47,0 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 74. Sänkning av arbetstakten skulle få mig att må bättre

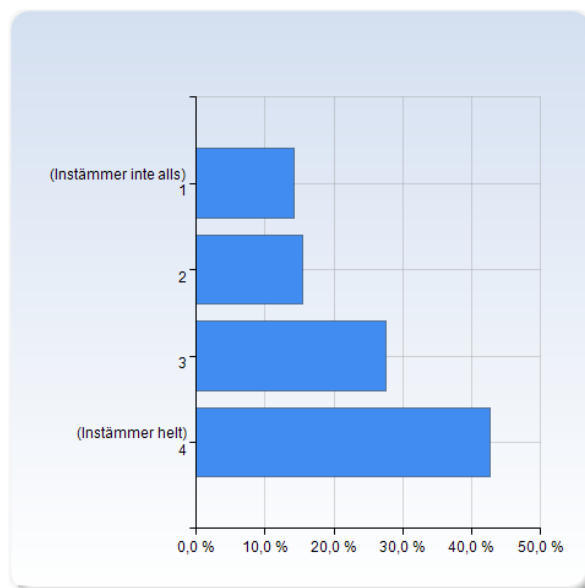
Sänkning av arbetstakten skulle få mig att må bättre	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	417 (24,1%)
2	395 (22,9%)
3	442 (25,6%)
(Instämmer helt)	
4	473 (27,4%)
Summa	1727 (100,0%)



Möjligheten för återhämtning mellan arbetspassen påverkar också medarbetarnas hälsa, produktivitet och kvalitén på det utförda arbetet. Det var 70,2 procent angav att kortare arbetstid skulle öka deras möjlighet att må bättre, medan 29,8 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 75. Kortare arbetstid skulle öka mina möjligheter att må bättre

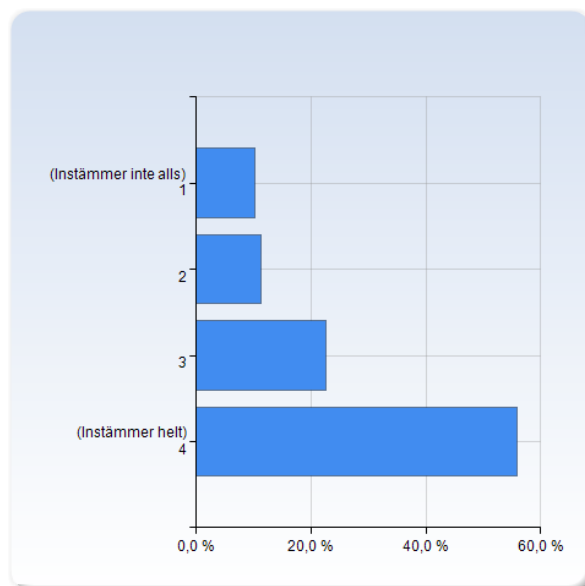
Kortare arbetstid skulle öka mina möjligheter att må bättre	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	249 (14,3%)
2	271 (15,5%)
3	480 (27,5%)
(Instämmer helt)	
4	746 (42,7%)
Summa	1746 (100,0%)



Det var 78,5 procent som angav att någon extra ledig dag i veckan skulle få dem att må bättre, medan 21,6 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 76. Ledighet någon extra dag i veckan skulle få mig att må bättre

Ledighet någon extra dag i veckan skulle få mig att må bättre	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	179 (10,3%)
2	196 (11,3%)
3	394 (22,7%)
(Instämmer helt)	
4	970 (55,8%)
Summa	1739 (100,0%)



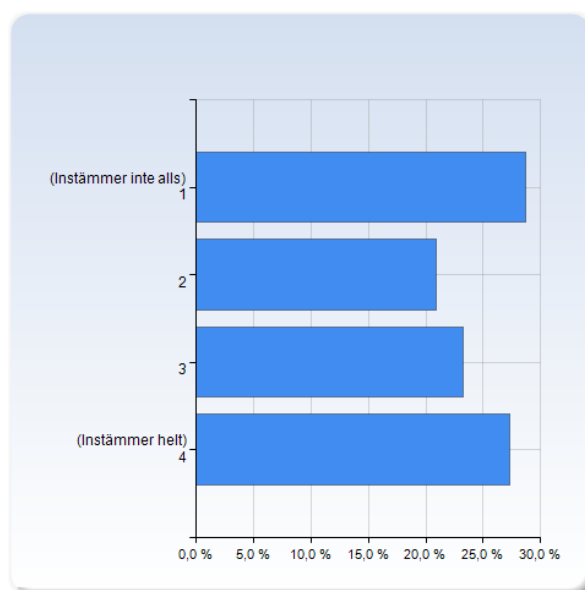
Arbets tid, arbetstakt och återhämtningens inverkan på att arbeta efter 65 år

Deltagarna fick även frågor om deras fortsatta yrkesliv utifrån återhämtning, arbetstid och arbetstakt

Av medarbetarna angav 50,5 procent att en sänkning av arbetstakten skulle öka deras möjligheter att arbeta vidare efter 65 år, medan 49,5 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 79. Sänkning av arbetstakten skulle öka mina möjligheter att arbeta efter 65 år.

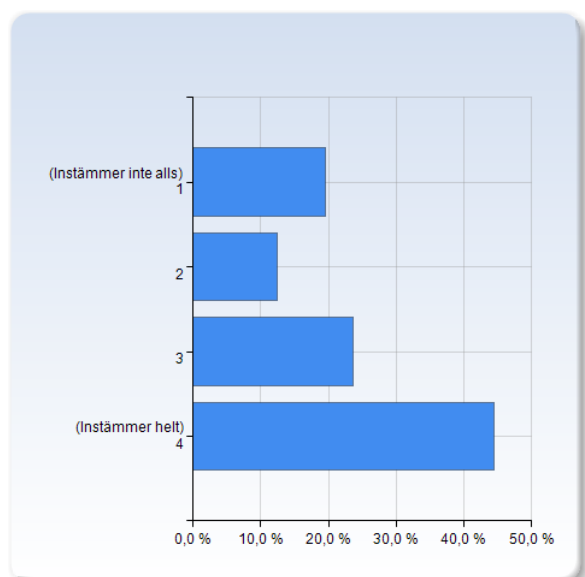
Sänkning av arbetstakten skulle öka mina möjligheter att arbeta efter 65 år	Antal svar
(Instämmer inte alls)	497 (28,6%)
1	362 (20,9%)
2	403 (23,2%)
3	474 (27,3%)
(Instämmer helt)	1736 (100,0%)
4	
Summa	



Det var 68,2 procent som instämde med att kortare arbetstid skulle öka deras möjligheter att arbeta vidare efter att de fyllt 65 år, medan 31,9 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 80. Kortare arbetstid skulle öka mina möjligheter att arbeta till efter 65 år.

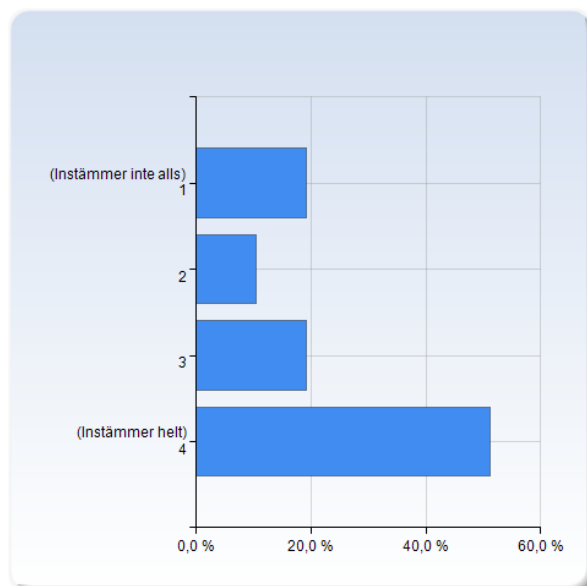
Kortare arbetstid skulle öka mina möjligheter att arbeta till efter 65 år	Antal svar
(Instämmer inte alls)	340 (19,5%)
1	216 (12,4%)
2	413 (23,7%)
3	777 (44,5%)
(Instämmer helt)	1746 (100,0%)
4	
Summa	



Det var även 70,5 procent av medarbetarna som angav att ledighet någon extra dag i veckan skulle underlätta för dem att arbeta efter 65 år, medan 29,5 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 81. Ledighet någon extra dag i veckan skulle underlätta för mig att arbeta efter 65 år.

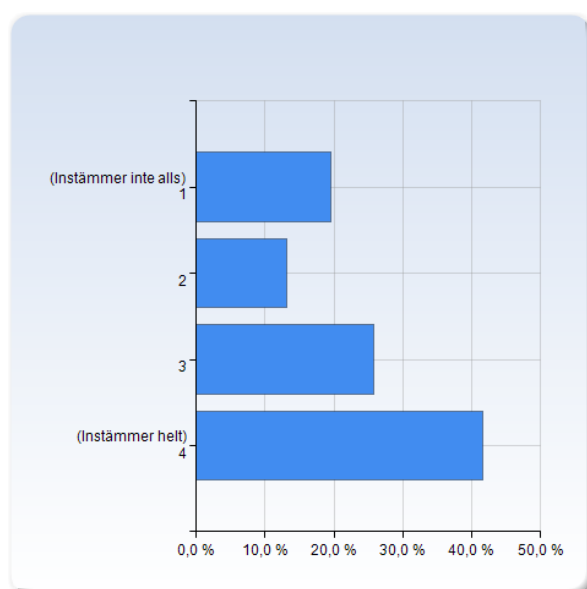
Ledighet någon extra dag i veckan skulle underlätta för mig att arbeta efter 65 år	Antal svar
(Instämmer inte alls)	331 (19,1%)
1	181 (10,4%)
2	334 (19,2%)
3	890 (51,3%)
(Instämmer helt)	1736 (100,0%)
4	
Summa	



Det var 67,4 procent som angav att de var intresserad av en kombination av deltidspension och yrkesarbete på deltid under de sista åren av arbetslivet, medan 32,6 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 82. Jag är intresserad av en kombination av deltidspension och yrkesarbete på deltid under de sista åren av arbetslivet.

Jag är intresserad av en kombination av deltidspension och yrkesarbete på deltid under de sista åren av arbetslivet	Antal svar
(Instämmer inte alls)	339 (19,5%)
1	227 (13,1%)
2	449 (25,8%)
3	724 (41,6%)
(Instämmer helt)	1739 (100,0%)
4	
Summa	

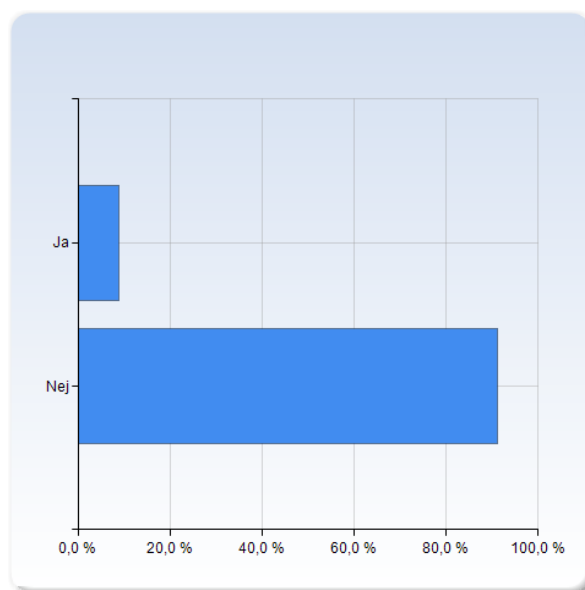


Inom Helsingborgs stad kan chefer erbjuda möjlighet för medarbetare över 61 år att ingå i arbetstidsmodellen 80-90-100. Denna arbetstidsmodell har tidigare testats och utvärderats exempelvis inom Vattenfall AB och Swedbank AB. 80-90-100 innebär att medarbetare får möjlighet att arbeta 80 procent av sin tidigare tjänstgöringsnivå, medan de får 90 procent av sin tidigare lön och 100 procent i pensionspoäng.

Det var 8,8 procent som svarade att de ingick i 80-90-100 konceptet inom Helsingborgs stad.

Tabell/diagram 77. Jag ingår i 80-90-100 konceptet inom Helsingborgs stad

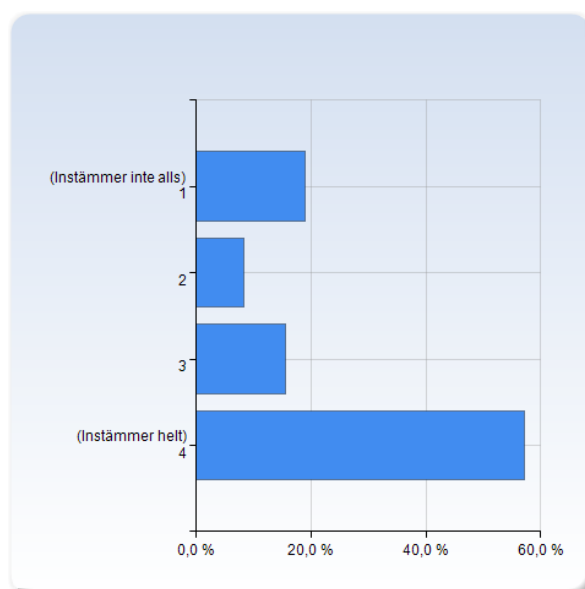
Jag ingår i 80-90-100 konceptet inom Helsingborgs stad	Antal svar
Ja	152 (8,8%)
Nej	1580 (91,2%)
Summa	1732 (100,0%)



Det var 72,7 procent som svarade att de inte ingick i 80-90-100 konceptet inom Helsingborgs stad, men att de hoppades på att i framtiden få ingå.

Tabell/diagram 78. Jag ingår inte i 80-90-100 konceptet just nu, men hoppas att i framtiden få möjlighet att ingå i 80-90-100 konceptet inom Helsingborgs stad.

Jag ingår inte i 80-90-100 konceptet just nu, men hoppas att i framtiden få möjlighet att ingå i 80-90-100 konceptet inom Helsingborgs stad	Antal svar
(Instämmer inte alls)	317 (18,9%)
1	140 (8,3%)
2	261 (15,5%)
3	961 (57,2%)
(Instämmer helt)	1679 (100,0%)
4	
Summa	



Ekonomi

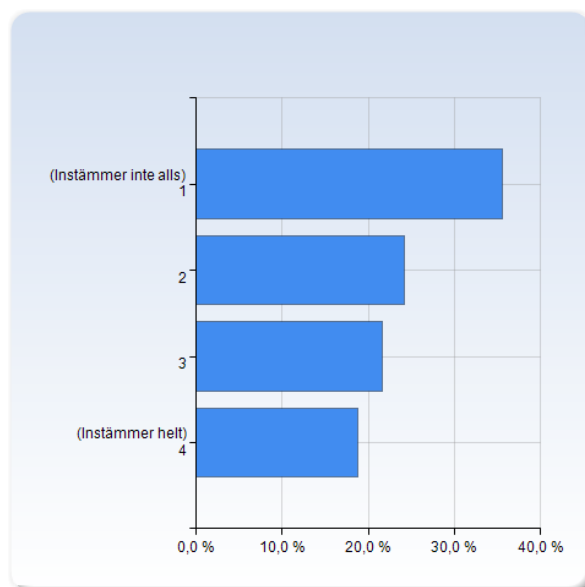
Ekonomins betydelse för att ingå i arbetslivet är främst relaterat till kronologisk ålder enligt swAge-modellen (se figur 1) ^(4,6). Ekonomin är en viktig faktor för att ingå i arbetslivet, eftersom tid och arbetsinsats köps och betalas av arbetsgivaren som exempelvis lön till medarbetaren. Ekonomi används även som incitament för arbete genom risken för bristande ekonomi, eller för möjligheten till en god levnadsnivå och ekonomisk standard ^(57,58). Ekonomiska svårigheter påverkar också dödligheten ⁽⁵⁹⁾. Studier visar att framför allt korttidsutbildade ensamstående kvinnor, men även män, är särskilt känsliga för ekonomiska förändringar i de sociala trygghetssystemen ^(4,7,60).

Olika saker i livet värderas på olika sätt av olika individer, så också levnadsstandard. Exempelvis viktas för olika individer egen lön och levnadsstandard olika i förhållande till egen hälsa, tid och insats. Vilket pris har exempelvis hälsa och välbefinnande i förhållande till lägre ekonomisk standard? Även viktningen av ekonomin har betydelse för om individer anser att de kan och vill arbeta, och valet att finnas på en arbetsplats och/eller att ingå i arbetslivet eller inte ^(4,9,10).

I undersökningsgruppen angav 40,4 angav att deras ekonomiska situation tillät dem att gå ner i arbetstid om de så önskade, medan 59,6 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 83. Min nuvarande ekonomiska situation tillåter att jag går ner i arbetstid om jag så önskar.

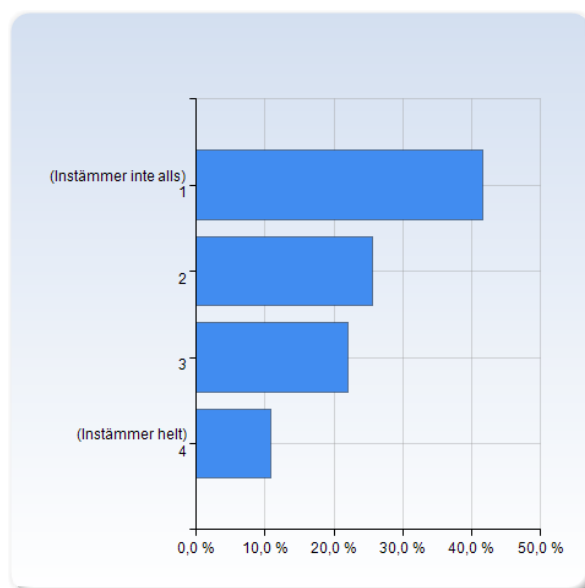
Min nuvarande ekonomiska situation tillåter att jag går ner i arbetstid om jag så önskar	Antal svar
(Instämmer inte alls)	617
1	(35,5%)
2	419
	(24,1%)
3	375
	(21,6%)
(Instämmer helt)	327
4	(18,8%)
Summa	1738
	(100,0%)



Det var 32,8 procent som angav att de ville gå ner i arbetstid även om deras ekonomiska standard då skulle bli sämre, medan 67,2 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 84. Jag vill gå ner i arbetstid även om min ekonomiska standard då blir sämre

Jag vill gå ner i arbetstid även om min ekonomiska standard då blir sämre	Antal svar
(Instämmer inte alls)	720
1	(41,6%)
2	443
	(25,6%)
3	381
	(22,0%)
(Instämmer helt)	186
4	(10,8%)
Summa	1730
	(100,0%)

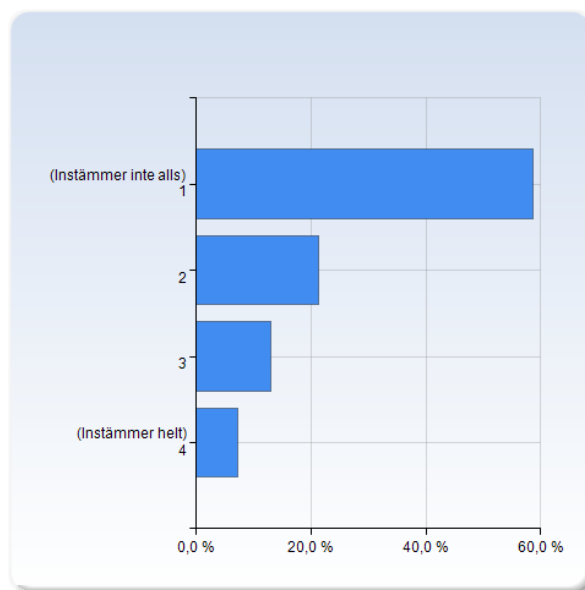


Privatekonomins inverkan på att arbeta efter 65 år

Deltagarna fick även frågor om deras fortsatta yrkesliv efter 65 år i förhållande till privatekonomin. Det var 20,1 procent som angav att deras ekonomiska situation tillät att de behöll sin nuvarande standard om de gick i pension före 65 år, medan 79,8 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 85. Min ekonomiska situation tillåter att jag behåller min nuvarande standard om jag går i pension före 65 år

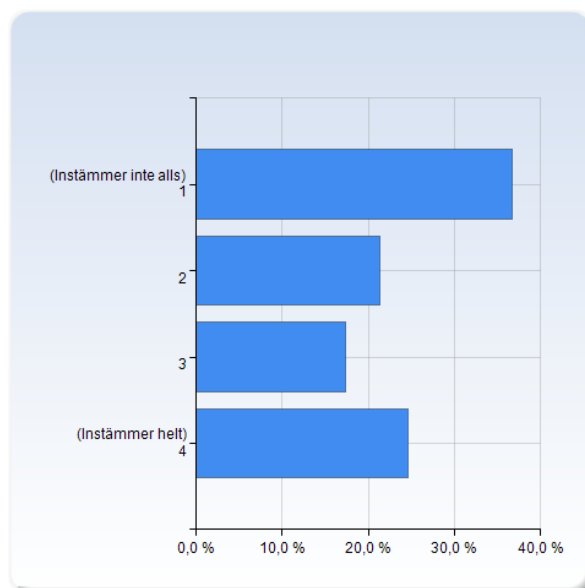
Min ekonomiska situation tillåter att jag behåller min nuvarande standard om jag går i pension före 65 år	Antal svar
(Instämmer inte alls)	1018
1	(58,5%)
2	371
	(21,3%)
3	224
	(12,9%)
(Instämmer helt)	126
4	(7,2%)
Summa	1739
	(100,0%)



Det var 42,0 procent som angav att de sparade på olika sätt för att kunna sluta yrkesarbete före 65 år, medan 58,0 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 86. Jag sparar på olika sätt för att kunna sluta yrkesarbete före 65

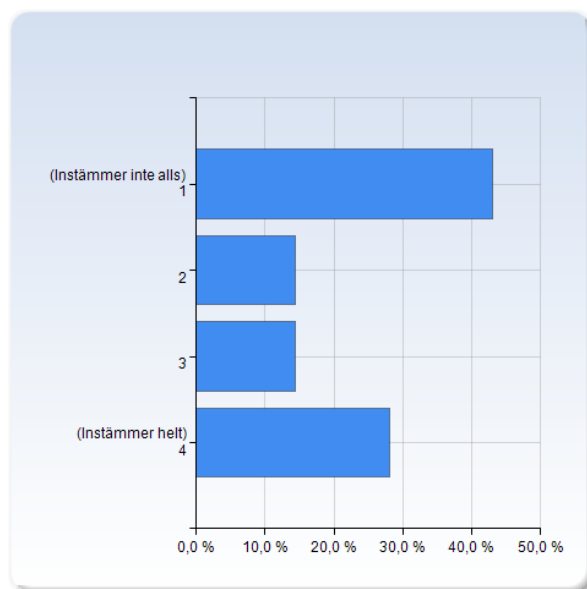
Jag sparar på olika sätt för att kunna sluta yrkesarbete före 65 år	Antal svar
(Instämmer inte alls)	639
1	(36,7%)
2	370
	(21,3%)
3	302
	(17,4%)
(Instämmer helt)	428
4	(24,6%)
Summa	1739
	(100,0%)



Det var 42,6 procent som hoppades kunna yrkesarbeta även efter 65 år för att senare få bättre ekonomi som heltidspensionär, medan 57,5 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 87. Jag hoppas kunna yrkesarbeta även efter 65 år för att senare få bättre ekonomi som heltidspensionär.

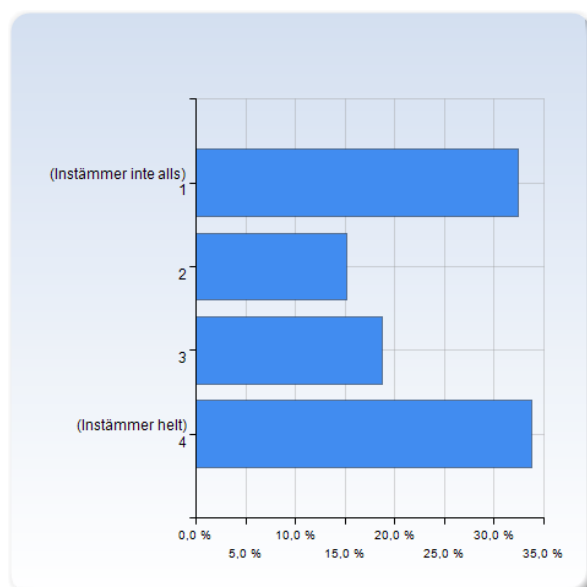
Jag hoppas kunna yrkesarbeta även efter 65 år för att senare få bättre ekonomi som heltidspensionär	Antal svar
(Instämmer inte alls)	753
1	(43,0%)
2	253
	(14,5%)
3	253
	(14,5%)
(Instämmer helt)	491
4	(28,1%)
Summa	1750
	(100,0%)



Vidare så angav 52,5 procent att de hoppades på erbjudande från sin arbetsgivare för att kunna sluta och gå i tidig pension, medan 47,5 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 88. Jag hoppas på erbjudande från min arbetsgivare för att kunna sluta före 65 år

Jag hoppas på erbjudande från min arbetsgivare för att kunna sluta före 65 år	Antal svar
(Instämmer inte alls)	564
1	(32,4%)
2	263
	(15,1%)
3	325
	(18,7%)
(Instämmer helt)	587
4	(33,8%)
Summa	1739
	(100,0%)



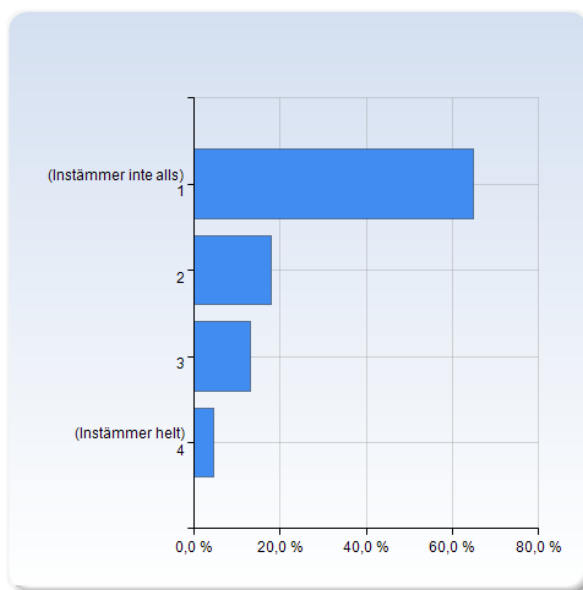
Familj och fritid

Familj och fritidens betydelse för att ingå i arbetslivet är främst relaterat till social ålder enligt swAge-modellen (se figur 1) ⁽⁴⁻⁶⁾. Partner, familjesituation, sociala umgänge, volontärarbete och fritidsaktiviteter har en stor inverkan för arbetet, särskilt om arbete och fritid är svåra att förena och hamnar i konflikt ^(61,57). Individer befinner sig i olika faser under livet då provat och familjelivet ser olika ut och påverkar möjligheten till att arbeta på olika sätt. Att behöva ta hand om barn, barnbarn, äldre föräldrar eller en sjuk partner påverkar arbetslivet, vilket visat sig ha särskilt stor inverkan för kvinnor ^(4,9,10,31). En studie med 28 780 personer från 27 europeiska länder visade dock på att arbetstagare som var 50 år och äldre hade lättare att balansera sitt arbete med familj och sociala åtaganden än de som var yngre, i alla de 18 undersökta yrkesgrupperna ⁽⁶²⁾. Att många par planerar sina liv och ledighet tillsammans påverkar också arbetslivet, och planeringen för arbetskraftsdeltagandet ^(4,9,10,12,20,21,30,63,64).

Det var 17,3 procent som angav att de behövde arbeta mer hemma/ta hand om närstående, och därför troligen kom att yrkesarbeta mindre i framtiden, medan 82,7 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 89. Jag behöver arbeta mer hemma/ta hand om närstående, och kommer därför troligen att yrkesarbeta mindre i framtiden

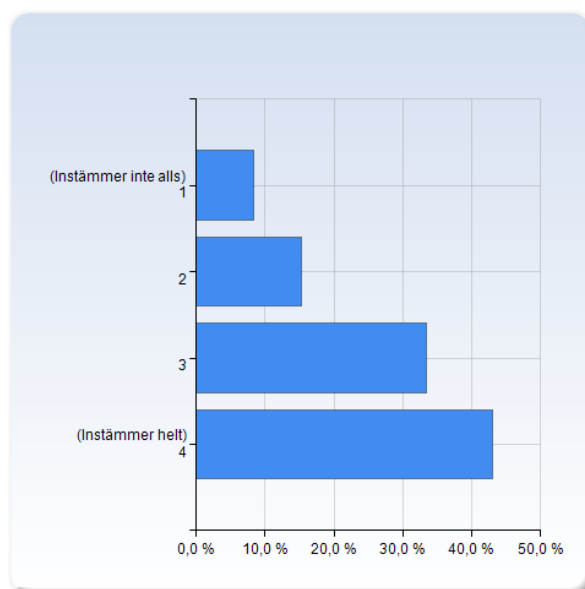
Jag behöver arbeta mer hemma/ta hand om närstående, och kommer därför troligen att yrkesarbeta mindre i framtiden	Antal svar
1 (Instämmer inte alls)	1128 (64,8%)
2	311 (17,9%)
3	225 (12,9%)
4 (Instämmer helt)	76 (4,4%)
Summa	1740 (100,0%)



Dock var det samtidigt 76,5 procent som ville ägna mer tid åt fritidsaktiviteter och därför vill arbeta mindre i framtiden, medan 23,5 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 90. Jag vill ägna mer tid åt fritidsaktiviteter och vill därför arbeta mindre i framtiden

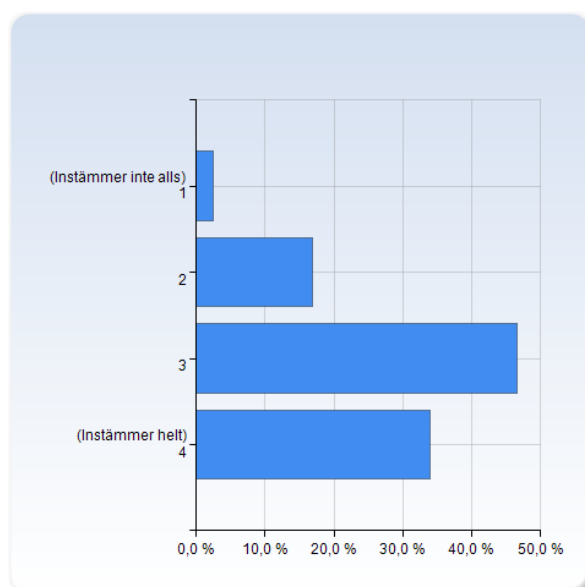
Jag vill ägna mer tid åt fritidsaktiviteter och vill därför arbeta mindre i framtiden	Antal svar
(Instämmer inte alls)	144 (8,3%)
1	
2	264 (15,2%)
3	581 (33,5%)
(Instämmer helt)	746 (43,0%)
4	
Summa	1735 (100,0%)



Det var 80,5 procent som svarade att de under den senaste tiden kunnat uppskatta sina dagliga aktiviteter, medan 19,4 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 91. Jag har under den senaste tiden kunnat uppskatta mina dagliga aktiviteter

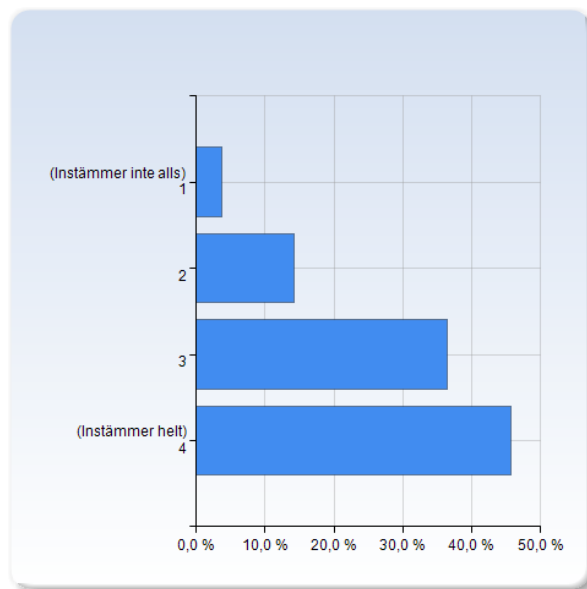
Jag har under den senaste tiden kunnat uppskatta mina dagliga aktiviteter	Antal svar
(Instämmer inte alls)	43 (2,5%)
1	
2	292 (16,9%)
3	802 (46,5%)
(Instämmer helt)	586 (34,0%)
4	
Summa	1723 (100,0%)



Av deltagarna i undersökningen angav 82,2 procent att de den senaste tiden kunnat ha glädje av vardagslivets aktiviteter, medan 17,9 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 92. Kunnat ha glädje av vardagslivets aktiviteter

Kunnat ha glädje av vardagslivets aktiviteter	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	64 (3,7%)
2	245 (14,2%)
3	631 (36,5%)
(Instämmer helt)	
4	790 (45,7%)
Summa	1730 (100,0%)

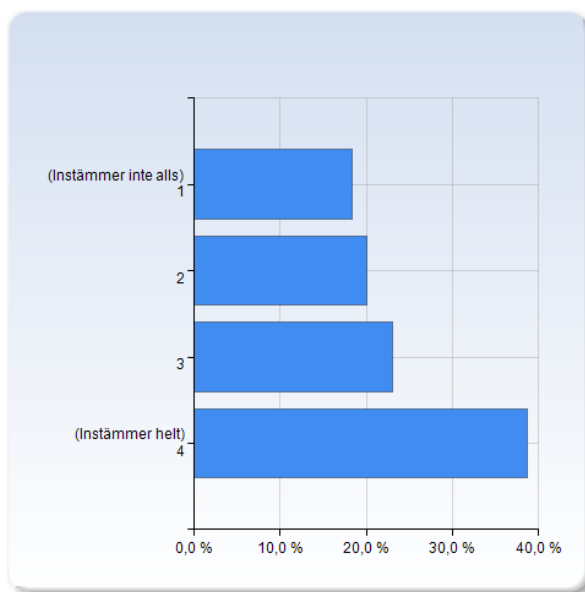


Familj och fritids inverkan på att arbeta efter 65 år

Deltagarna fick även frågor om deras fortsatta yrkesliv utifrån deras privatliv och familjesituation. Bland deltagarna angav 61,6 procent att de ville gå i pension så tidigt som möjligt så att de kunde ägna mer tid åt fritidsintressen och familj, medan 38,4 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 93. Jag vill gå i pension så tidigt som möjligt så att jag kan ägna mer tid åt fritidsintressen och familj

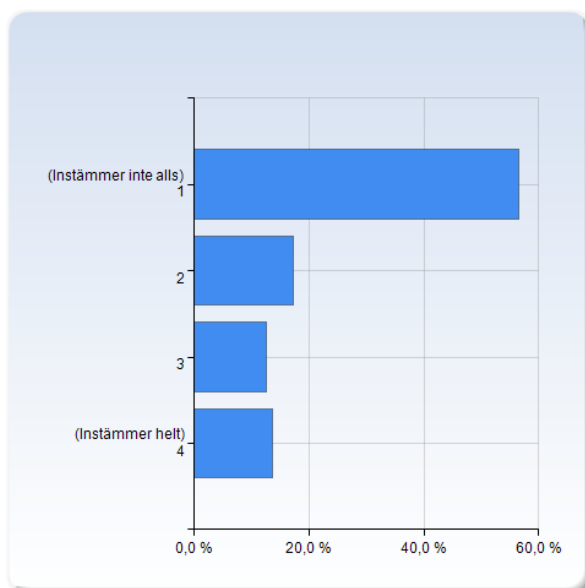
Jag vill gå i pension så tidigt som möjligt så att jag kan ägna mer tid åt fritidsintressen och familj	Antal svar
(Instämmer inte alls)	318
1	(18,4%)
2	346
	(20,0%)
3	398
	(23,0%)
(Instämmer helt)	669
4	(38,6%)
Summa	1731
	(100,0%)



Det var även 26,1 procent som angav att de planerade att sluta arbeta före 65 år i anslutning till att deras partner/nära vän lämnade yrkeslivet, medan 73,9 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 94. Jag kommer att sluta arbeta före 65 år i anslutning till att min partner/nära vän lämnar yrkeslivet

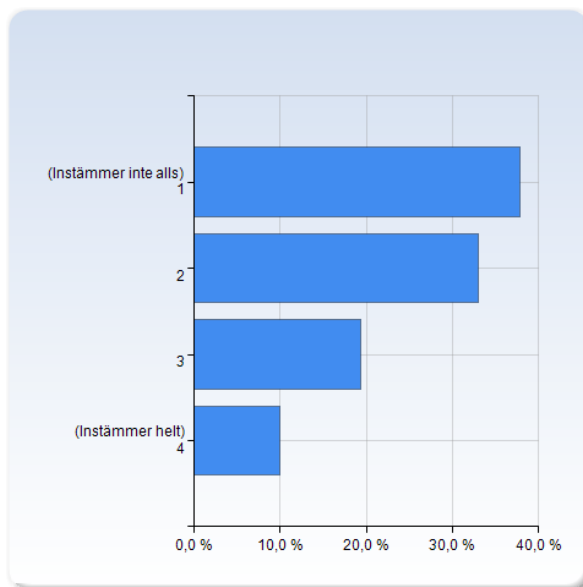
Jag kommer att sluta arbeta före 65 år i anslutning till att min partner/nära vän lämnar yrkeslivet	Antal svar
(Instämmer inte alls)	973
1	(56,5%)
2	299
	(17,4%)
3	216
	(12,5%)
(Instämmer helt)	235
4	(13,6%)
Summa	1723
	(100,0%)



Bland medarbetarna angav 29,2 procent att det i deras bekantskapskrets var vanligast att arbeta till efter 65 år, medan 70,8 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 95. I min bekantskapskrets är det vanligast att arbeta till efter 65 år

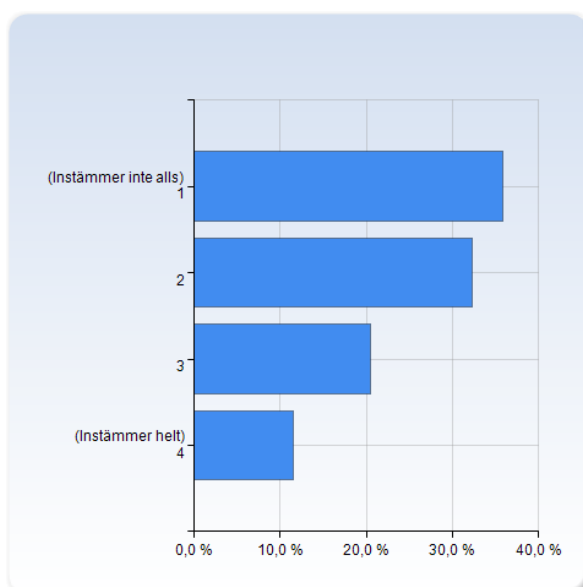
I min bekantskapskrets är det vanligast att arbeta till efter 65 år	Antal svar
(Instämmer inte alls)	654
1	(37,8%)
2	570
	(33,0%)
3	333
	(19,3%)
(Instämmer helt)	172
4	(9,9%)
Summa	1729
	(100,0%)



Det var 31,9 procent av medarbetarna angav att den rådande attityden i samhället var att sluta yrkesarbete före 65 år, medan 68,1 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 96. Den rådande attityden i samhället är att sluta yrkesarbete före 65 år

Den rådande attityden i samhället är att sluta yrkesarbete före 65 år	Antal svar
(Instämmer inte alls)	620
1	(35,8%)
2	559
	(32,3%)
3	354
	(20,4%)
(Instämmer helt)	200
4	(11,5%)
Summa	1733
	(100,0%)



Organisationsattityder, ledarskap, diskriminering, inklusion och socialt stöd på arbetsplatsen

Betydelse av organisationsattityder, ledarskap, diskriminering, inklusion och socialt stöd på arbetsplatsens för att ingå i arbetslivet relaterar främst till social ålder enligt swAge-modellen (se figur 1) ⁽⁴⁻⁶⁾. Att uppleva stöd och intresse från chefen är betydelsefullt för medarbetarens upplevelse av delaktighet och trygghet i organisationen. Chefers och kollegors stöd är till stora delar avgörande för att kunna utföra sitt arbete och för möjligheten att ingå i arbetslivet ^(4,9,10, 12,14,16,24,28,29,34,41,65,66).

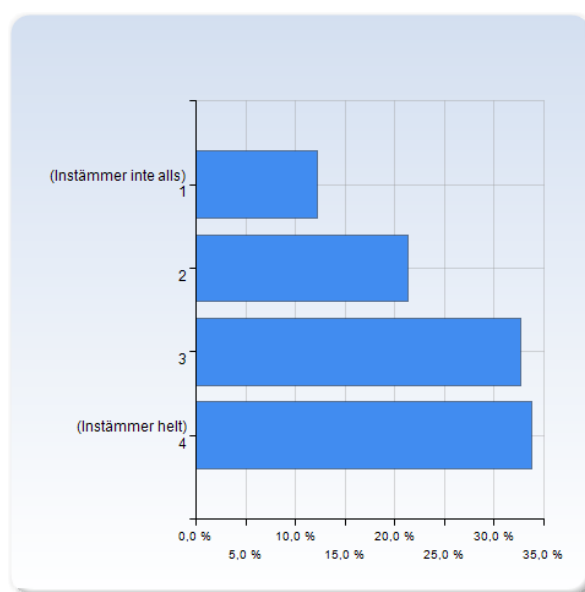
Omorganisationer medför i vissa fall att medarbetare inte vill arbeta kvar i arbetsorganisationen om de sker på ett felaktigt sätt eller om man inte förstår och är delaktig i förändringen. Bristande social inklusion, delaktighet och socialt stöd på arbetsplatsen riskerar medföra att individer söker sig därifrån ^(4,6,11,20,21,26,28,30).

Diskriminering ökar också risken för att individer drabbas av mental ohälsa och lämnar arbetslivet ⁽⁷⁴⁾. Få organisationer och företag vidtar några konkreta och kärnfulla åtgärder för att öka möjligheten att arbeta kvar för dem som inte längre är fullpresterande ⁽⁶⁵⁾. Åsidosättande av medarbetare på grund av deras ålder har signifikant samband med förtida utträde ur arbetslivet, särskilt för män ⁽⁶⁷⁾. Äldre medarbetare får inte heller lika ofta ingå i nya projekt och satsningar på arbetsplatsen ^(4,6,11,20,21,26,28,30).

I undersökningen var det 66,4 procent som upplevde att deras närmaste chef intresserar sig för deras hälsa och välbefinnande, medan 33,6 procent inte upplevde detta.

Tabell/diagram 97. Min närmaste chef intresserar sig för min hälsa och mitt välbefinnande

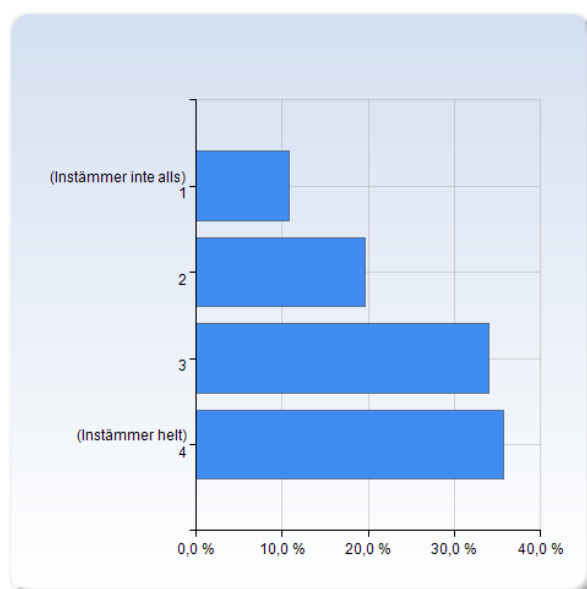
Min närmaste chef intresserar sig för min hälsa och mitt välbefinnande	Antal svar
(Instämmer inte alls)	212
1	(12,2%)
2	370
	(21,4%)
3	566
	(32,7%)
(Instämmer helt)	584
4	(33,7%)
Summa	1732
	(100,0%)



Det var 69,6 procent av medarbetarna som instämde med att de upplevde tillräckligt stöd från sin närmaste chef i sitt arbete, medan 30,4 procent inte upplevde detta.

Tabell/diagram 98. Jag upplever tillräckligt stöd från min närmaste chef i mitt arbete

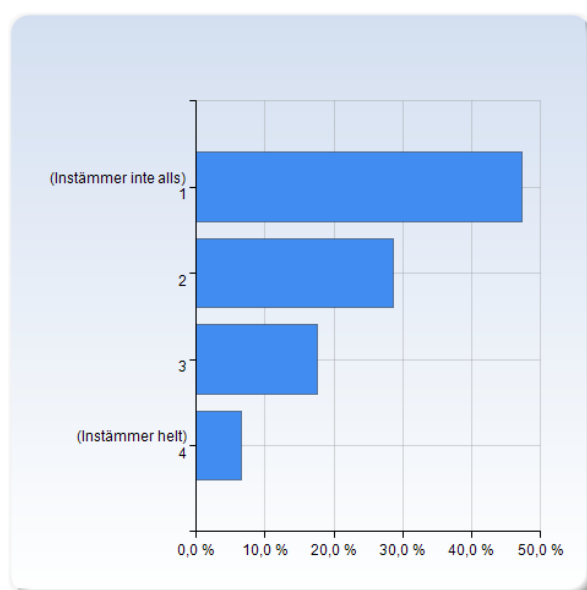
Jag upplever tillräckligt stöd från min närmaste chef i mitt arbete	Antal svar
(Instämmer inte alls)	187
1	(10,8%)
2	339
	(19,6%)
3	589
	(34,0%)
(Instämmer helt)	617
4	(35,6%)
Summa	1732
	(100,0%)



24,1 procent angav att det på deras arbetsplats gjordes särskilda insatser för att anpassa arbetsförhållandena utifrån medarbetarnas ålder, medan 75,9 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 99. På min arbetsplats görs det särskilda insatser för att anpassa arbetsförhållandena utifrån medarbetarnas ålder.

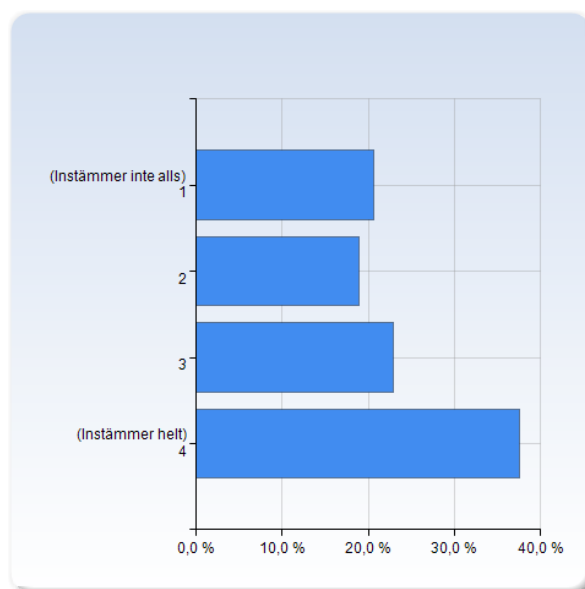
På min arbetsplats görs det särskilda insatser för att anpassa arbetsförhållandena utifrån medarbetarnas ålder	Antal svar
(Instämmer inte alls)	819
1	(47,3%)
2	496
	(28,6%)
3	304
	(17,6%)
(Instämmer helt)	113
4	(6,5%)
Summa	1732
	(100,0%)



Av dem som svarade på enkäten angav 60,4 procent att det på deras arbetsplats fanns för få möjligheter att varaktigt bli omplacerad till mindre krävande arbetsuppgifter för dem som behövde det, medan 39,6 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 100. På min arbetsplats finns det för få möjligheter att varaktigt bli omplacerad till mindre krävande arbetsuppgifter för dem som behöver.

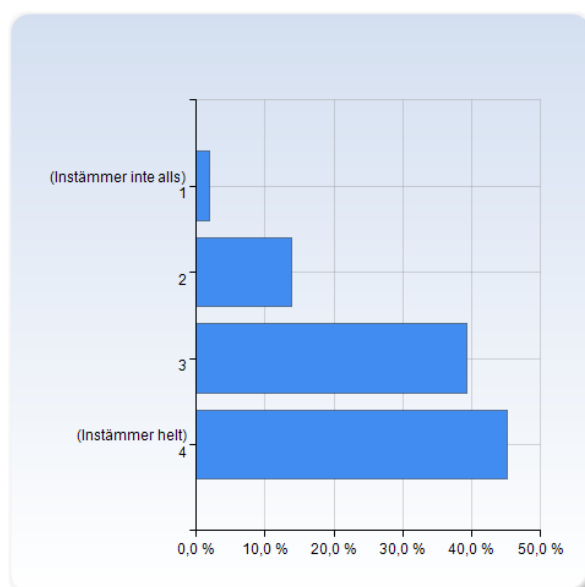
På min arbetsplats finns det för få möjligheter att varaktigt bli omplacerad till mindre krävande arbetsuppgifter för dem som behöver	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	357 (20,7%)
2	326 (18,9%)
3	396 (22,9%)
(Instämmer helt)	
4	648 (37,5%)
Summa	1727 (100,0%)



I undersökningen angav 84,3 procent att de upplevde tillräckligt stöd från sina arbetskamrater i sitt arbete, medan 15,7 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 101. Jag upplever tillräckligt stöd från mina arbetskamrater i mitt arbete.

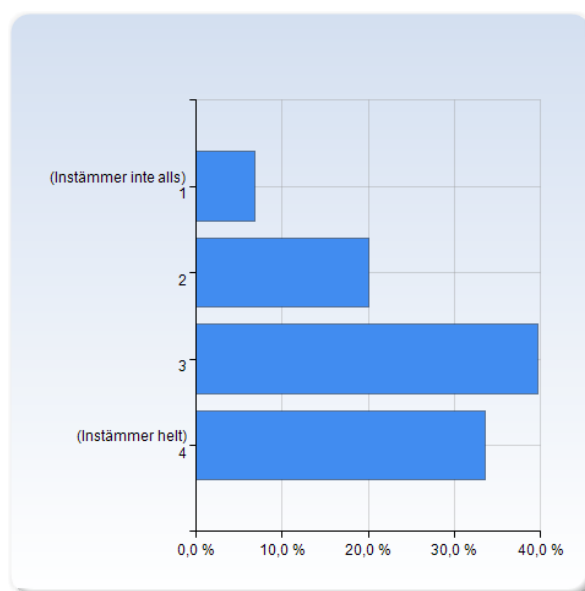
Jag upplever tillräckligt stöd från mina arbetskamrater i mitt arbete	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	32 (1,9%)
2	239 (13,8%)
3	678 (39,2%)
(Instämmer helt)	
4	780 (45,1%)
Summa	1729 (100,0%)



Det var 73,3 procent som angav med att den sociala delaktigheten som fanns på deras arbetsplats medverkade till att de gärna vill arbeta kvar, medan 26,8 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 102. Den sociala delaktigheten som finns på mitt arbete gör att jag gärna vill arbeta kvar.

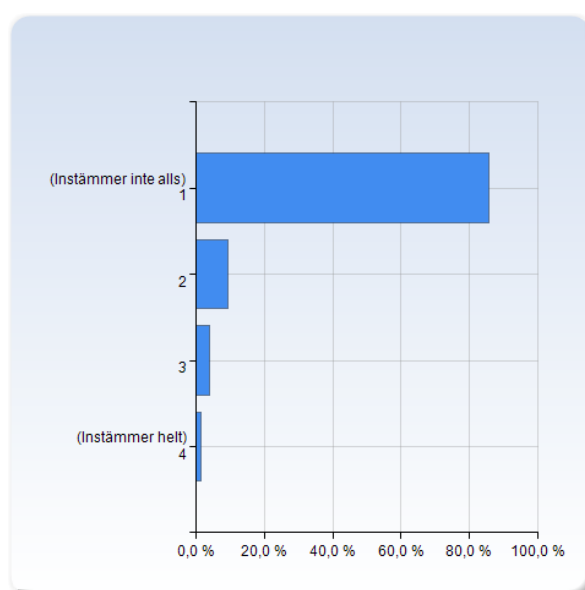
Den sociala delaktigheten som finns på mitt arbete gör att jag gärna vill arbeta kvar	Antal svar
1 (Instämmer inte alls)	118 (6,8%)
2	348 (20,0%)
3	691 (39,7%)
4 (Instämmer helt)	585 (33,6%)
Summa	1742 (100,0%)



Av dem som ingick i undersökningen angav 5,2 procent att de upplevde sig mobbad och/eller utfrusen ur gemenskapen på sin arbetsplats, medan 94,8 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 103. Jag upplever mig mobbad/utfrusen ur gemenskapen på min arbetsplats.

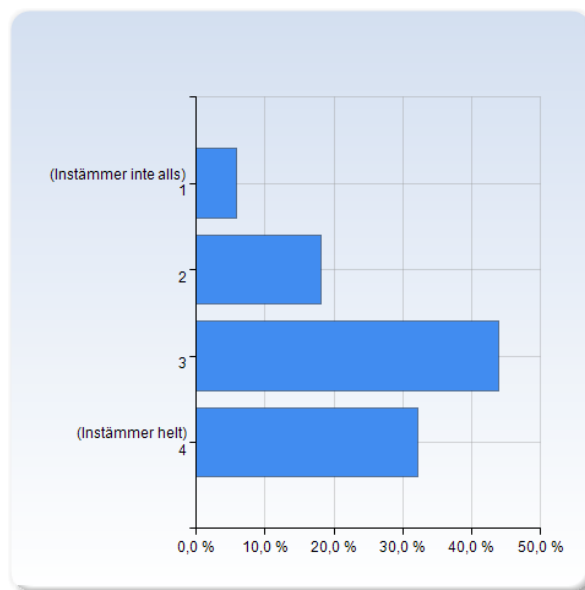
Jag upplever mig mobbad/utfrusen ur gemenskapen på min arbetsplats	Antal svar
1 (Instämmer inte alls)	1488 (85,6%)
2	160 (9,2%)
3	68 (3,9%)
4 (Instämmer helt)	22 (1,3%)
Summa	1738 (100,0%)



Det var 76,0 procent som angav att de på det hela taget var nöjda med sin arbetssituation, medan 24,0 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 104. Jag är på det hela taget nöjd med min nuvarande arbetssituation.

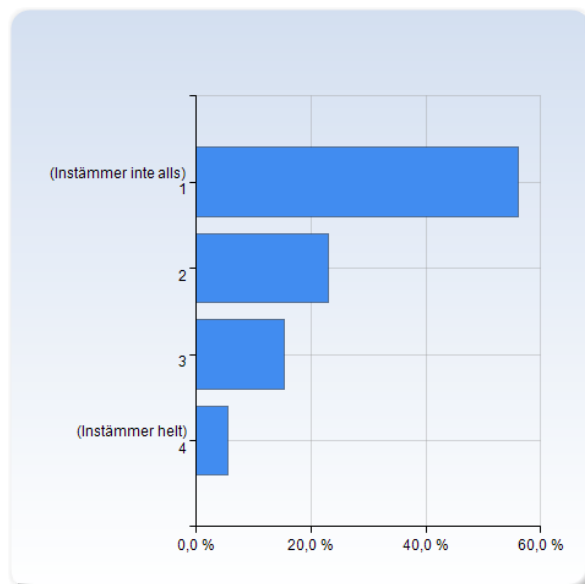
Jag är på det hela taget nöjd med min nuvarande arbetssituation	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	101 (5,8%)
2	315 (18,2%)
3	760 (43,9%)
(Instämmer helt)	
4	557 (32,1%)
Summa	1733 (100,0%)



Vid förändringar är det betydelsefullt med god information och delaktighet samt att man som medarbetare förstår nyttan av förändringen. I undersökningsgruppen angav 20,8 procent att stora förändringar i deras arbetssituation gjorde att de inte vill arbeta kvar, medan 79,2 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 105. Stora förändringar i min arbetssituation gör att jag inte vill arbeta kvar.

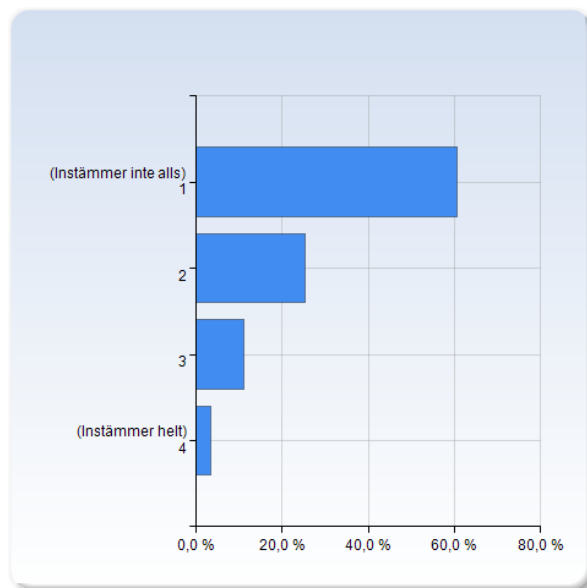
Stora förändringar i min arbetssituation gör att jag inte vill arbeta kvar	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	966 (56,2%)
2	396 (23,0%)
3	264 (15,3%)
(Instämmer helt)	
4	94 (5,5%)
Summa	1720 (100,0%)



Det var även 14,2 procent som angav att enbart oron inför eventuella nya förändringar i deras arbetssituation gjorde att de inte orkar arbeta kvar, medan 85,7 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 106. Oron inför nya förändringar i min arbetssituation gör att jag inte orkar arbeta kvar.

Oron inför nya förändringar i min arbetssituation gör att jag inte orkar arbeta kvar	Antal svar
(Instämmer inte alls)	1051 (60,5%)
1	
2	437 (25,2%)
3	190 (10,9%)
(Instämmer helt)	58 (3,3%)
4	
Summa	1736 (100,0%)



Diskrimineringslagen inkluderar flera olika diskrimineringsgrunder, dvs.: kön, ålder, religion/trosuppfattning, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning.

I undersökningen frågades det om medarbetarna upplevde sig diskriminerade eller åsidosatta utifrån någon av diskrimineringsgrunderna. Det visade sig att några få upplevde detta. Det var utifrån diskrimineringsgrunderna flest i den totala undersökningsgruppen som upplevde sig diskriminerade och åsidosatt på sin arbetsplats på grund av sin ålder (2 %), medan det minsta antal angav sig diskriminerad på grund av sexuell läggning (0,2 %).

Tabell/diagram 107. Diskriminering i arbetslivet

Jag upplever mig diskriminerad/åsidosatt på min arbetsplats på grund av

Jag upplever mig diskriminerad/åsidosatt på min arbetsplats på grund av min ålder	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	1545 (89,1%)
2	103 (5,9%)
3	52 (3,0%)
(Instämmer helt)	
4	34 (2,0%)
Summa	1734 (100,0%)

Jag upplever mig diskriminerad/åsidosatt på min arbetsplats på grund av mitt kön	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	1677 (96,1%)
2	32 (1,8%)
3	20 (1,1%)
(Instämmer helt)	
4	16 (0,9%)
Summa	1745 (100,0%)

Jag upplever mig diskriminerad/åsidosatt på min arbetsplats på grund av min funktionsnedsättning	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	1669 (97,1%)
2	26 (1,5%)
3	14 (0,8%)
(Instämmer helt)	
4	10 (0,6%)
Summa	1719 (100,0%)

Jag upplever mig diskriminerad/åsidosatt på min arbetsplats på grund av min etniska tillhörighet	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	1695 (97,6%)
2	23 (1,3%)
3	10 (0,6%)
(Instämmer helt)	
4	8 (0,5%)
Summa	1736 (100,0%)

Jag upplever mig diskriminerad/åsidosatt på min arbetsplats på grund av min religion/trosuppfattning	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	1704 (98,3%)
2	19 (1,1%)
3	3 (0,2%)
(Instämmer helt)	
4	7 (0,4%)
Summa	1733 (100,0%)

Jag upplever mig diskriminerad/åsidosatt på min arbetsplats på grund av min sexuella läggning	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	1706 (99,6%)
2	4 (0,2%)
3	0 (0,0%)
(Instämmer helt)	
4	3 (0,2%)
Summa	1713 (100,0%)

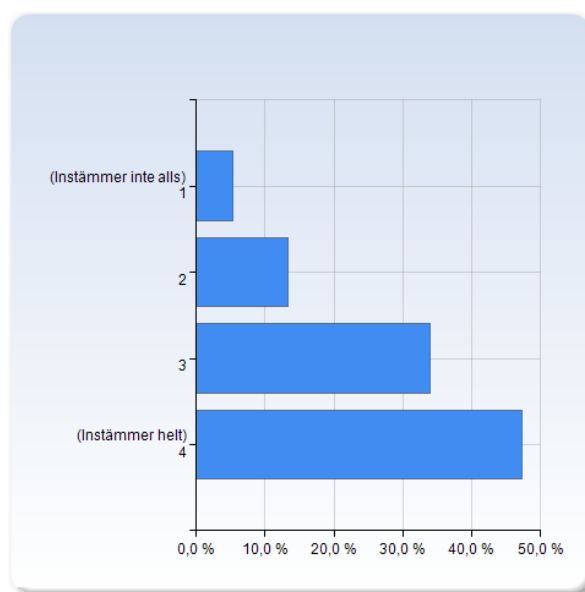
Attityder i organisationen, samt chefs och delaktighetens inverkan på att arbeta efter 65 år

Deltagarna i undersökningen fick även frågor om deras fortsatta yrkesliv utifrån attityder hos chefen, i organisationen socialt stöd och support.

Det var 81,2 procent som angav att chefs attityder mot äldre medarbetare på det hela taget var positiva på deras arbetsplats, medan 18,8 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 108. Chefs attityder mot äldre medarbetare är på det hela taget positiva på min arbetsplats.

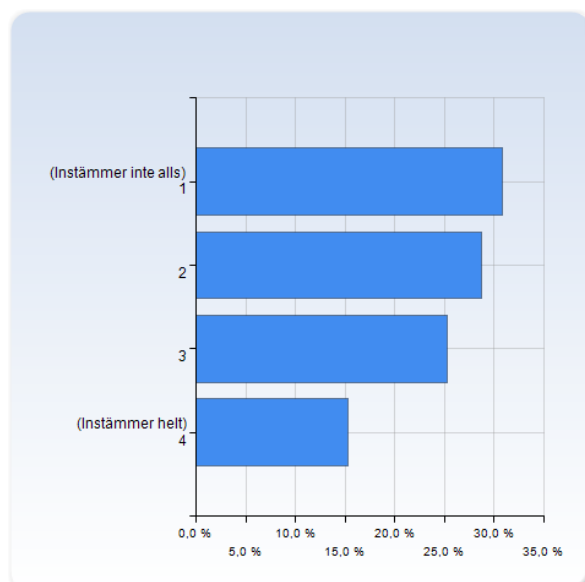
Chefs attityder mot äldre medarbetare är på det hela taget positiva på min arbetsplats	Antal svar
(Instämmer inte alls)	94
1	(5,4%)
2	233
	(13,4%)
3	592
	(33,9%)
(Instämmer helt)	826
4	(47,3%)
Summa	1745
	(100,0%)



Det var även 40,5 procent av dem som var 55 år och äldre vilka angav att den sociala delaktigheten som fanns på deras arbete gjorde att de gärna ville arbeta till en högre ålder, medan 59,5 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 109. Den sociala delaktigheten som finns på mitt arbete gör att jag gärna vill arbeta efter 65 år.

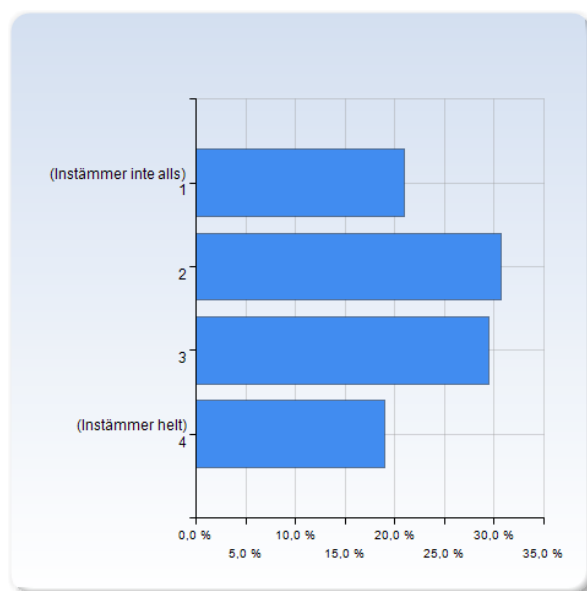
Den sociala delaktigheten som finns på mitt arbete gör att jag gärna vill arbeta efter 65 år	Antal svar
(Instämmer inte alls)	531
1	(30,8%)
2	495
	(28,7%)
3	435
	(25,2%)
(Instämmer helt)	263
4	(15,3%)
Summa	1724
	(100,0%)



Det var även 48,4 procent av dem som var 55 år och äldre vilka angav att i deras yrke var det önskvärt att äldre medarbetare stannade kvar så länge som möjligt, medan 51,5 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 110. I mitt yrke är det önskvärt att äldre medarbetare stannar kvar så länge som möjligt.

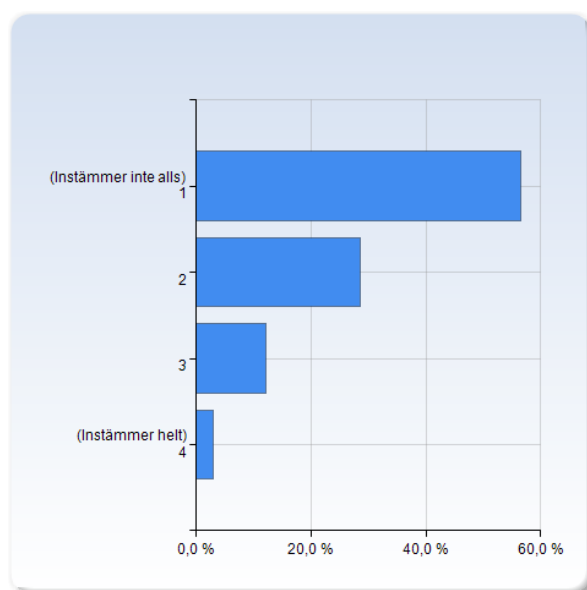
I mitt yrke är det önskvärt att äldre medarbetare stannar kvar så länge som möjligt	Antal svar
(Instämmer inte alls)	363 (20,9%)
1	531 (30,6%)
2	511 (29,5%)
3	328 (18,9%)
(Instämmer helt)	1733 (100,0%)
4	
Summa	



Av dem som var 55 år och äldre var det 15,0 procent som angav att det på deras arbetsplats gjordes särskilda insatser för att anpassa arbetsförhållandena till äldre medarbetare, medan 85,0 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 111. På min arbetsplats görs det särskilda insatser för att anpassa arbetsförhållandena till äldre medarbetare.

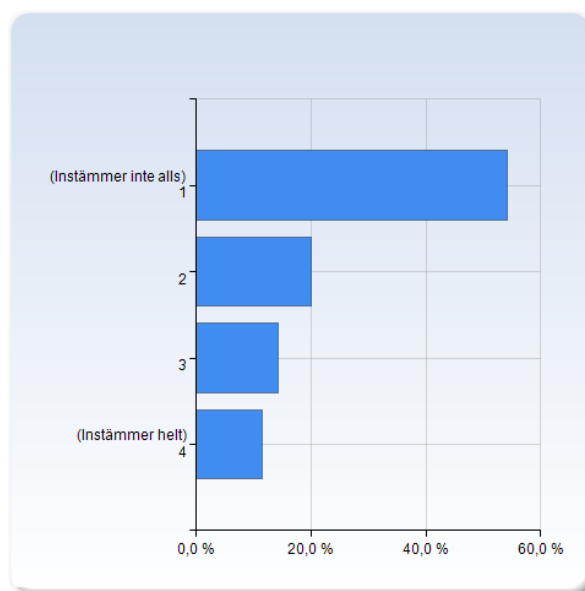
På min arbetsplats görs det särskilda insatser för att anpassa arbetsförhållandena till äldre medarbetare	Antal svar
(Instämmer inte alls)	971 (56,5%)
1	491 (28,5%)
2	209 (12,2%)
3	49 (2,8%)
(Instämmer helt)	1720 (100,0%)
4	
Summa	



Det var 25,8 procent av medarbetare 55 år och äldre som angav att stora förändringar som hade skett i deras arbetssituation gjorde att de vill sluta arbeta tidigt, medan 74,2 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 112. Stora förändringar som har skett i min arbetssituation gör att jag vill sluta på arbeta före 65 år.

Stora förändringar som har skett i min arbetssituation gör att jag vill sluta på arbeta före 65 år	Antal svar
(Instämmer inte alls)	941
1	(54,2%)
2	347
	(20,0%)
3	249
	(14,3%)
(Instämmer helt)	199
4	(11,5%)
Summa	1736
	(100,0%)



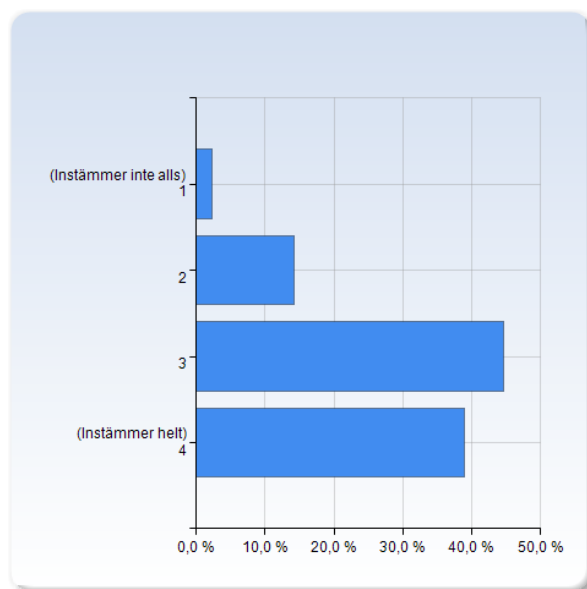
Arbetsuppgiftens meningsfullhet, stimulans och arbetstillfredsställelse

Arbetetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, meningsfullhet och stimulansens betydelse för att ingå i arbetslivet relaterar främst till mental ålder enligt swAge-modellen (se figur 1) ⁽⁴⁻⁶⁾. Människor som värderar arbetet och ser sina arbetsuppgifter som en viktig del av sin identitet och sitt liv är mer villiga att arbeta ⁽⁶⁹⁾. Möjlighet till utveckling och stimulering ökar produktiviteten oavsett ålder ⁽⁷⁰⁾. På motsatt sätt är det vanligare att lämna sitt arbete bland de individer som är trötta på sina arbetsuppgifter och inte upplever arbetetsinnehållet och aktiviteten som stimulerande och meningsfull ^(4-6,9-12,16,20,21,71). Arbetsmotivationen och arbetstillfredsställelsen ökar om människor får möjlighet till meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter ^(45,72). Individer med hög status i sitt yrkesliv uppvisar ofta nedsatt mental hälsa om de inte har någon lika utvecklande uppgift att engagera sig i efter pensioneringen, särskilt bland män ^(73,74). Detta beror troligen på att pensionen minskar deras möjlighet till utveckling, problemlösning och självförverkligande, vilket bidrar till status och livstillfredsställelse.

I undersökningen var det 83,5 procent som upplevde att arbetet var viktigt i deras liv, medan 16,4 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 113. I mitt liv är arbetet viktigt.

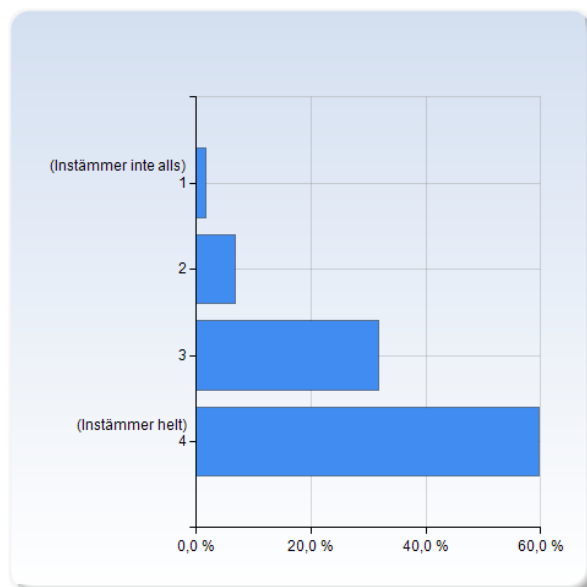
I mitt liv är arbetet viktigt	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	41 (2,3%)
2	248 (14,1%)
3	782 (44,6%)
(Instämmer helt)	
4	683 (38,9%)
Summa	1754 (100,0%)



Det var 91,4 procent som angav att de överlag känner sig stolta över sitt yrke, medan 8,6 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 114. Överlag känner jag mig stolt över mitt yrke.

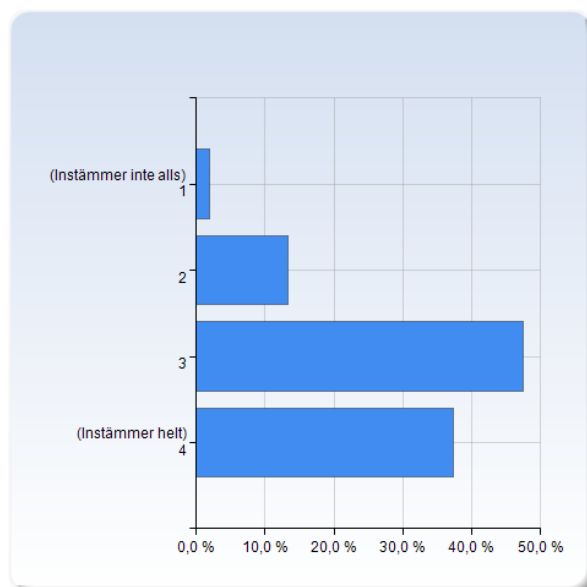
Överlag känner jag mig stolt över mitt yrke	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	30 (1,7%)
2	120 (6,9%)
3	555 (31,7%)
(Instämmer helt)	
4	1044 (59,7%)
Summa	1749 (100,0%)



I undersökningen angav 84,8 procent att de överlag upplevde sig tillfredsställda över sitt dagliga arbete, medan 15,3 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 115. Jag känner överlag tillfredsställelse med mitt dagliga arbete.

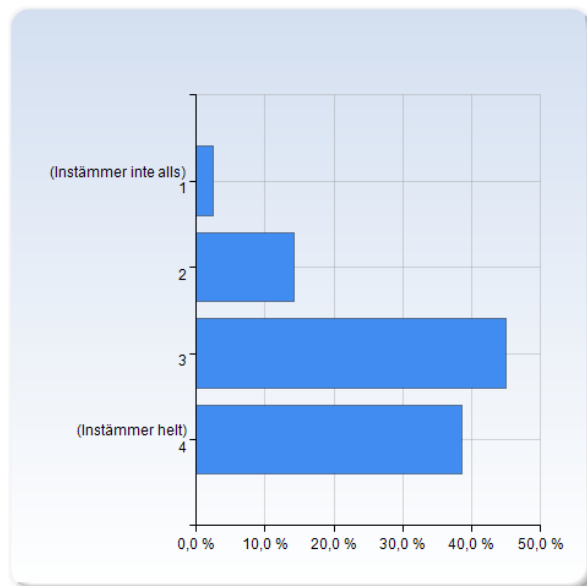
Jag känner överlag tillfredsställelse med mitt dagliga arbete	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	34 (2,0%)
2	230 (13,3%)
3	820 (47,4%)
(Instämmer helt)	
4	647 (37,4%)
Summa	1731 (100,0%)



Det var 83,5 procent som angav att de överlag upplevde arbetsglädje i sitt dagliga arbete, medan 16,6 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 116. Jag upplever överlag arbetsglädje i mitt dagliga arbete.

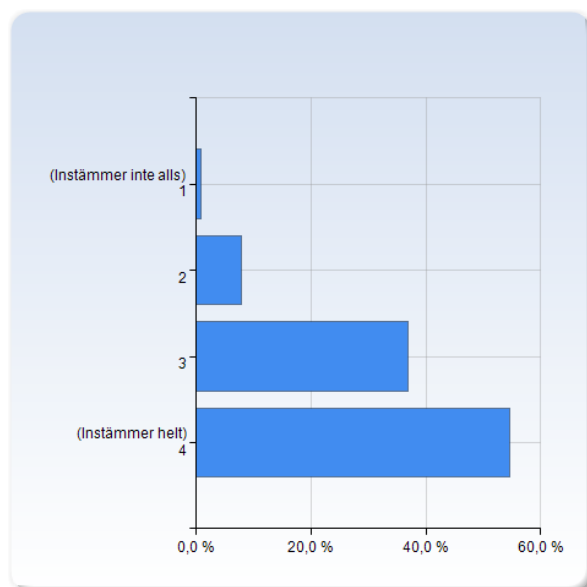
Jag upplever överlag arbetsglädje i mitt dagliga arbete	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	41 (2,4%)
2	244 (14,2%)
3	775 (45,0%)
(Instämmer helt)	
4	664 (38,5%)
Summa	1724 (100,0%)



Vidare så angav 91,4 procent att de överlag upplevde sitt dagliga arbete som meningsfullt, medan 8,7 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 117. Jag upplever överlag mitt dagliga arbete som meningsfullt.

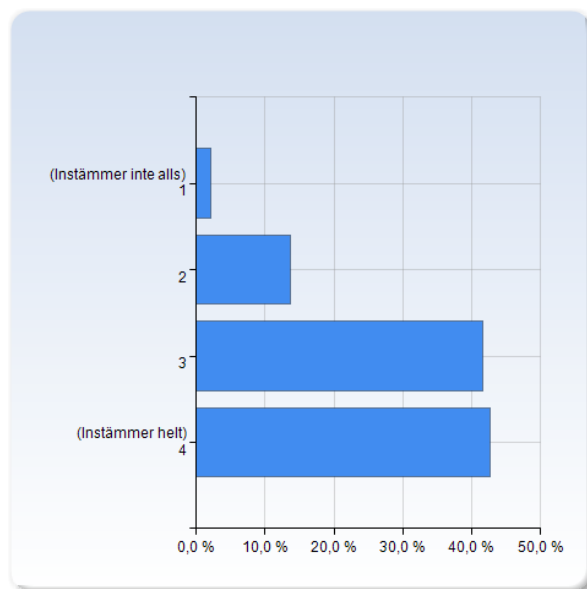
Jag upplever överlag mitt dagliga arbete som meningsfullt	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	15 (0,9%)
2	135 (7,8%)
3	639 (36,8%)
(Instämmer helt)	
4	948 (54,6%)
Summa	1737 (100,0%)



Det var även 84,1 procent som upplevde sitt arbete som stimulerande, medan 15,8 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 118. Jag upplever mitt arbete som stimulerande.

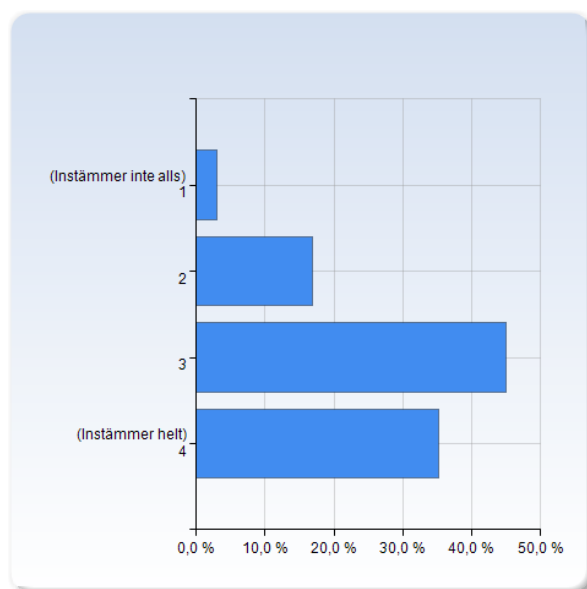
Jag upplever mitt arbete som stimulerande	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	37 (2,1%)
2	238 (13,7%)
3	720 (41,5%)
(Instämmer helt)	
4	738 (42,6%)
Summa	1733 (100,0%)



I undersökningen angav 80,2 procent att de överlag var nöjda med sina nuvarande arbetsuppgifter, medan 19,8 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 119. Jag är överlag nöjd med mina nuvarande arbetsuppgifter.

Jag är överlag nöjd med mina nuvarande arbetsuppgifter	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	52 (3,0%)
2	291 (16,8%)
3	779 (45,0%)
(Instämmer helt)	
4	609 (35,2%)
Summa	1731 (100,0%)



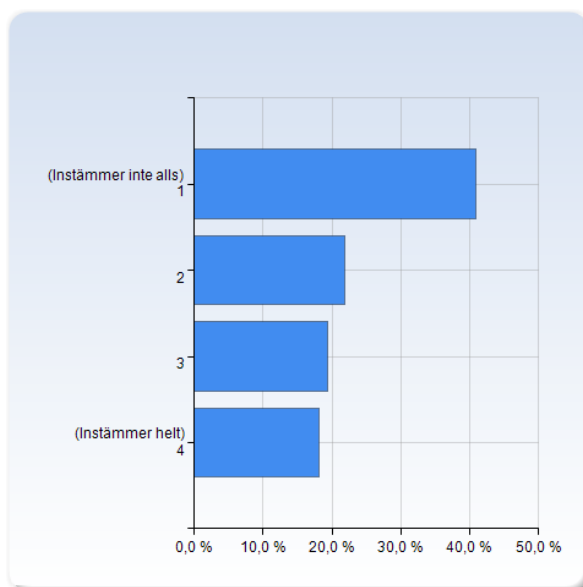
Arbetsuppgiftens inverkan på att arbeta efter 65 år

För att studera betydelsen av arbetsuppgiftens meningsfullhet, stimulans och arbetstillfredsställelse fick deltagarna även frågor om detta i förhållande till att arbeta efter 65 år.

Av medarbetarna angav 37,4 procent att de vill fortsätta arbeta efter 65 år eftersom de var så engagerad i sitt arbete, medan 62,6 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 120. Jag vill fortsätta arbeta efter 65 år eftersom jag är så engagerad i mitt arbete.

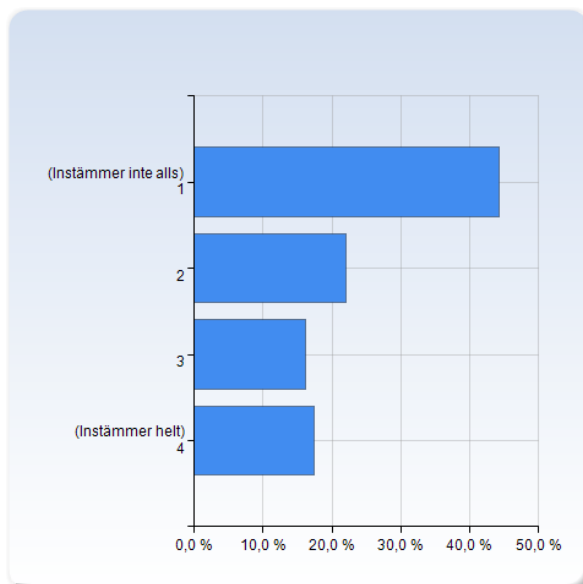
Jag vill fortsätta arbeta efter 65 år eftersom jag är så engagerad i mitt arbete	Antal svar
(Instämmer inte alls)	704
1	(40,8%)
2	376
	(21,8%)
3	335
	(19,4%)
(Instämmer helt)	311
4	(18,0%)
Summa	1726
	(100,0%)



Vidare så var det 33,6 procent av deltagarna som angav att de oavsett åtgärder så vill de lämna yrkeslivet så fort de kunde, medan 66,4 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 121. Oavsett åtgärder så vill jag lämna yrkeslivet så fort jag kan.

Oavsett åtgärder så vill jag lämna yrkeslivet så fort jag kan	Antal svar
(Instämmer inte alls)	769
1	(44,3%)
2	384
	(22,1%)
3	282
	(16,2%)
(Instämmer helt)	302
4	(17,4%)
Summa	1737
	(100,0%)



Kunskap, kompetens och utveckling

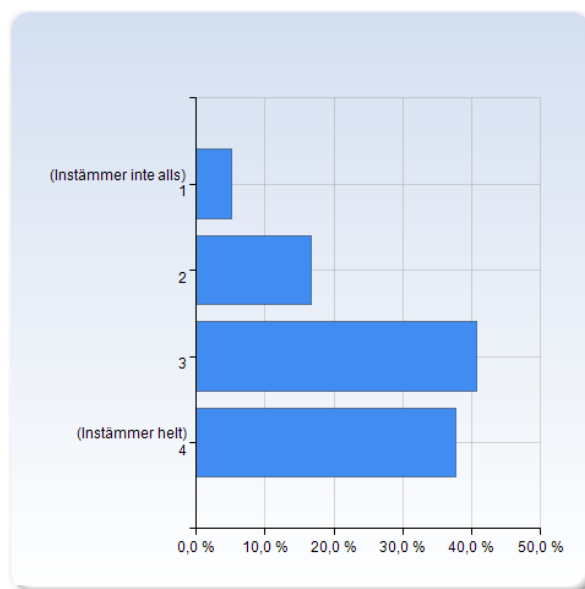
Kunskap, förmåga och kompetensutvecklingens betydelse för att ingå i arbetslivet är främst relaterat till mental ålder enligt swAge-modellen (se figur 1) ⁽⁴⁻⁶⁾.

Utbildningsnivå, kompetens och möjlighet att utveckla och använda nya kunskaper är viktigt för att behålla sin anställningsbarhet (employability) och för ett hållbart arbetsliv för alla åldrar ⁽⁷⁵⁻⁷⁷⁾. Äldre och yngre lär sig generellt på olika sätt beroende på kognitiv ålder och mognad ^(78,79). Det största hindret för att lära nytt vid ökande ålder är attityden och egen tro på sin förmåga att lära sig nytt och utvecklas ⁽⁷⁸⁾. Möjligheten att lära sig nya färdigheter påverkas också av möjlighet och erbjudande om kompetensutveckling oavsett sin ålder ^(4,5,9,10,16,17,20,21,27,29). Men tyvärr förekommer det att medarbetare får mindre möjlighet till kompetensutveckling och att ingå i nya projekt på arbetsplatsen vid ökande ålder. Kompetensutveckling, tillvaratagande av erfarenhetskompetens, möjlighet att utvecklas i nya arbetsuppgifter kan ge fler möjlighet till ett hållbart arbetsliv, fortsatt anställningsbarhet och karriärväxling ^(4,5,10,30,75-77).

I undersökningen angav 78,2 procent att de upplevde att deras kunskaper togs tillvara på ett tillfredsställande sätt, medan 21,8 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 122. Jag upplever att mina kunskaper tas tillvara på ett tillfredsställande sätt.

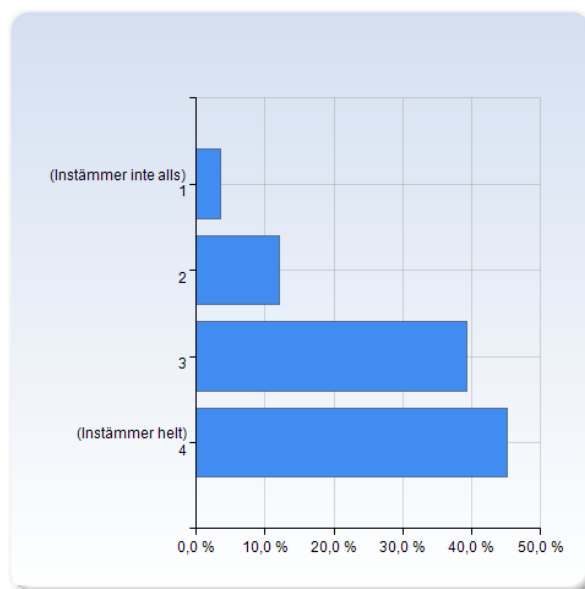
Jag upplever att mina kunskaper tas tillvara på ett tillfredsställande sätt	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	88 (5,1%)
2	289 (16,7%)
3	704 (40,6%)
(Instämmer helt)	
4	652 (37,6%)
Summa	1733 (100,0%)



Det var 84,5 procent som angav att de fick tillräckliga möjligheter att använda sin yrkesskicklighet och kunskap i arbetet, medan 15,6 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 123. Jag får tillräckliga möjligheter att använda min yrkesskicklighet och kunskap i arbetet.

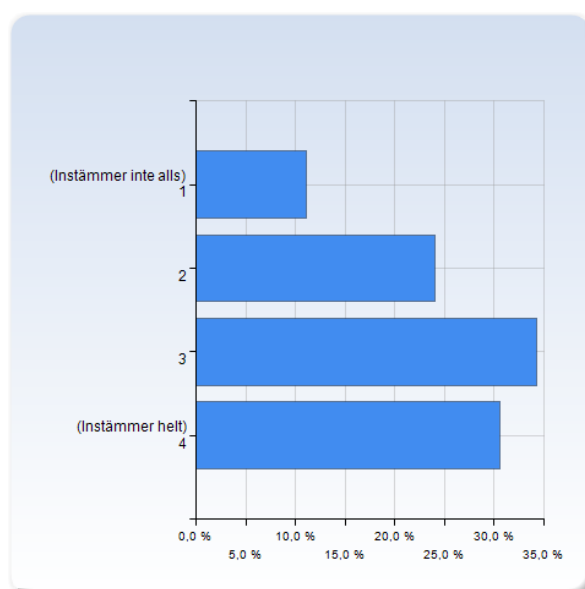
Jag får tillräckliga möjligheter att använda min yrkesskicklighet och kunskap i arbetet	Antal svar
(Instämmer inte alls)	60 (3,5%)
1	209 (12,1%)
2	679 (39,3%)
3	781 (45,2%)
(Instämmer helt)	
4	1729 (100,0%)
Summa	



I undersökningen angav 64,9 procent att de fick tillräckliga möjligheter att delta i kompetensutveckling, medan 35,2 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 124. Jag får tillräckliga möjligheter att delta i kompetensutveckling.

Jag får tillräckliga möjligheter att delta i kompetensutveckling	Antal svar
(Instämmer inte alls)	193 (11,1%)
1	419 (24,1%)
2	597 (34,3%)
3	533 (30,6%)
(Instämmer helt)	
4	1742 (100,0%)
Summa	



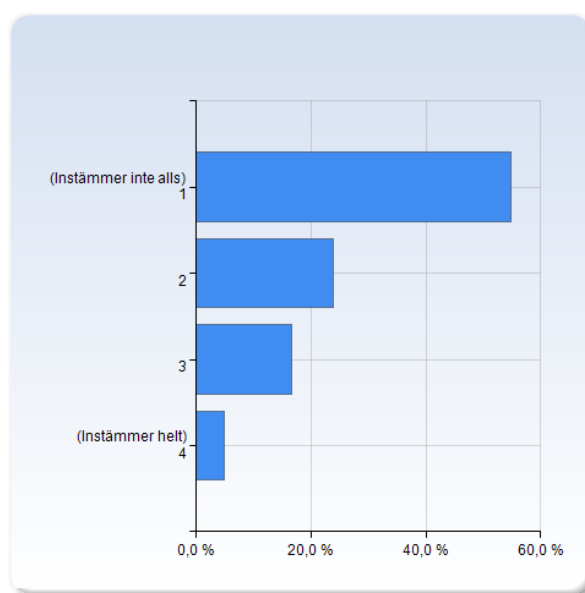
Kunskap och kompetensutvecklingens inverkan på att arbeta efter 65 år

För att arbeta till en högre ålder behövs kunskap och kompetens vilket även kontinuerligt behöver uppdateras i förhållandet till utveckling i arbete och i samhället. Deltagarna fick därför även frågor om deras fortsatta yrkesliv i förhållande till lärande.

Av medarbetarna angav 21,4 procent att de upplevde att de hade svårare att lära sig nytt på grund av sin ålder, medan 78,6 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 125. Jag har svårare att lära mig nytt på grund av min ålder.

Jag har svårare att lära mig nytt på grund av min ålder	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	951 (54,7%)
2	415 (23,9%)
3	289 (16,6%)
(Instämmer helt)	
4	83 (4,8%)
Summa	1738 (100,0%)



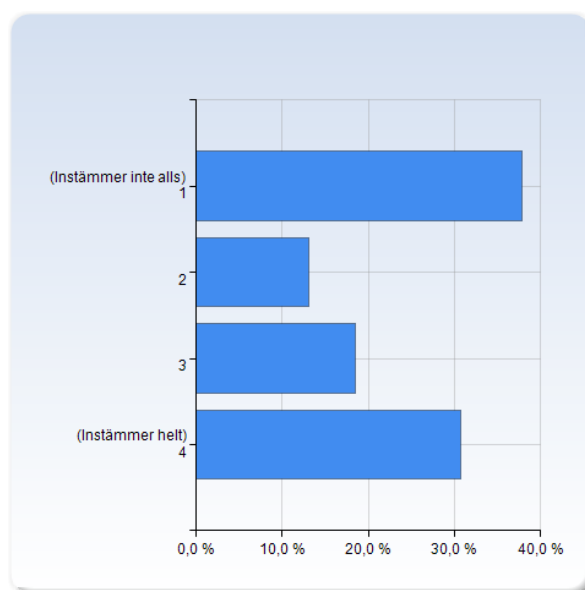
Vad ökar möjligheten att arbetade till 69 år eller längre, enligt de 1 758 medarbetarna i Helsingborgs stad

De som deltog i undersökningen fick även ta ställning till ett antal påståenden. För varje påstående skulle de ange om de upplevde att den fiktivt föreslagna åtgärden troligen skulle öka möjligheten eller inte öka möjligheten för dem att arbeta till 69 år eller längre i sitt nuvarande arbete. Påståendena utgick även de från swAge-modellen och de nio bestämningsområdena med betydelse för friska arbetsplatser och hållbart arbetsliv för alla åldrar.

Det var 49,2 procent som angav att möjlighet till anpassade arbetsuppgifter utifrån deras förmåga de sista åren i yrkeslivet skulle öka deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 50,9 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 126. Möjlighet till anpassade arbetsuppgifter utifrån min förmåga de sista åren i yrkeslivet.

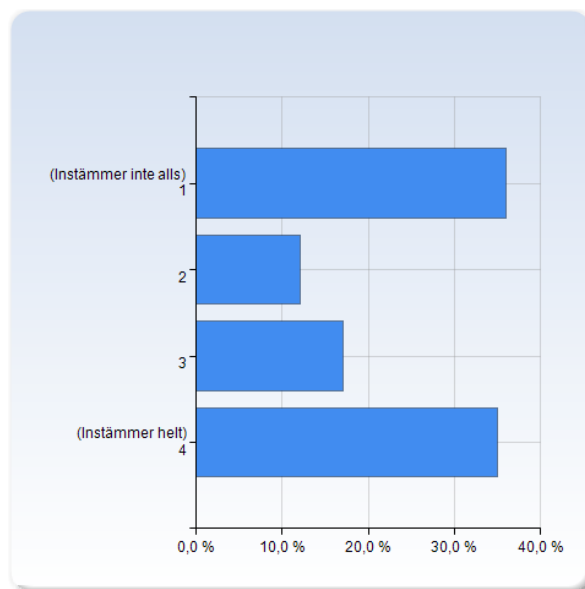
Möjlighet till anpassade arbetsuppgifter utifrån min förmåga de sista åren i yrkeslivet	Antal svar
(Instämmer inte alls)	664 (37,8%)
1	
2	230 (13,1%)
3	325 (18,5%)
(Instämmer helt)	539 (30,7%)
4	
Summa	1758 (100,0%)



52,0 procent angav att friskvård på arbetstid skulle öka deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 48,0 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 127. Friskvård på arbetstid

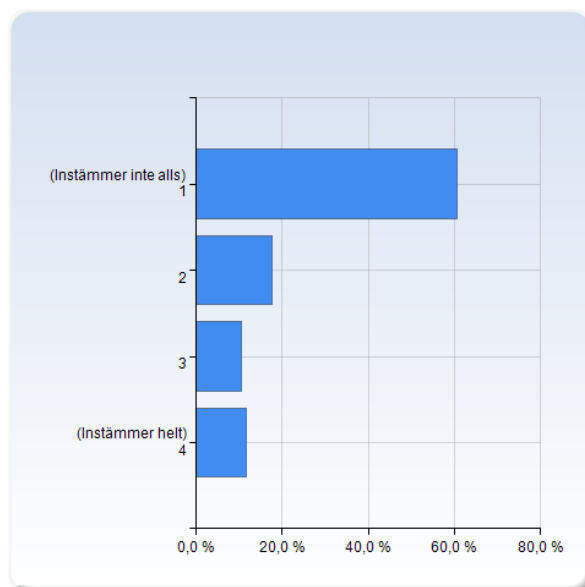
Friskvård på arbetstid	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	632 (35,9%)
2	212 (12,1%)
3	299 (17,0%)
(Instämmer helt)	
4	615 (35,0%)
Summa	1758 (100,0%)



22,0 procent angav att minskning av de fysiska arbetskraven skulle öka deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 78,0 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 128. Minskning av de fysiska arbetskraven

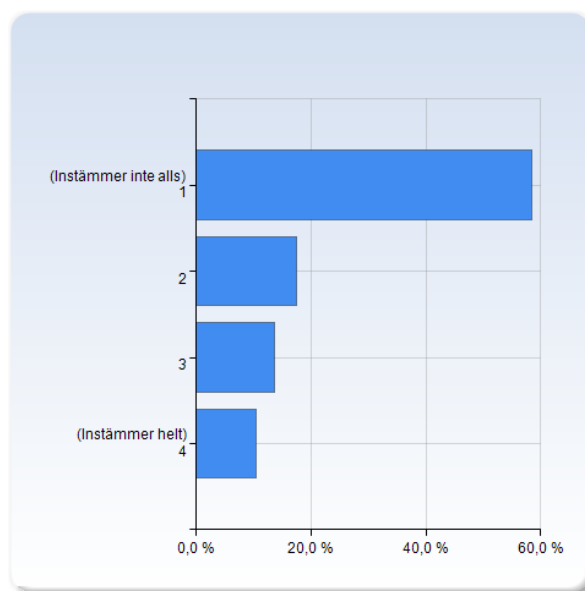
Minskning av de fysiska arbetskraven	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	1064 (60,5%)
2	308 (17,5%)
3	182 (10,4%)
(Instämmer helt)	
4	204 (11,6%)
Summa	1758 (100,0%)



Det var 24,0 procent som angav att ökad variation/rotation mellan olika arbetsuppgifter skulle höja deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 76,0 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 129. Ökad variation/rotation mellan olika arbetsuppgifter

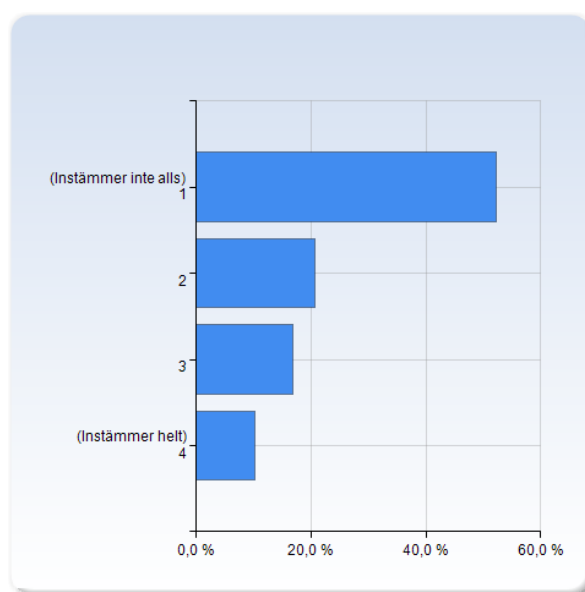
Ökad variation/rotation mellan olika arbetsuppgifter	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	1028 (58,5%)
2	308 (17,5%)
3	238 (13,5%)
(Instämmer helt)	
4	184 (10,5%)
Summa	1758 (100,0%)



27,0 procent angav att andra arbetsuppgifter på deras arbetsplats skulle öka deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 72,9 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 130. Andra arbetsuppgifter på min arbetsplats

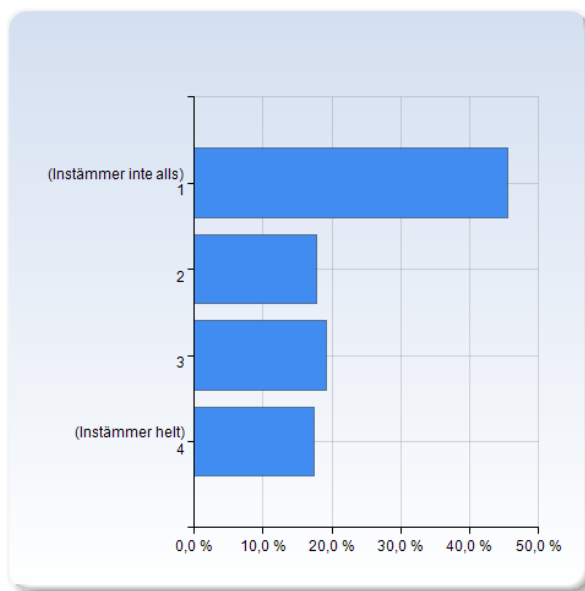
Andra arbetsuppgifter på min arbetsplats	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	920 (52,3%)
2	363 (20,6%)
3	295 (16,8%)
(Instämmer helt)	
4	180 (10,2%)
Summa	1758 (100,0%)



Det var 36,7 procent som angav att minskning av de mentala arbetskraven skulle öka deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 63,3 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 131. Minskning av de mentala arbetskraven

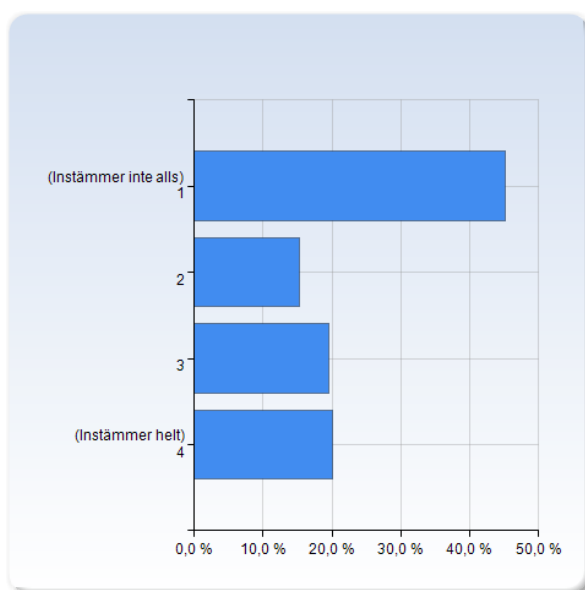
Minskning av de mentala arbetskraven	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	800 (45,5%)
2	313 (17,8%)
3	338 (19,2%)
(Instämmer helt)	
4	307 (17,5%)
Summa	1758 (100,0%)



39,6 procent angav att ökad egenkontroll över arbetes utförande skulle höja deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 60,4 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 132. Ökad egenkontroll över arbetes utförande

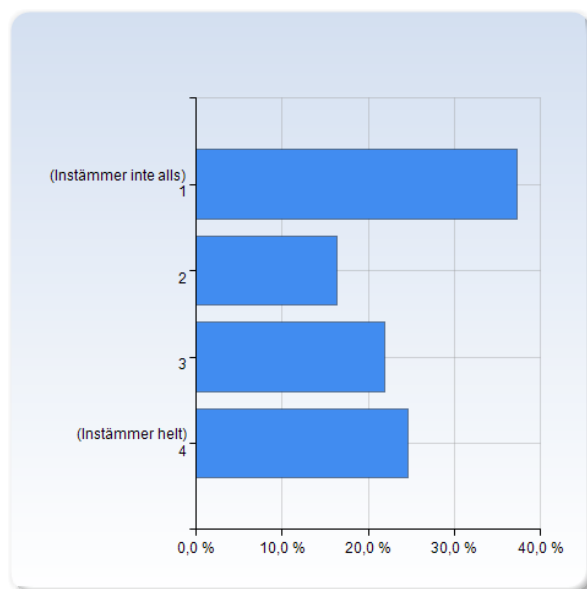
Ökad egenkontroll över arbetes utförande	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	795 (45,2%)
2	267 (15,2%)
3	343 (19,5%)
(Instämmer helt)	
4	353 (20,1%)
Summa	1758 (100,0%)



Det var 46,5 procent som angav att sänkning av arbetstakten skulle öka deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 53,6 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 133. Sänkning av arbetstakten

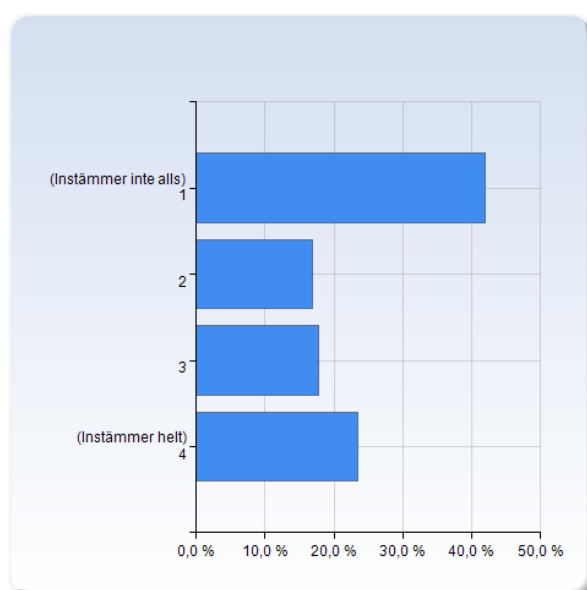
Sänkning av arbetstakten	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	655 (37,3%)
2	286 (16,3%)
3	385 (21,9%)
(Instämmer helt)	
4	432 (24,6%)
Summa	1758 (100,0%)



41,2 procent angav att mer återhämtningstid mellan arbetspassen skulle öka deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 58,8 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 134. Mer återhämtningstid mellan arbetspassen

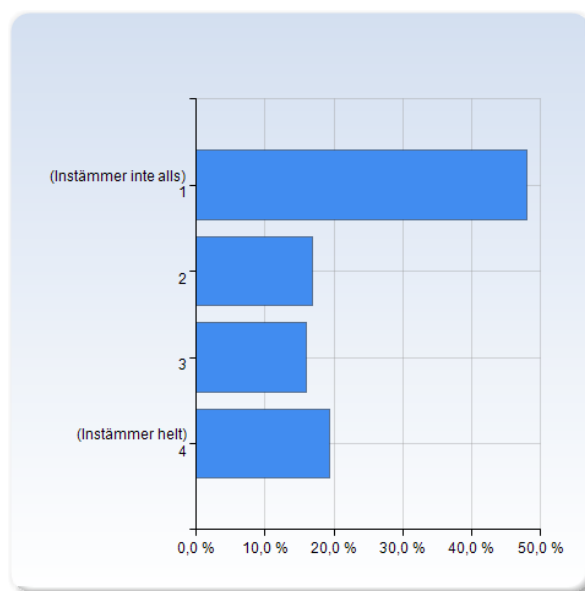
Mer återhämtningstid mellan arbetspassen	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	736 (41,9%)
2	297 (16,9%)
3	313 (17,8%)
(Instämmer helt)	
4	412 (23,4%)
Summa	1758 (100,0%)



Det var 35,3 procent som angav att förändring av arbetstidens förläggning skulle öka deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 64,7 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 135. Förändring av arbetstidens förläggning

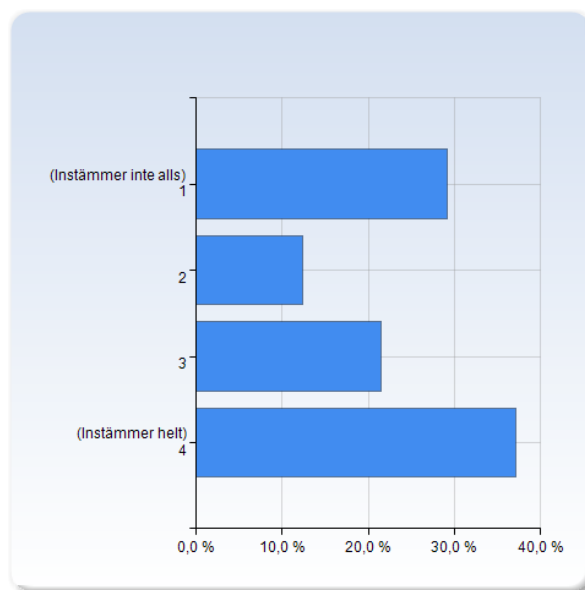
Förändring av arbetstidens förläggning	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	842 (47,9%)
2	296 (16,8%)
3	281 (16,0%)
(Instämmer helt)	
4	339 (19,3%)
Summa	1758 (100,0%)



58,5 procent angav att kortare arbetstid skulle höja deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 41,4 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 136. Kortare arbetstid

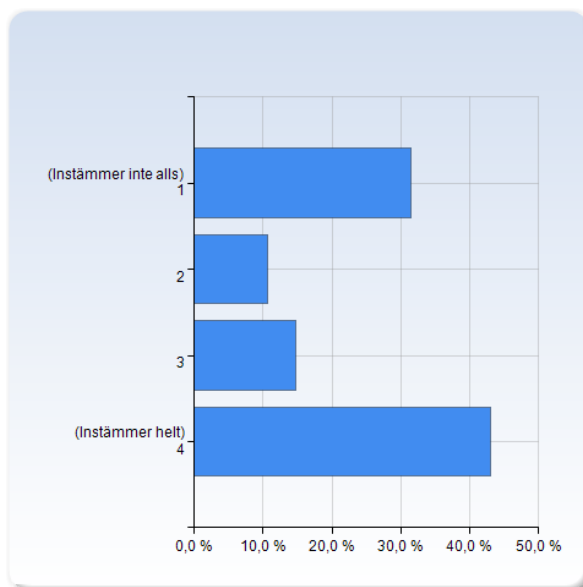
Kortare arbetstid	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	512 (29,1%)
2	216 (12,3%)
3	377 (21,4%)
(Instämmer helt)	
4	653 (37,1%)
Summa	1758 (100,0%)



Det var 57,9 procent som angav att högre lön skulle höja deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 42,2 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 137. Högre lön

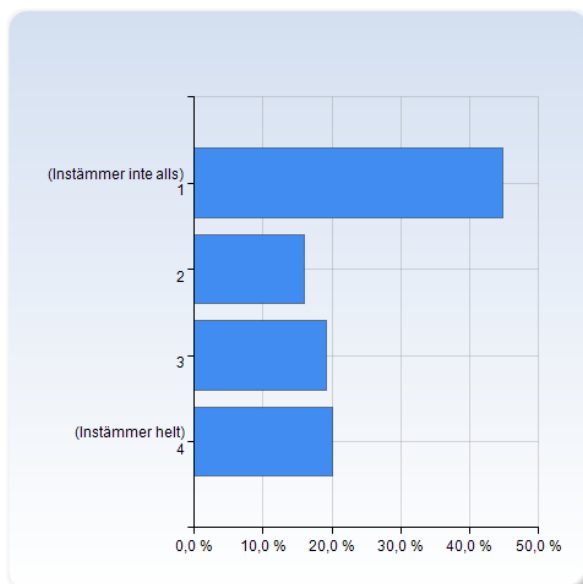
Högre lön	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	553 (31,5%)
2	188 (10,7%)
3	260 (14,8%)
(Instämmer helt)	
4	757 (43,1%)
Summa	1758 (100,0%)



39,2 procent angav att om chefens ledarskap anpassas efter de olika behov som förekommer utifrån medarbetarnas olika åldrar så skulle detta öka deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 60,7 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 138. Chefens ledarskap skulle anpassas för olika behov vid olika åldrar

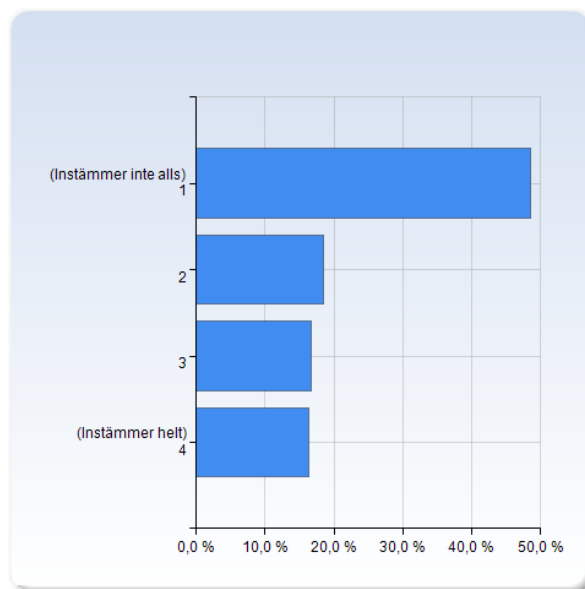
Chefens ledarskap skulle anpassas för olika behov vid olika åldrar	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	788 (44,8%)
2	280 (15,9%)
3	336 (19,1%)
(Instämmer helt)	
4	354 (20,1%)
Summa	1758 (100,0%)



Det var 33,1 procent som angav att ökad delaktighet i arbetsgruppens beslut skulle höja deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 66,9 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 139. Ökad delaktighet i arbetsgruppens beslut

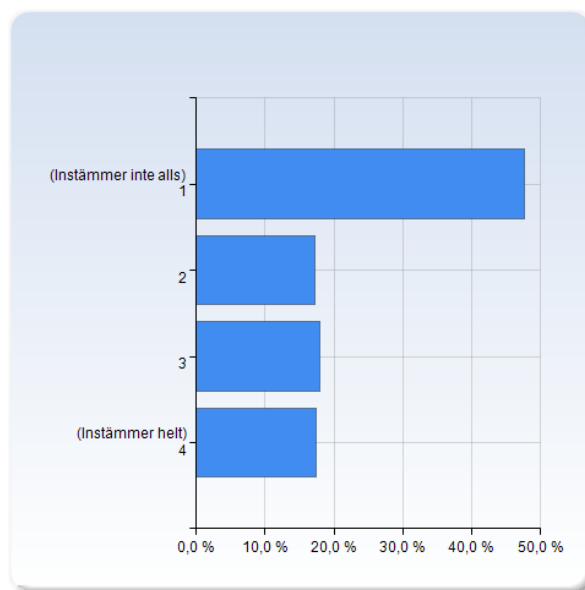
Ökad delaktighet i arbetsgruppens beslut	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	852 (48,5%)
2	324 (18,4%)
3	294 (16,7%)
(Instämmer helt)	
4	288 (16,4%)
Summa	1758 (100,0%)



35,3 procent angav att möjlighet till ökad delaktighet i arbetets organisering skulle höja deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 64,8 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 140. Ökad delaktighet i arbetets organisering

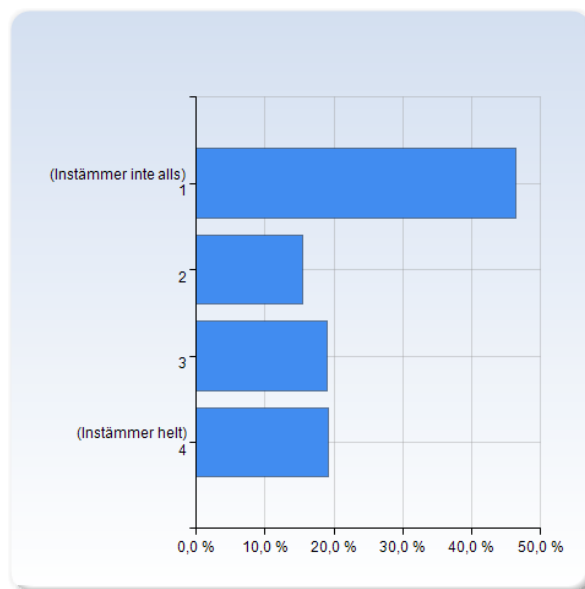
Ökad delaktighet i arbetets organisering	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	836 (47,6%)
2	302 (17,2%)
3	314 (17,9%)
(Instämmer helt)	
4	306 (17,4%)
Summa	1758 (100,0%)



Det var 38,1 procent som angav att ökad arbetstillfredsställelse skulle höja deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 61,9 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 141. Ökad arbetstillfredsställelse

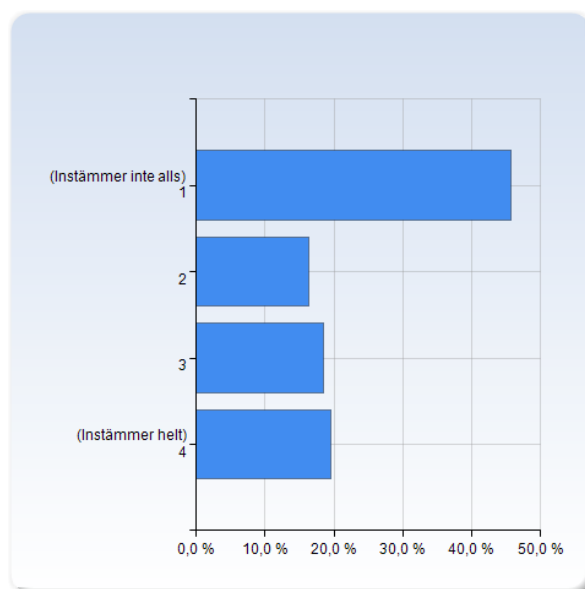
Ökad arbetstillfredsställelse	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	815 (46,4%)
2	272 (15,5%)
3	333 (18,9%)
(Instämmer helt)	
4	338 (19,2%)
Summa	1758 (100,0%)



37,9 procent angav att ökad trivsel på arbetsplatsen skulle höja deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 62,1 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 142. Ökad trivsel på arbetsplatsen

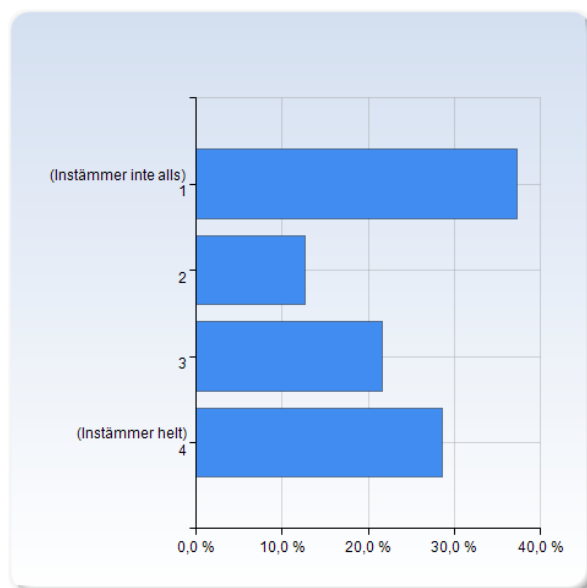
Ökad trivsel på arbetsplatsen	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	804 (45,7%)
2	288 (16,4%)
3	324 (18,4%)
(Instämmer helt)	
4	342 (19,5%)
Summa	1758 (100,0%)



Det var 50,2 procent som angav att möjlighet till att kunna ägna sig mer åt delar av arbetet som de upplevde som intressanta och viktiga skulle höja deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 49,9 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 143. Att kunna ägna mig mer åt de delar i arbetet som jag upplever som intressanta och viktiga

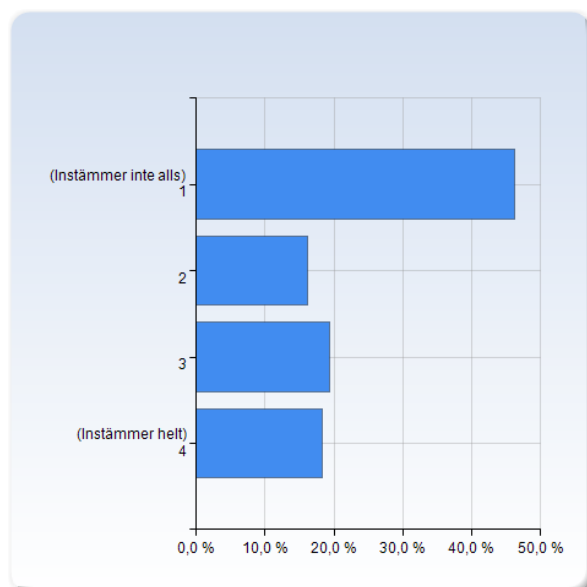
Att kunna ägna mig mer åt de delar i arbetet som jag upplever som intressanta och viktiga	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	655 (37,3%)
2	221 (12,6%)
3	380 (21,6%)
(Instämmer helt)	
4	502 (28,6%)
Summa	1758 (100,0%)



37,6 procent angav att mer stimulerande arbetsuppgifter skulle höja deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 62,4 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 144. Mer stimulerande arbetsuppgifter

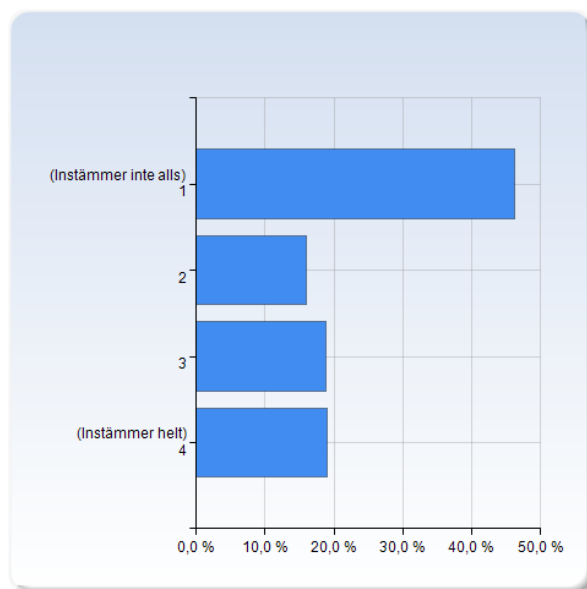
Mer stimulerande arbetsuppgifter	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	813 (46,2%)
2	285 (16,2%)
3	339 (19,3%)
(Instämmer helt)	
4	321 (18,3%)
Summa	1758 (100,0%)



Det var 38,0 procent som angav att ökad möjlighet till utveckling i arbetet skulle höja deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 62,0 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 145. Ökad möjlighet till utveckling i arbetet

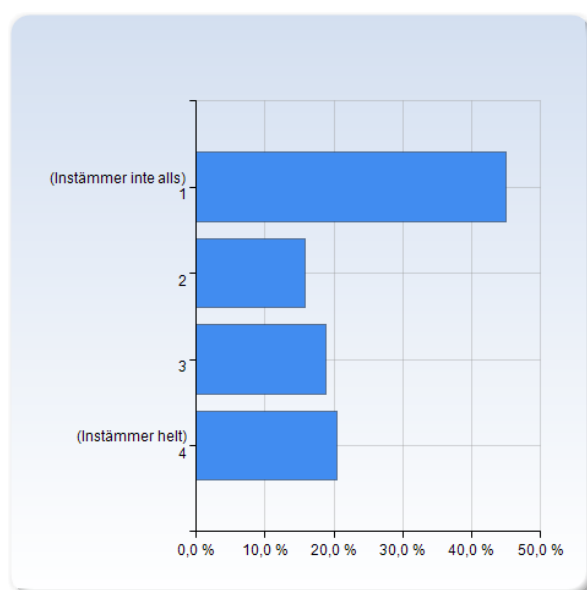
Ökad möjlighet till utveckling i arbetet	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	811 (46,1%)
2	280 (15,9%)
3	332 (18,9%)
(Instämmer helt)	
4	335 (19,1%)
Summa	1758 (100,0%)



39,3 procent som angav att möjlighet till ny kunskap och kompetensutveckling utifrån deras behov skulle höja deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 60,8 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 146. Möjlighet till ny kunskap/kompetensutveckling utifrån mina behov

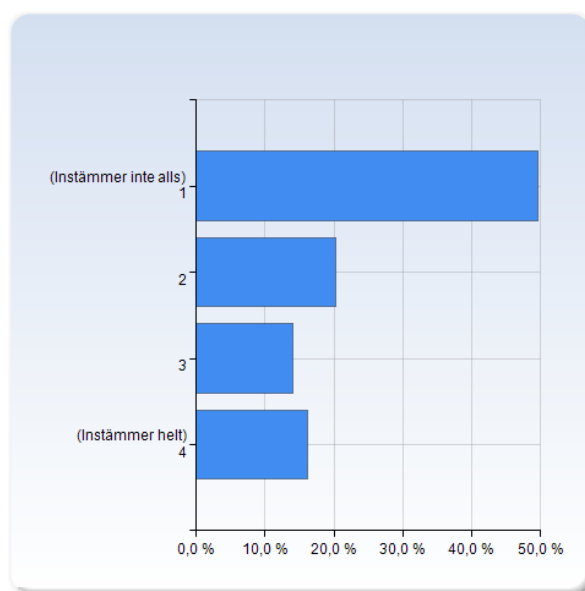
Möjlighet till ny kunskap/kompetensutveckling utifrån mina behov	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	791 (45,0%)
2	277 (15,8%)
3	330 (18,8%)
(Instämmer helt)	
4	360 (20,5%)
Summa	1758 (100,0%)



Det var 30,3 procent som angav att ökade karriärmöjligheter skulle höja deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 69,8 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 147. Ökade karriärmöjligheter

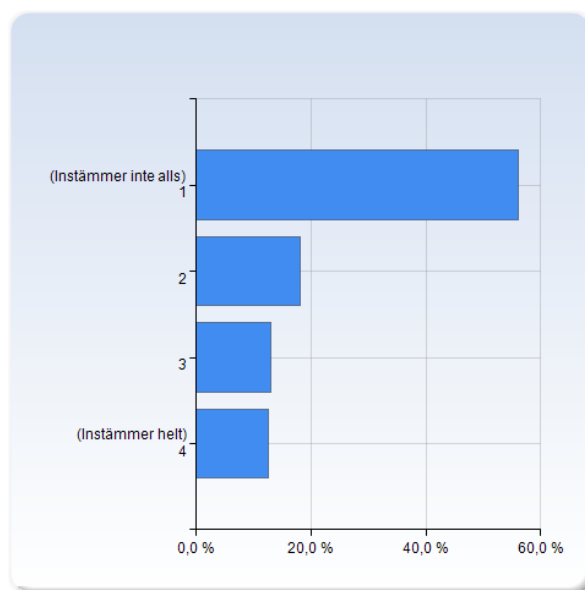
Ökade karriärmöjligheter	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	872 (49,6%)
2	355 (20,2%)
3	247 (14,1%)
(Instämmer helt)	
4	284 (16,2%)
Summa	1758 (100,0%)



25,7 procent angav att ett nytt jobb inom deras nuvarande yrke skulle öka deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 74,3 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 148. Nytt jobb inom mitt yrke

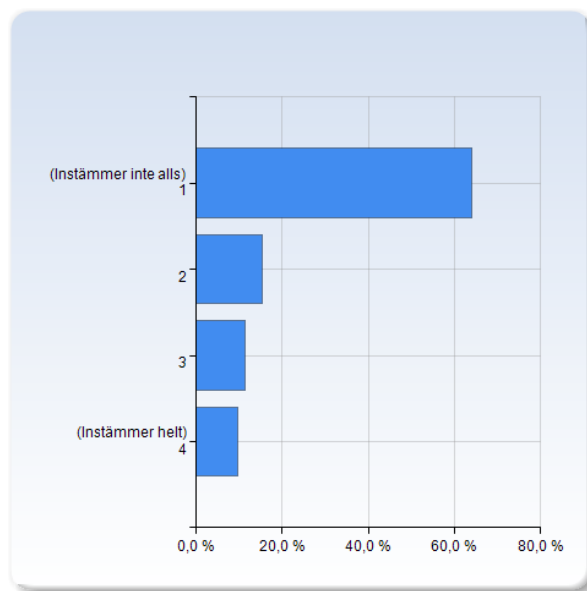
Nytt jobb inom mitt yrke	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	986 (56,1%)
2	320 (18,2%)
3	230 (13,1%)
(Instämmer helt)	
4	222 (12,6%)
Summa	1758 (100,0%)



Det var 26,5 procent som angav att byta till ett annat yrke skulle höja deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 79,3 procent inte instämde med detta.

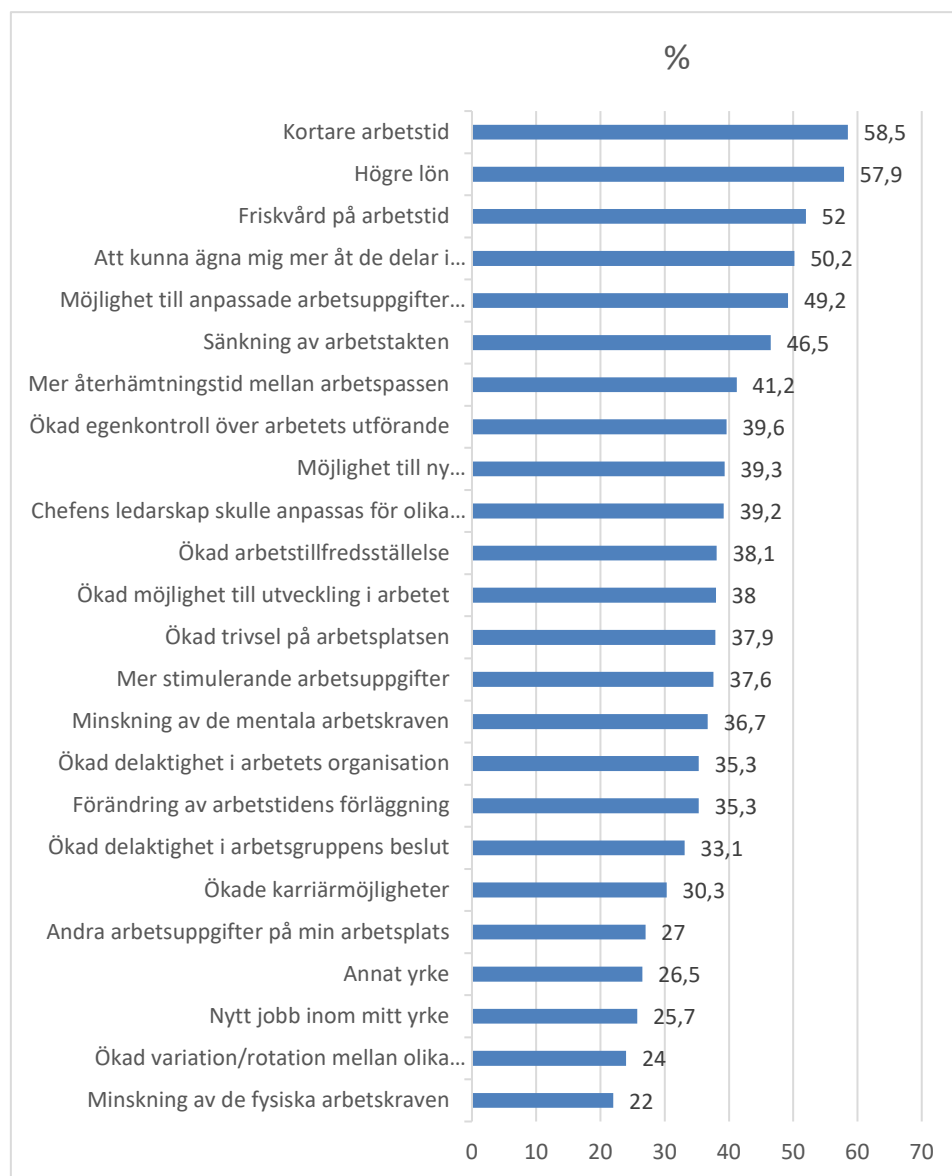
Tabell/diagram 149. Annat yrke

Annat yrke	Antal svar
(Instämmer inte alls) 1	1125 (64,0%)
2	269 (15,3%)
3	197 (11,2%)
(Instämmer helt) 4	167 (9,5%)



Sammanfattningsvis så angav medarbetarna inom Helsingborgs stad att de åtgärder som skulle öka deras möjlighet att arbeta till 69 år eller längre var 1) kortare arbetstid, 2) högre lön, 3) friskvård på arbetstid, 4) att kunna ägna sig mer åt de delar i arbetet som upplevdes som intressanta och viktiga 5) möjlighet till anpassade arbetsuppgifter utifrån sin förmåga de sista åren i yrkeslivet, 6) sänkning av arbetstakten, 7) mer återhämtningstid mellan arbetspassen, och 8) ökad egenkontroll över arbetets utförande etc. (se tabell/diagram 150).

Tabell/diagram 150. Åtgärder för ökad möjlighet att arbeta till 69 år eller längre



Referenser

1. SKL. Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Hur möter vi rekryteringsutmaningen? 2015
2. OECD Health at a Glance Europe 2016
3. World Economic Forum Global Population Ageing Global Agenda Council on Ageing Society Geneva 2012
4. Nilsson K. Conceptualization of ageing in relation to factors of importance for extending working life. *Scandinavian Journal of Public Health* 2016; 44: 490–505.
<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1403494816636265>
5. 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.
6. Nilsson K. Att kunna och att vilja arbeta längre. In Vingård E. ed. *Friska arbetsplatser för män och kvinnor alla åldrar*. Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2016;8;36-59.
7. Nilsson K. Östergren P-O. Kadefors 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>
8. 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>
9. Nilsson K. Rignell-Hydbom A. Rylander L. Factors influencing the decision to extend working life or to retire. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*. 2011; 37(6):473-480.
<http://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-016-3438-6>
10. 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/>
11. 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/>
12. 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
13. 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
 14. Nilsson E. Nilsson K. (2017) '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. (Online first)
<http://journals.sagepub.com/eprint/gZYkPQqDR8FTqYrRCUJc/full>
 15. 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>
 16. 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
 17. 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
 18. Nilsson K. Pinzke S. Occupational Accidents Among Elderly Farmers in Sweden. Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation, 2012;41:5324-5326.
 19. Kadefors 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).
 20. 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
 21. 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
 22. Pinzke S. Nilsson K. Lundqvist P. Tractor accidents in Swedish traffic. Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation, 2012;41:5317-5323.
 23. 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, 2017.
 24. 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. <http://nile.lub.lu.se/arbarch/isbn/2004/isbn9197508578.pdf>

25. Bengtsson E. Nilsson K. Äldre medarbetare. Malmö, Swedish National Institute of Working life. 2004.
http://nile.lub.lu.se/arbarch/ovrigt/2004/ovr2004_12.pdf
26. 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. *Journal of Agromedicine* (accepted for publication 20170509)
27. Nilsson K. Pension eller arbetsliv? Malmö, Swedish National Institute in Working life. 2005.
28. Hörnstedt K. Nilsson K. Albin M. Håkansson C. Managers' Perceptions of Older Workers and an Extended Working Life in Sweden. *International Journal of Gerontology & Geriatric Research* 2017;1:14-20.
29. 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.
30. 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.
31. 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)
32. Nilsson K. Äldre lantbrukares arbetssituation och hälsa. Alnarp: Swedish University of Agricultural Sciences. 2011:37.
33. Nilsson K. Pinzke S. Äldre lantbrukares olycksrisker. Alnarp: Swedish University of Agricultural Sciences, 2011:22.
34. Nilsson K. Managers' attitudes to their older employees - a cross-sectional study. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* (accepted for publication 2017 05 06)
35. Nilsson K. Pinzke S. Äldre lantbrukares olycksrisker. Alnarp: Swedish University of Agricultural Sciences, 2011:22.
36. Nilsson K. Kön, arbetsliv och ålderspension. I Kadefors R. (red.) *Den äldre arbetskraften -Uppdragsrapport till den svenska regeringen*. Stockholm: Swedish National Institute of Working life. 2007.
37. Nilsson K. Kunskapslabbet i Trelleborg – ett projekt om överföring av erfarenhetskunskap mellan kommun- och landstingsanställda samt mellan generationerna. Lund: FoU Skåne, 2007:1.
38. Nilsson K. Tid för omsorg?! Personalens arbete i korsdraget mellan måsten, prioriteringar och meningsfullhet inom vård- och omsorg. Lund: FoU Skåne, 2007:3.
39. 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)
40. Nilsson K. Äldre lantbrukares arbetssituation och hälsa. Alnarp: Swedish University of Agricultural Sciences. 2011:37.
 41. Nilsson K. Chefers attityder till äldre medarbetare inom kommunen Stockholm: Swedish National Institute of Working life, 2007:4.
 42. Nilsson K. Arbetstillfredsställelse hos äldre läkare och sjuksköterskor. Malmö: Swedish National Institute of Working life, 2003.
 43. 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.
 44. 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>
 45. Börsch-Supan A. Brugiavini A. Croda E. The role of institutions and health in European patterns of work and retirement. *Journal of European Social Policy* 2009; 19:341–358.
 46. Dwyer DS. Mitchell OS. Health problems as determinants of retirement: Are self-rated measures endogenous? *Journal of Health Economics* 1999; 18:173–193.
 47. Ahola K. Sirén I. Kivimäki M. et al. Work-Related Exhaustion and Telomere Length: A Population-Based Study. *PLoS One* 2012; 7 (7), Article e40186.
 48. Hult C. Stattin M. Janlert U. Järvholm B. Timing of retirement and mortality – A cohort study of Swedish construction workers. *Social Science & Medicine* 2010; 70:1480–1486.
 49. Westerlund H. Vahtera J. Ferrie JE. et al. Effect of retirement on major chronic conditions and fatigue: French GAZEL occupational cohort study. *British Medical Journal* 2010; 341:c6149.
 50. von Bonsdorff ME. Kokko K, Seitsamo J. et al. Work strain in midlife and 28-year work ability trajectories. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2011; 6:455–463.
 51. Ilmarinen J. Toward a longer working life: Aging and quality of working life in the European Union. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 2006.
 52. Johnston DW. Wang-Sheng L. Retiring to the good life? The short-term effects of retirement on health. *Economic Letters* 2009; 103:8–11.
 53. Hornung OP. Danker-Hopfe H. Heuser I. Age-related change in sleep and memory: Commonalities and interrelationships. *Experimental Gerontology* 2005; 40:279–285.
 54. Carter N. Ulfberg J. Nyström B. Edling C. Sleep debt, sleepiness and accidents among males in general population and male professional drivers. *Accident Analysis & Prevention* 2003; 35:613–617.

55. Åkerstedt T. Kecklund G. Gillberg M. Sleep and sleepiness in relation to stress and displaced work hours. *Physiology & Behavior* 2007; 92:250–255.
56. Gander P. Signal L. Who is too old for shift work? Developing better criteria. *Chronobiology International* 2008; 25(23):199–213.
57. Diamond P. Behavioural economics. *Journal of Public Economics* 2008; 92:1858–1862.
58. Coppola M. Benita Wilke C. How sensitive are subjective retirement expectations to increases in the statutory retirement age? The German case. Mannheim: Mannheim Research Institute for the Economics of Ageing, 207, 2010.
59. Brenes-Comacho G. Favourable changes in economic well-being and self-rated health among the elderly. *Social Science & Medicine* 2011; 72(8–10):1228–1235.
60. Fochsen G. Sjögren K. Josephson M. Lagerström M. Factors contributing to the decision to leave nursing care: a study among Swedish nursing personnel. *Journal of Nursing Management* 2005; 13:338–344.
61. Cobb-Clark DA. Stillman S. The Retirement Expectations of Middle-aged Australians. *The Economic Record* 2009; 85(269):146–163.
62. Hao Y. Productive Activities and Psychological Well-Being Among Older Adults. *Journal of Gerontology* 2008; 63B(2):64–72.
63. Kubicek B. Korunka C. Hoonakker P. Raymo JM. Work and Family Characteristics as Predictors of Early Retirement in Married Men and Women. *Research on Aging* 2010; 32(4):467–498.
64. Nordenmark M. Stattin M. Psychosocial wellbeing and reasons for retirement in Sweden. *Ageing & Society* 2009; 29:413–430.
65. Jensen PH. Juul Møberg R. Age Management in Danish Companies: What, How and How Much? *Nordic Journal of Working Life Studies* 2012; 2(3):49–65.
66. Molinié A-F. Feeling capable of remaining in the same job until retirement? *International Congress Series* 2005;1280:112–117.
67. Thorsen S. Rugulie R. Løngaard K. et al. The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement. *International Archives of Occupational & Environmental Health* 2012; 85(4):437–45.
68. Stattin M. Retirement on grounds of ill health. *Occupational & Environmental Medicine* 2005; 62:134–139.
69. Wang M. Shultz KS. Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management* 2010; 36(1):172–206.
70. Kunze F. Reas AML. It Matter How Old You Feel: Antecedents and Performance Consequences of Average Relative Subjective Age in Organizations. *J. of Applied Psychology* 2015;100(5):1511-1526.
71. Bidewell J. Griffin B. Hesketh B. Timing of retirement: Including a delay discounting perspective in retirement models. *Journal of Vocational Behavior* 2006; 68:368–387

72. Siegrist J. Wahrendorf M. Von dem Knesebeck O. et al. Quality of work, well-being and intended early retirement of older employees – baseline results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health* 2007; 17(1):62–68.
73. Vaillant GE. DiRago AC. Mukamal K. Natural History of Male Psychological Health, XV: Retirement Satisfaction. *American Journal of Psychiatry* 2006; 163(4):682–688.
74. Jokela M. Ferrie JE. Gimeno D. et al. From Midlife to early Old Age. Health trajectories Associated With Retirement. *Epidemiology* 2010; 21(3):284–290.
75. Järnfeldt N. Education and Longer Working Lives: A longitudinal study on education differences in late exit from working life among older employees in Finland. Helsinki: Finnish Centre for Pension Studies, 2010.
76. Doyle YG. McKee M. Sherriff M. A model of successful ageing in British populations. *European Journal of Public Health* 2012; 22(1):77–76.
77. Mirowsky J. Ross CE. Cumulative Advantage and its Rising Importance. *Research on Aging* 2008; 30(1):93–122.
78. Mather M. Aging and cognition. *Cognitive Science* 2010; 1:346–362.
79. Salthouse T. Aging and measures of processing speed. *Biological Psychology*, 2000; 54: 35-54.

Publikationer om Hållbart arbetsliv för alla åldrar av forskargruppen

- Nilsson K. Conceptualization of ageing in relation to factors of importance for extending working life. *Scandinavian Journal of Public Health* 2016; 44: 490–505.
<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1403494816636265>
- Nilsson K. Managers' attitudes to their older employees - a cross-sectional study. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment, and Rehabilitation*. 2018;59(1):49-58.
- 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* 2017;55(2):471-480.
<http://content.iospress.com/articles/work/wor2407>
- Hovbrandt C, Håkansson C. Karlsson G. Albin M, Nilsson K. Prerequisites and driving forces behind an extended working life among older workers. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. 2017 Nov 28;1-13. doi: 10.1080/11038128.2017.1409800.
- Kadefors R. Nilsson K. Östergren P-O. Rylander L. Albin M. Social inequality in working life expectancy in Sweden. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 2018;52(1):52-61.
- Kadefors R. Nilsson K. Rylander L. Östergren P-O. Albin M. Occupation, gender and work-life exits: a Swedish population study *Ageing & Society*. 2018;38(7):1332-1349.
- Blomé M. Borell J. Håkansson C. Nilsson K. Attitudes toward elderly workers and perceptions of integrated age management practices. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 2018.
doi:10.1080/10803548.2018.1514135
- Gyllensten K. Wentz K. Håkansson C. Hagberg M. Nilsson K. Older assistant nurses' motivation for a full or extended working life. *Ageing & Society*, 2018. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18000740>
- Hovbrandt P. Carlsson G. Nilsson K. Albin M. Håkansson C. Occupational balance as described by older workers over the age of 65. *Journal of Occupational Science* 2018: <https://doi.org/10.1080/14427591.2018.1542616>
- 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.
- Nilsson K. Att kunna och att vilja arbeta längre. In Vingård E. ed. *Friska arbetsplatser för män och kvinnor alla åldrar*. Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2016;8;36-59.
- Nilsson K. Östergren P-O. Kadefors 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>
- 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>
- Nilsson K. Rignell-Hydbom A. Rylander L. Factors influencing the decision to extend working life or to retire. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*. 2011; 37(6):473-480.
<http://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-016-3438-6>
- 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/>
- 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/>
- 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
- 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
- Nilsson E. Nilsson K. (2017) 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*. (Online first)
<http://journals.sagepub.com/eprint/gZYkPQqDR8FTqYrRCUJc/full>
- 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>
- 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
- 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

- Nilsson K. Pinzke S. Occupational Accidents Among Elderly Farmers in Sweden. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 2012;41:5324-5326.
- 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
- 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
- Pinzke S. Nilsson K. Lundqvist P. Tractor accidents in Swedish traffic. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 2012;41:5317-5323.
- 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, 2017.
- 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. <http://nile.lub.lu.se/arbarch/isbn/2004/isbn9197508578.pdf>
- Bengtsson E. Nilsson K. Äldre medarbetare. Malmö, Swedish National Institute of Working life. 2004. http://nile.lub.lu.se/arbarch/ovrigt/2004/ovr2004_12.pdf
- 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. *Journal of Agromedicine* 2018;23:78-91
- Hörnstedt K. Nilsson K. Albin M. Håkansson C. Managers' Perceptions of Older Workers and an Extended Working Life in Sweden. *International Journal of Gerontology & Geriatric Research* 2017;1:14-20.
- Nilsson K. Pension eller arbetsliv? Malmö, Swedish National Institute in Working life. 2005.
- 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.
- 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.
- 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)
- Nilsson K. Äldre lantbrukares arbetssituation och hälsa. Alnarp: Swedish University of Agricultural Sciences. 2011:37.

- Nilsson K. Pinzke S. Äldre lantbrukares olycksrisker. Alnarp: Swedish University of Agricultural Sciences, 2011:22.
- Nilsson K. Managers' attitudes to their older employees - a cross-sectional study. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* (accepted for publication 2017 05 06)
- Nilsson K. Pinzke S. Äldre lantbrukares olycksrisker. Alnarp: Swedish University of Agricultural Sciences, 2011:22.
- Nilsson K. Kön, arbetsliv och ålderspension. I Kadefors R. (red.) Den äldre arbetskraften -Uppdragsrapport till den svenska regeringen. Stockholm: Swedish National Institute of Working life. 2007.
- Nilsson K. Kunskapslabbet i Trelleborg – ett projekt om överföring av erfarenhetskunskap mellan kommun- och landstingsanställda samt mellan generationerna. Lund: FoU Skåne, 2007:1.
- Nilsson K. Tid för omsorg?! Personalens arbete i korsdraget mellan måsten, prioriteringar och meningsfullhet inom vård- och omsorg. Lund: FoU Skåne, 2007:3.
- 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)
- Nilsson K. Äldre lantbrukares arbetssituation och hälsa. Alnarp: Swedish University of Agricultural Sciences. 2011:37.
- Nilsson K. Chefers attityder till äldre medarbetare inom kommunen Stockholm: Swedish National Institute of Working life, 2007:4.
- Nilsson K. Arbetstillfredsställelse hos äldre läkare och sjuksköterskor. Malmö: Swedish National Institute of Working life, 2003.
- 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.
- 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>

Medarbetare inom Hållbart arbetsliv för alla åldrar i Helsingborgs stad - enkätsvar om hur 1 758 medarbetare upplever sin arbetssituation år 2018

Medellivslängden ökar och är idag över 80 år i 34 av världens länder, jämfört med i 19 länder år 2005. Detta är positivt, men den åldrande befolkningens hälsa är också en samhällsutmaning inte minst för välfärdssystemen. Yrkesgrupperna inom kommunal verksamhet har dessutom en hög medelålder och är samtidigt bland de största yrkesgrupperna i Sverige.

Inom projektet Hållbart arbetsliv för alla åldrar i Helsingborgs stad genomfördes under våren 2018 en studie tillsammans med medarbetare som var över 50 år och arbetade inom verksamheter i Helsingborgs stad. Bakgrunden till studien var att samla in hur medarbetare i kommunal verksamhet upplever sin arbetssituation och sina möjligheter för ett långt och hållbart arbetsliv.

Denna rapport innehåller en deskriptiv resultatredovisning av svaren från de 1758 medarbetarna som besvarade enkäten. Personerna som ingick i undersökningsgruppen arbetade inom olika verksamhetsområden inom Helsingborgs stad; pedagogiskt arbete, vård, socialt och kurativt arbete, teknik & IT, kultur & fritid och administration. Inom varje verksamhet arbetade flera olika yrkeskategorier.

Frågeformuläret som användes i undersökningen utgick från swAge- modellen – Hållbart arbetsliv för alla åldrar. Rapporten tar därför upp nio områden med betydelse för att ingå i arbetslivet, dvs.: 1) självskattad hälsa och diagnoser; 2) fysisk arbetsmiljö; 3) mental arbetsmiljö; 4) arbetstid, arbetstakt och återhämtningstid; 5) ekonomi; 6) familj och fritid; 7) organisationsattityder, ledarskap, diskriminering, inklusion och socialt stöd på arbetsplatsen; 8) arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, meningsfullhet och stimulans; 9) kunskap, kompetens och utveckling.

I undersökningen framgår att 26 procent av deltagarna angav att de hade en diagnostiserad ohälsa som till någon grad var orsakad av deras arbete. Rapporten redovisar också vad deltagarna ansåg kunde öka deras möjligheter till att arbeta.

Resultaten från undersökningen kommer att användas som ett kunskapsunderlag för att skapa friska och hållbara arbetsplatser för alla åldrar, och kommer att analyseras fördjupat och publiceras i kommande artiklar och rapporter.

AFA-försäkring finansierar projektet.

Kerstin Nilsson, professor, ansvarar för projektets genomförande.



Medicinsk service

Labmedicin

Arbets- och miljömedicin Syd

223 81 LUND

Tel: 046-17 31 85

E-post: amm@skane.se

Internet:

<http://sodrasjukvardsregionen.se/amm/>