



LUND UNIVERSITY

Chefer – Hållbart arbetsliv i Helsingborgs stad

Löfqvist, Lotta; Nilsson, Kerstin

2019

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Löfqvist, L., & Nilsson, K. (2019). *Chefer – Hållbart arbetsliv i Helsingborgs stad*. (Arbers- och miljömedicin Syd).

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

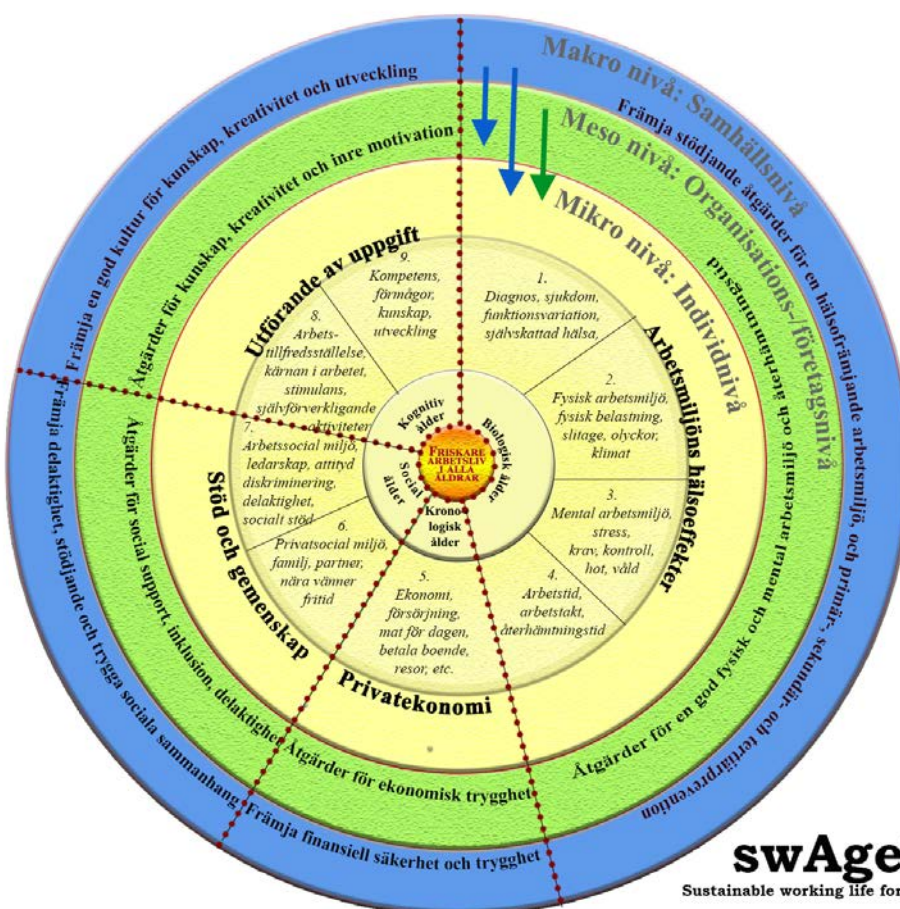
Chefer - Hållbart arbetsliv i Helsingborgs stad

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

2019-07-08



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Bakgrund	3
Inledning.....	4
Undersökningsgruppen.....	6
Till vilken ålder kan och vill chefer i Helsingborgs stad arbeta?	10
Chefers attityd till medarbetarnas möjlighet att kunna och vilja arbeta efter 65 år	11
Chefernas attityd till sina medarbetares arbetssituation.....	14
Självskattad hälsa och diagnoser.....	14
Fysisk arbetsmiljö	16
Mental arbetsmiljö.....	20
Arbets tid, arbetstakt och återhämtningstid.....	23
Ekonomi	25
Privatsocial miljö.....	26
Arbets social miljö	28
Arbetsuppgiftens meningsfullhet, stimulans och arbetstillfredsställelse	34
Kunskap, kompetens och utveckling.....	37
Verksamhetens och ekonomins inverkan på chefens handlingsutrymme i sitt ledarskap.....	41
Vad ökar möjligheten att arbeta till 69 år eller längre, enligt 249 chefer i Helsingborgs stad? ...	46
Referenser.....	62
Publikationer om Hållbart arbetsliv för alla åldrar av forskargruppen	68

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”. Den här rapporten är en deskriptiv redovisning över hur chefer i Helsingborgs stad uppfattade möjligheten för deras medarbetare och för dem som chefer att arbeta till en högre ålder. Det genomfördes även en datainsamling under våren 2018 angående hur medarbetare i Helsingborgs stad upplever sin arbetssituation och möjligheten att arbeta i ett förlängt arbetsliv. Den datainsamlingen är redan publicerad separat i denna rapportserie (<https://sodrasjukvardsregionen.se/download/rapport-122019-medarbetare-inom-hallbart-arbetsliv-for-alla-aldrar-i-helsingborgs-stad/>). 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

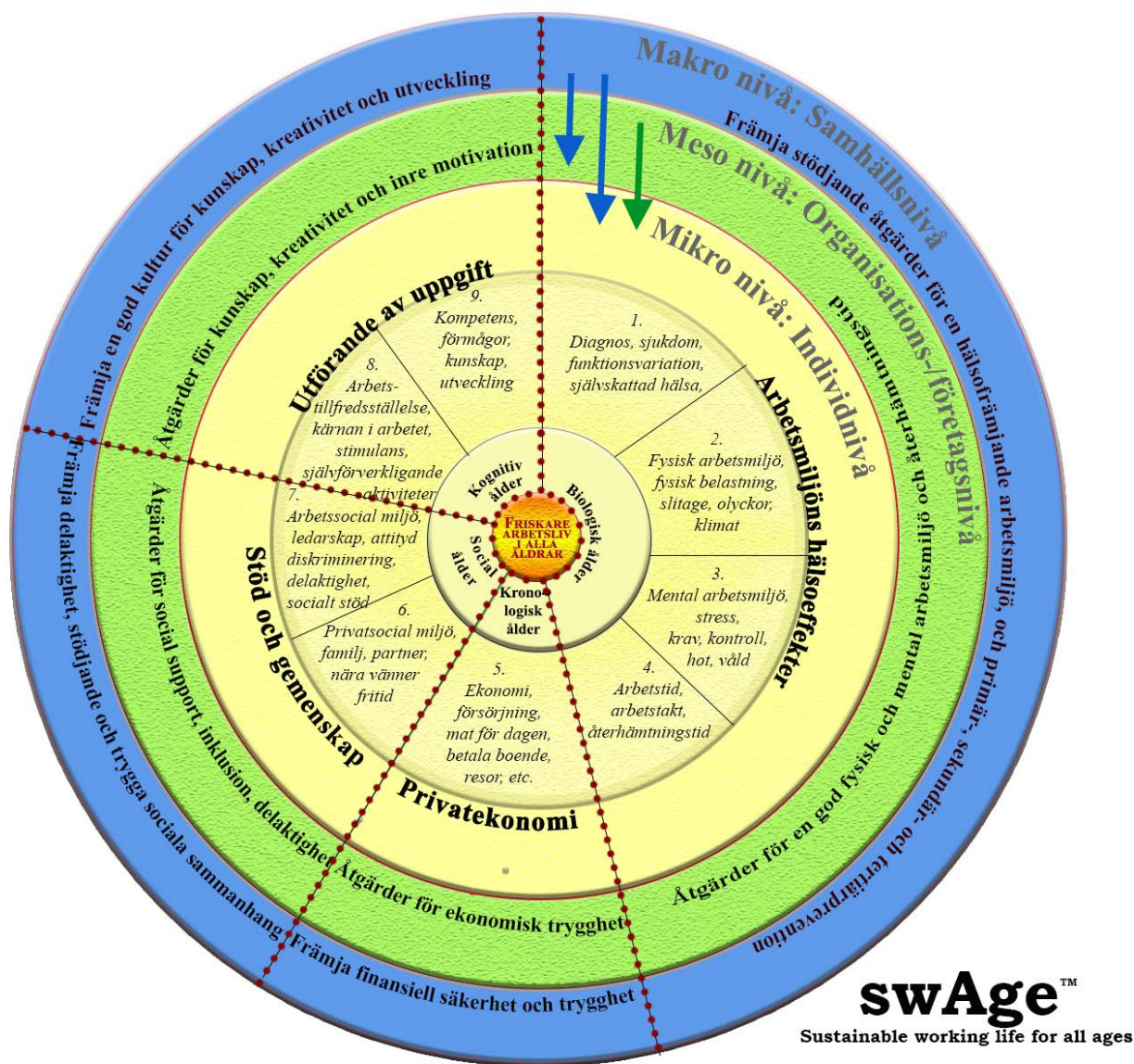
Detta är en deskriptiv rapport av 249 enkätsvar med chefer i Helsingborgs stad. Undersökningen bygger på swAge-modellens teorier och web-enkätformuläret relaterade till swAge-modellen - Hållbart arbetsliv för alla åldrar (se figur 1) om bestämningsfaktorer för ett hållbart arbetsliv för alla åldrar utifrån 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 angav 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. privatsocial miljö; 7. arbetssocial miljö; 8. meningsfullhet och stimulans av arbetsuppgift; 9. kunskap, kompetens, utveckling; 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.

Den studie som ligger tillgrund för denna rapport är även en uppföljning av den enkätundersökningen med samma grundfrågeformulär som genomfördes tillsammans med Sveriges kommuner och landsting 2006 ^(29,34,41). De 905 chefer verksamma inom olika kommunala förvaltningar i Sverige. Cheferna tycktes se både fördelar och nackdelar med äldre personal. Å ena sidan angav de att äldre var mer noggranna, bärare av erfarenhetskompetens och livserfarenhet som var till nytta i arbetet samt var ett stöd för nyanställda och yngre medarbetare. Å andra sidan instämde flertalet chefer delvis i de stereotypa negativa påståenden som ofta framförs angående äldre medarbetare, det vill säga att äldre är långsammare, mindre förändringsbenägna sämre utbildade och teknikfientliga. Nästan 50 procent av cheferna angav att det fanns möjligheter att anpassa arbetar till de äldre medarbetarna. Men endast 5 procent av cheferna som angav att det fanns organisatoriska åtgärder som syftar till att främja en hållbar arbetssituation för äldre anställda i deras verksamhet. Cheferna var främst intresserade av att behålla de äldre medarbetare som hade vissa specifika färdigheter som behövdes i verksamheten, men inte lika intresserade av att generellt i verksamheten behålla alla äldre anställda.

Det fram kom i den studien även att chefernas inställning till sina äldre arbetare och när de angav att deras äldre medarbetare skulle gå i pension vara förknippade med chefernas egen pensionsplanering. Chefer som själva ville arbeta längre än 66 år angav det vara viktigare att behålla äldre medarbetare till 66 år eller längre, jämfört med de chefer som planerar att gå i pension före 66 år.



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

Undersökningsgruppen

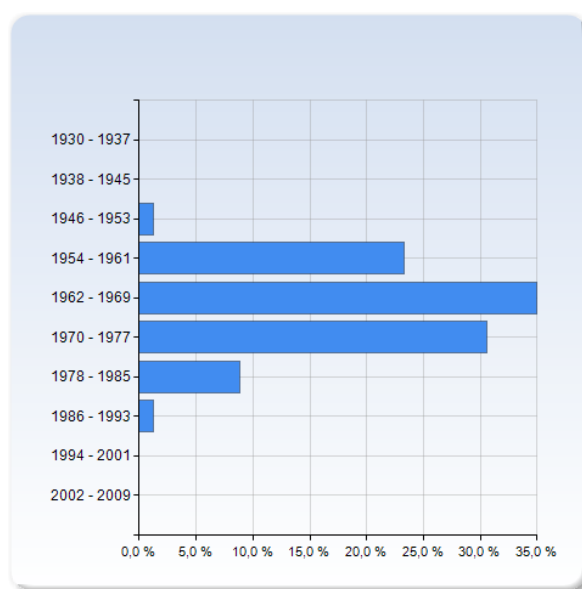
Urvalet till undersökningen var 456 chefer inom Helsingborgs stad under 2018, dvs. det totala antalet tillsvidareanställda chefer. Slutligen var det 249 chefer som svarade på enkäten, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 54,6 procent.

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.

Åldersfördelningen i undersökningsgruppen var 25–67 år, med en medelålder på 50,4 år. Ålder kan dock definieras på olika sätt och inte enbart genom den kronologiska åldern. Social åldersdefinition utgår från attityden och förväntan hur en individ ska vara och uppföra sig i olika åldrar och genom olika livsfaser. Biologisk ålder utgår från organens och kroppens funktioner i utveckling och degenerering. Kognitiv ålder är associerad till individers kognitiva funktioner, förmåga att lära sig och minnesfunktioner genom livet. Biologisk, social och kognitiv ålder har stor betydelse för deltagandet i arbetslivet.

Tabell/diagram 1. Födelseår

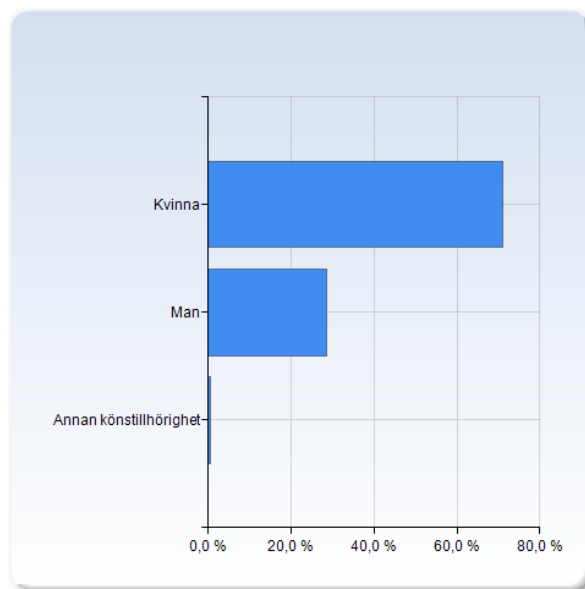
Vilket år föddes du?	Antal svar
1930 - 1937	0 (0,0%)
1938 - 1945	0 (0,0%)
1946 - 1953	3 (1,2%)
1954 - 1961	58 (23,3%)
1962 - 1969	87 (34,9%)
1970 - 1977	76 (30,5%)
1978 - 1985	22 (8,8%)
1986 - 1993	3 (1,2%)
1994 - 2001	0 (0,0%)
2002 - 2009	0 (0,0%)
Summa	249 (100,0%)



Av dem som arbetar inom Helsingborg stad var ca 71 % kvinnor och ca 29 % män. Det var 175 (71,1 %) kvinnor, 70 (28,5 %) män som svarade på enkäten vilket kan relateras till könsfördelning i denna undersökning. En person som svarade på enkäten angav annan könstillhörighet.

Tabell/diagram 2. Kön.

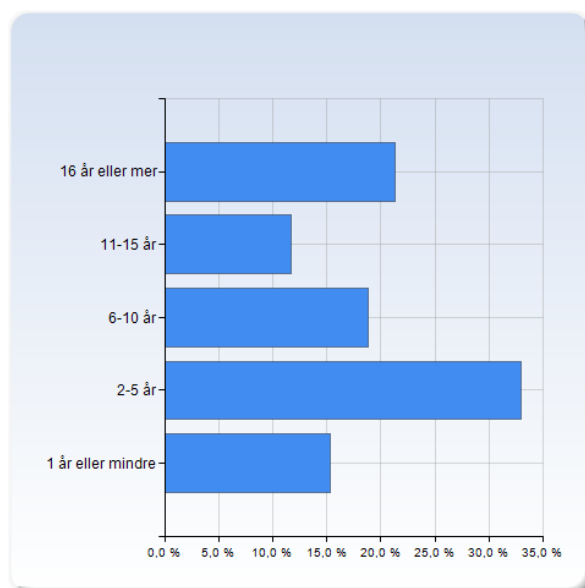
Kön	Antal svar
Kvinna	175 (71,1%)
Man	70 (28,5%)
Annan könstillhörighet	1 (0,4%)
Summa	246 (100,0%)



Av de 249 cheferna som deltog i undersökningen angav 15,3 procent att de hade arbetat i ett år eller mindre på nuvarande arbetsplats, 32,9 procent svarade att de hade arbetat i mellan 2-5 år, 18,9 procent i mellan 6-10 år, 11,6 % i mellan 11-15 år och 21,3 procent hade arbetat i 16 år eller mer på nuvarande arbetsplats.

Tabell/diagram 3. Hur länge har du arbetat på samma arbetsplats?

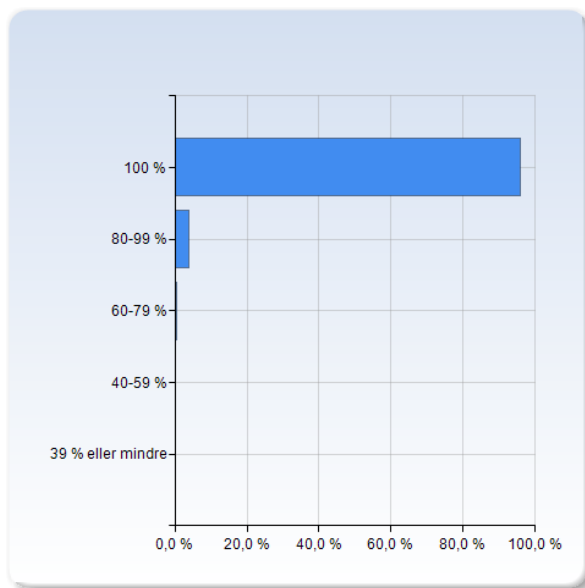
Hur länge har du arbetat på nuvarande arbetsplats?	Antal svar
16 år eller mer	53 (21,3%)
11-15 år	29 (11,6%)
6-10 år	47 (18,9%)
2-5 år	82 (32,9%)
1 år eller mindre	38 (15,3%)
Summa	249 (100,0%)



De flesta som deltog i undersökningen arbetade heltid (96 %).

Tabell/diagram 4. Hur många procent av heltid är din nuvarande anställning på?

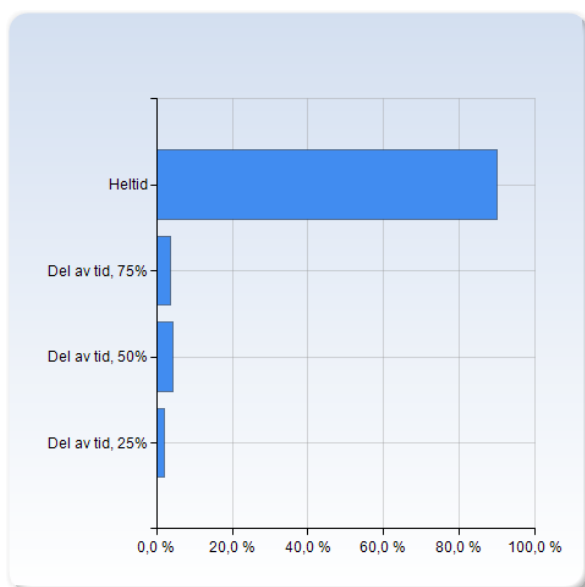
Hur många procent av heltid är din nuvarande anställning på?	Antal svar
100 %	239 (96,0%)
80-99 %	9 (3,6%)
60-79 %	1 (0,4%)
40-59 %	0 (0,0%)
39 % eller mindre	0 (0,0%)
Summa	249 (100,0%)



Det var 224 (90 %) av de svarande som angav att de vid undersökningstillfället hade en chefsbefattning eller arbetsledande position på heltid.

Tabell/diagram 5. På hur stor del av din tjänst har du en chefsposition/ arbetsledarposition?

På hur stor del av din tjänst har du en chefsposition/ arbetsledarposition?	Antal svar
Heltid	224 (90,0%)
Del av tid, 75%	9 (3,6%)
Del av tid, 50%	11 (4,4%)
Del av tid, 25%	5 (2,0%)
Summa	249



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

Tabell/diagram 6. Inom vilket verksamhetsområde arbetar du som chef/ har en arbetsledande befattning?

Inom vilket verksamhetsområde arbetar du som chef/ har en arbetsledande befattning? (Välj där du har din huvudsakliga sysselsättning).	Antal svar
Pedagogiskt arbete (barn, ungdomar, vuxna)	96 (38,6%)
Vård, hälsa, omsorg, rehabiliteringsarbete, boende, hemtjänst, HSL LSS	36 (14,5%)
Socialt och kurativt arbete	29 (11,6%)
Teknik, It, stad, miljö, kök, drift, underhåll, m.m.	23 (9,2%)
Bibliotek, arkiv, kultur, turism, fritid	11 (4,4%)
Administration, stödfunktioner (HR, ekonomi, juridik, övrig administrativ stödfunktion, ledning, kommunikation, digitalisering)	54 (21,7%)
Summa	249 (100,0%)



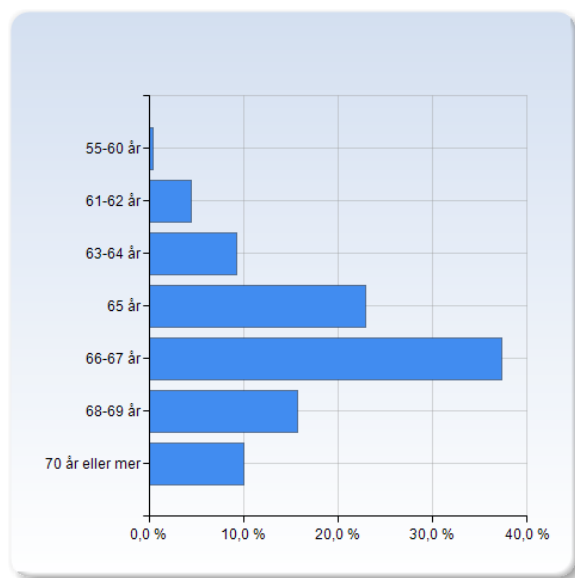
Till vilken ålder kan och vill chefer i Helsingborgs stad arbeta?

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 den här studien. Det finns en skillnad mellan att kunna arbeta och att vilja arbeta. Vilka faktorer i arbetet 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 64 (25,7 %) att de upplevde att de **kunde** arbeta tills de var 68 år eller äldre.

Tabell/diagram 7. Till vilken ålder tror du att du kan arbeta?

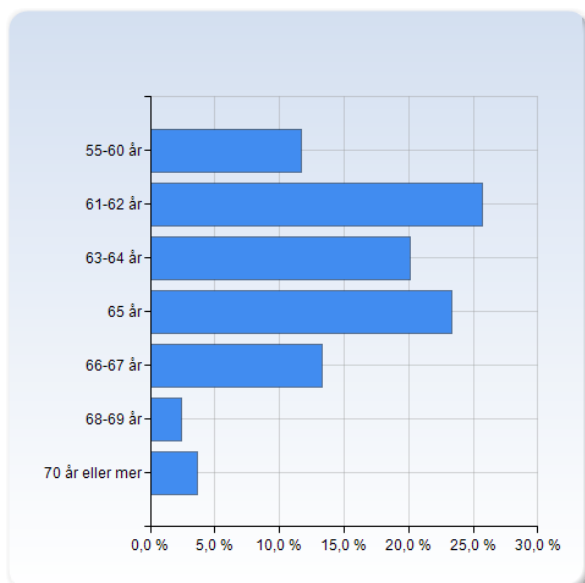
Tills vilken ålder tror du att du <u>kan</u> arbeta?	Antal svar
55-60 år	1 (0,4%)
61-62 år	11 (4,4%)
63-64 år	23 (9,2%)
65 år	57 (22,9%)
66-67 år	93 (37,3%)
68-69 år	39 (15,7%)
70 år eller mer	25 (10,0%)
Summa	249 (100,0%)



Samtidigt var det 15 (6 %) som angav att de **vill** arbeta tills de var 68 år eller äldre.

Tabell/diagram 8. Vid vilken ålder skulle du vilja gå i pension?

Vid vilken ålder skulle Du <u>vilja</u> gå i pension?	Antal svar
55-60 år	29 (11,6%)
61-62 år	64 (25,7%)
63-64 år	50 (20,1%)
65 år	58 (23,3%)
66-67 år	33 (13,3%)
68-69 år	6 (2,4%)
70 år eller mer	9 (3,6%)
Summa	249 (100,0%)



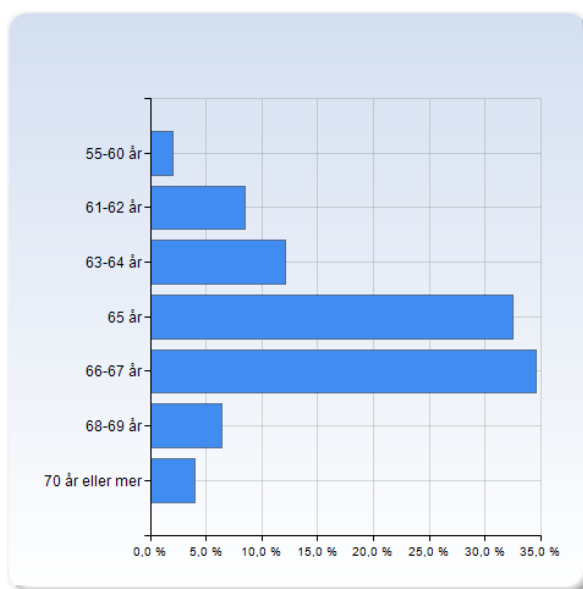
Chefers attityd till medarbetarnas möjlighet att kunna och vilja arbeta efter 65 år

Denna studie är främst en undersökning angående chefers attityder till sina medarbetares arbetssituation och möjlighet att arbeta till en högre ålder.

Bland cheferna angav 26 stycken (10,4 %) att de trodde att medarbetarna **kunde** arbeta tills de var 68 år eller äldre.

Tabell/diagram 9. Hur länge upplever du i genomsnitt att dina anställda KAN arbeta? Tills de är ...

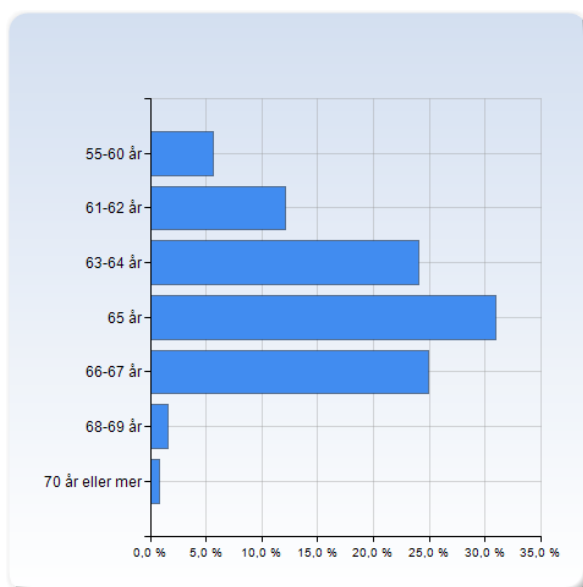
Hur länge upplever du i genomsnitt att dina anställda <u>KAN</u> arbeta? Tills de är.....	Antal svar
55-60 år	5 (2,0%)
61-62 år	21 (8,4%)
63-64 år	30 (12,0%)
65 år	81 (32,5%)
66-67 år	86 (34,5%)
68-69 år	16 (6,4%)
70 år eller mer	10 (4,0%)
Summa	249 (100,0%)



Samtidigt var det bara 6 stycken (2 %) som angav att de trodde att medarbetarna **vill** arbeta tills de var 68 år eller äldre.

Tabell/diagram 10. Hur länge upplever du i genomsnitt att dina anställda VILL arbeta? Tills de är ...

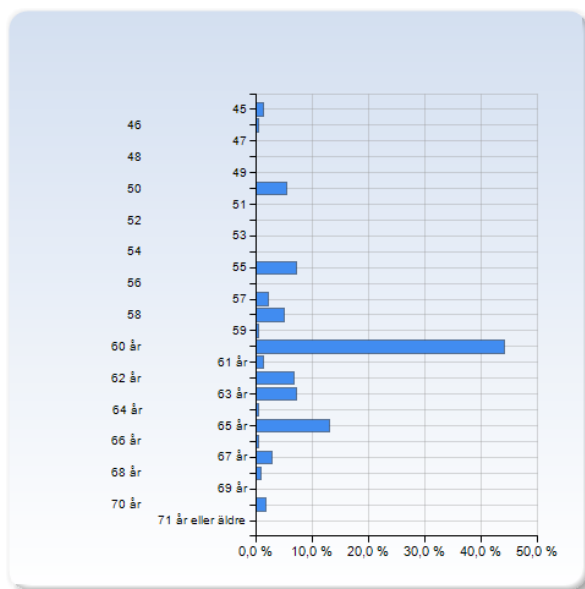
Hur länge upplever du i genomsnitt att dina anställda <u>VILL</u> arbeta? Tills de är.....	Antal svar
55-60 år	14 (5,6%)
61-62 år	30 (12,0%)
63-64 år	60 (24,1%)
65 år	77 (30,9%)
66-67 år	62 (24,9%)
68-69 år	4 (1,6%)
70 år eller mer	2 (0,8%)
Summa	249 (100,0%)



I genomsnitt angav cheferna att deras manliga medarbetare var äldre medarbetare vid 60,2 år, och deras kvinnliga medarbetare var äldre medarbetare vid 60,3 års ålder.

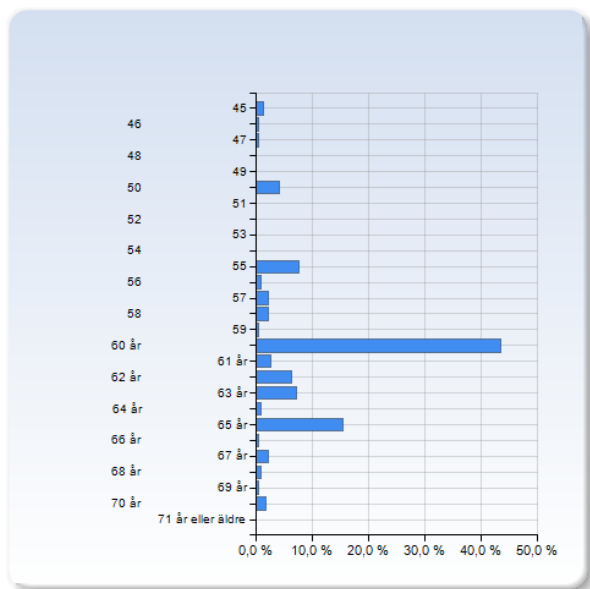
Tabell/diagram 33. Ange vid vilken ålder män generellt kan ses som äldre medarbetare.

Ange vid vilken ålder män generellt kan ses som äldre medarbetare	Antal svar
45	3 (1,3%)
46	1 (0,4%)
47	0 (0,0%)
48	0 (0,0%)
49	0 (0,0%)
50	13 (5,4%)
51	0 (0,0%)
52	0 (0,0%)
53	0 (0,0%)
54	0 (0,0%)
55	17 (7,1%)
56	0 (0,0%)
57	5 (2,1%)
58	12 (5,0%)
59	1 (0,4%)
60	106 (44,2%)
61	3 (1,3%)
62	16 (6,7%)
63	17 (7,1%)
64	1 (0,4%)
65	31 (12,9%)
66	1 (0,4%)
67	7 (2,9%)
68	2 (0,8%)
69	0 (0,0%)
70	4 (1,7%)
71 år eller äldre	0 (0,0%)
Summa	240 (100,0%)



Tabell/diagram 34. Ange vid vilken ålder kvinnor generellt kan ses som äldre medarbetare.

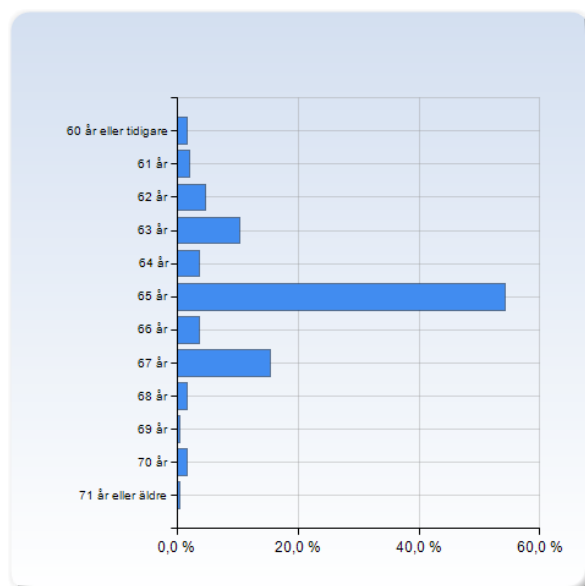
Ange vid vilken ålder kvinnor generellt kan ses som äldre medarbetare	Antal svar
45	3 (1,3%)
46	1 (0,4%)
47	1 (0,4%)
48	0 (0,0%)
49	0 (0,0%)
50	10 (4,2%)
51	0 (0,0%)
52	0 (0,0%)
53	0 (0,0%)
54	0 (0,0%)
55	18 (7,5%)
56	2 (0,8%)
57	5 (2,1%)
58	5 (2,1%)
59	1 (0,4%)
60	104 (43,3%)
61	6 (2,5%)
62	15 (6,3%)
63	17 (7,1%)
64	2 (0,8%)
65	37 (15,4%)
66	1 (0,4%)
67	5 (2,1%)
68	2 (0,8%)
69	1 (0,4%)
70	4 (1,7%)
71 år eller äldre	0 (0,0%)
Summa	240 (100,0%)



På frågan vilken ålder cheferna generellt tyckte att det var mest lämpligt att medarbetare går i pension, svarade 54 procent vid 65 år. Medan 15,4 procent av cheferna angav att 67 år var den lämpligaste åldern att gå i pension.

Tabell/diagram 35. När tycker du generellt att det är mest lämpligt att medarbetare går i pension?

När tycker du generellt sett att det är mest lämpligt att medarbetare går i pension?	Antal svar
60 år eller tidigare	4 (1,7%)
61 år	5 (2,1%)
62 år	11 (4,6%)
63 år	25 (10,4%)
64 år	9 (3,8%)
65 år	130 (54,2%)
66 år	9 (3,8%)
67 år	37 (15,4%)
68 år	4 (1,7%)
69 år	1 (0,4%)
70 år	4 (1,7%)
71 år eller äldre	1 (0,4%)
Summa	240 (100,0%)



Chefernas attityd till sina medarbetares arbetssituation

De nio bestämningsområden för att kunna och vilja arbeta som finns beskrivet i swAge-modellen ^(4,6) (se figur 1) är: självskattad hälsa och diagnoser; fysisk arbetsmiljö; mental arbetsmiljö; arbetstid, arbetstakt och återhämtningstid; ekonomi; privatsocial miljö; arbetssocial miljö; meningsfullhet och stimulans av arbetsuppgift; kunskap, kompetens och utveckling.

Nedan följer en redovisning av chefernas attityd till sina medarbetares arbetssituation indelad utifrån de nio bestämningsområden för att kunna och vilja arbeta.

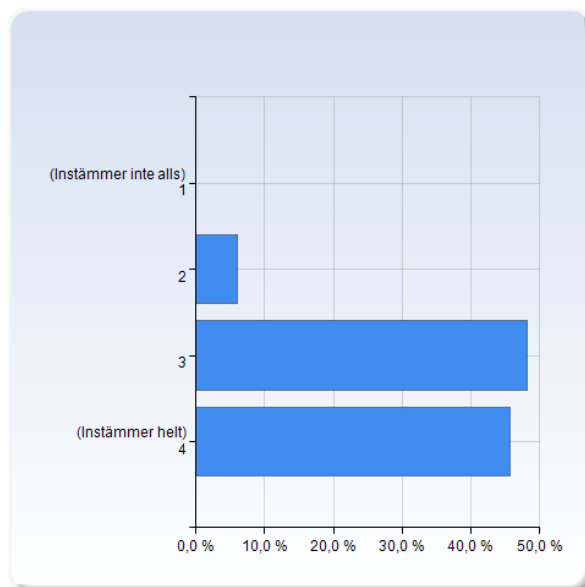
Självskattad hälsa och diagnoser

Hälsans 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 inte trivs med sina arbetsuppgifter och sin arbetssituation kan i vissa fall övervärdera sina fysiska hälsoproblem och ange dem som skäl för att lämnar arbetet ⁽¹⁰⁾.

Bland cheferna angav 93,9 procent att medarbetarna mår bra och hade ett gott välbefinnande i sitt dagliga liv.

Tabell/diagram 11. Flertalet av mina anställda tycks uppleva att de mår bra och har ett gott välbefinnande i sitt dagliga liv.

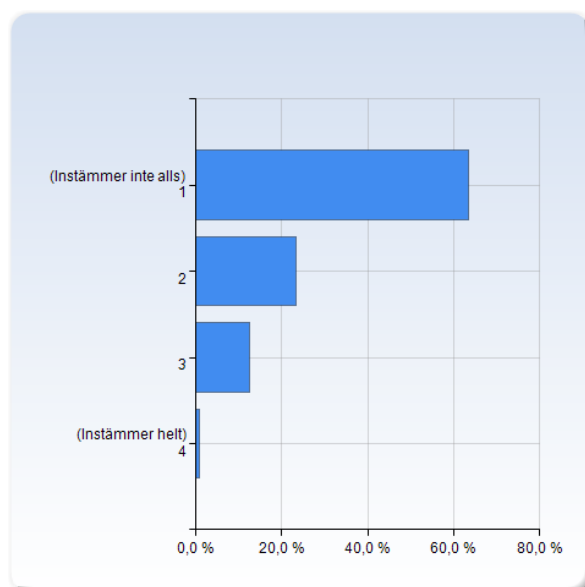
Flertalet av mina anställda tycks uppleva att de mår bra och har ett gott välbefinnande i sitt dagliga liv	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	0 (0,0%)
2	15 (6,1%)
3	119 (48,2%)
(Instämmer helt)	
4	113 (45,7%)
Summa	247 (100,0%)



Det var 13 procent av cheferna som angav att flertalet av deras medarbetare hade någon diagnos eller kronisk sjukdom.

Tabell/diagram 12. Flertalet av mina medarbetare har någon diagnos eller kronisk sjukdom.

Flertalet av mina medarbetare har någon diagnos eller kronisk sjukdom	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	157 (63,3%)
2	58 (23,4%)
3	31 (12,5%)
(Instämmer helt)	
4	2 (0,8%)
Summa	248 (100,0%)



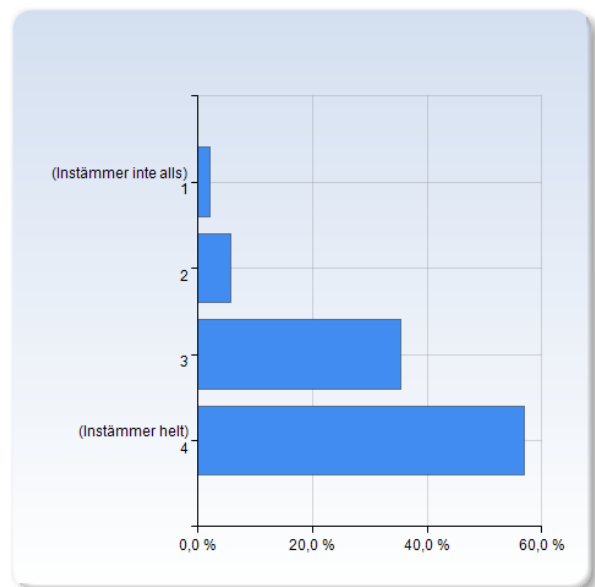
Fysisk arbetsmiljö

Den fysiska 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), vilket kan skynda på det biologiska åldrandet ⁽⁴⁷⁾.

Flertalet av cheferna (92,3 %) beskrev att deras anställda har en rimlig fysisk belastning, 7,7 procent instämde inte i det.

Tabell/diagram 13. Jag upplever att mina anställda har en rimlig fysisk belastning.

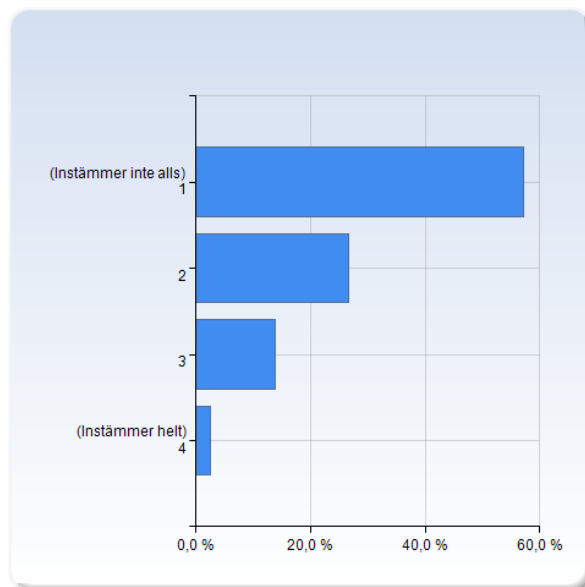
Jag upplever att mina anställda generellt har en rimlig fysisk belastning	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	5 (2,0%)
2	14 (5,7%)
3	87 (35,4%)
(Instämmer helt)	
4	140 (56,9%)
Summa	246 (100,0%)



Det var 40 personer (16,3 %) av cheferna beskrev att de anställda generellt har många fysiskt ensidiga arbetsmoment, medan 83,6 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 14. Jag upplever att mina anställda generellt har många fysiskt ensidiga arbetsmoment.

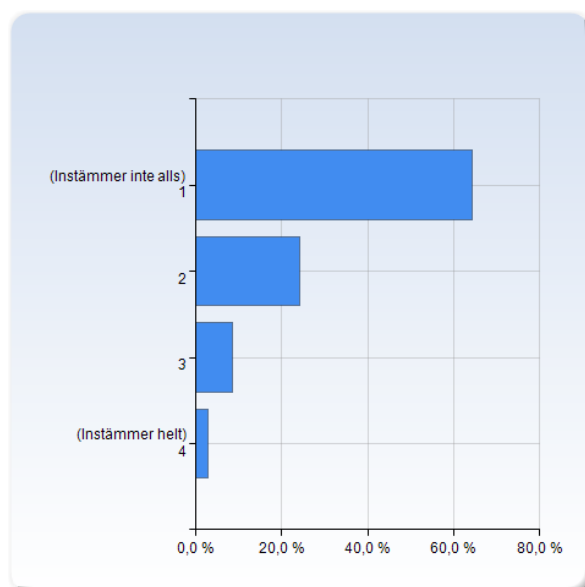
Jag upplever att mina anställda generellt har många fysiskt ensidiga arbetsmoment	Antal svar
(Instämmer inte alls)	140 (57,1%)
1	65 (26,5%)
2	34 (13,9%)
3	6 (2,4%)
(Instämmer helt)	
4	245 (100,0%)
Summa	



Dessutom angav 28 personer (11,5 %) av cheferna att de upplevde att de anställda generellt har många fysiskt tunga arbetsmoment och lyft, medan 88,5 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 15. Jag upplever att mina anställda generellt har många fysiskt tunga arbetsmoment och lyft.

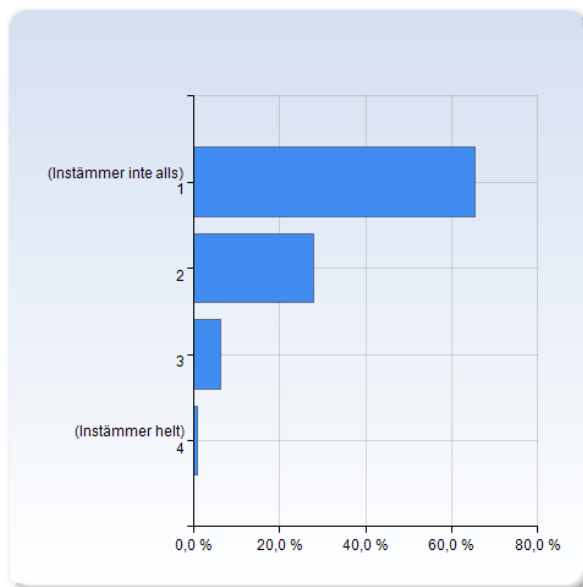
Jag upplever att mina anställda generellt har många fysiskt tunga arbetsmoment och lyft	Antal svar
(Instämmer inte alls)	157 (64,3%)
1	59 (24,2%)
2	21 (8,6%)
3	7 (2,9%)
(Instämmer helt)	
4	244 (100,0%)
Summa	



Flertalet av cheferna (93,1 %) upplevde inte att deras anställda riskerade att drabbas av arbetsskada eller arbetssjukdom på grund av den fysiska arbetsmiljön, 6,9 procent instämde inte i det.

Tabell/diagram 16. Jag upplever att mina anställda generellt riskerar arbetsskada och arbetssjukdom utifrån den fysiska arbetsmiljön.

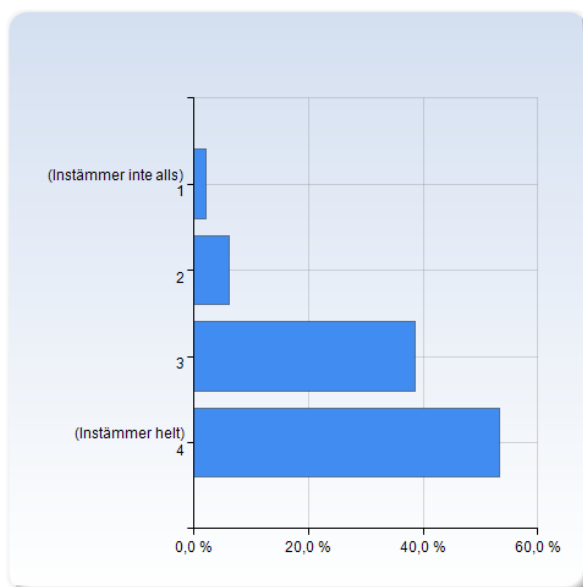
Jag upplever att mina anställda generellt riskerar arbetsskada och arbetssjukdom utifrån den fysiska arbetsmiljön	Antal svar
(Instämmer inte alls)	160 (65,3%)
1	68 (27,8%)
2	15 (6,1%)
3	2 (0,8%)
(Instämmer helt)	4
4	245 (100,0%)
Summa	



Övervägande andelen av cheferna (91,9 %) angav att det finns tillräckligt med ergonomiska hjälpmedel.

Tabell/diagram 17. Jag upplever att det finns tillräckligt med ergonomiska hjälpmedel för mina anställdas arbete.

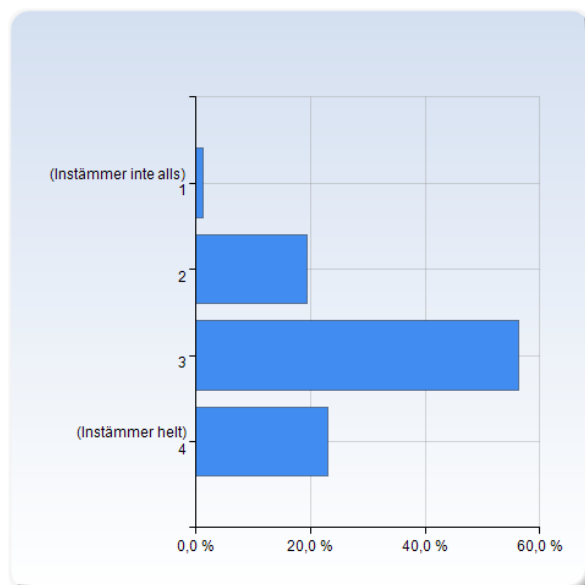
Jag upplever att det finns tillräckligt med ergonomiska hjälpmedel för mina anställdas arbete	Antal svar
(Instämmer inte alls)	5 (2,0%)
1	15 (6,1%)
2	95 (38,6%)
3	131 (53,3%)
(Instämmer helt)	4
4	246 (100,0%)
Summa	



De flesta av cheferna angav att de anställda var bra på att använda hjälpmedel.

Tabell/diagram 18. Jag upplever att mina anställda generellt är duktiga på att använda ergonomiska hjälpmedel.

Jag upplever att mina anställda generellt är duktiga på att använda ergonomiska hjälpmedel	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	3 (1,2%)
2	48 (19,4%)
3	139 (56,3%)
(Instämmer helt)	
4	57 (23,1%)
Summa	247 (100,0%)



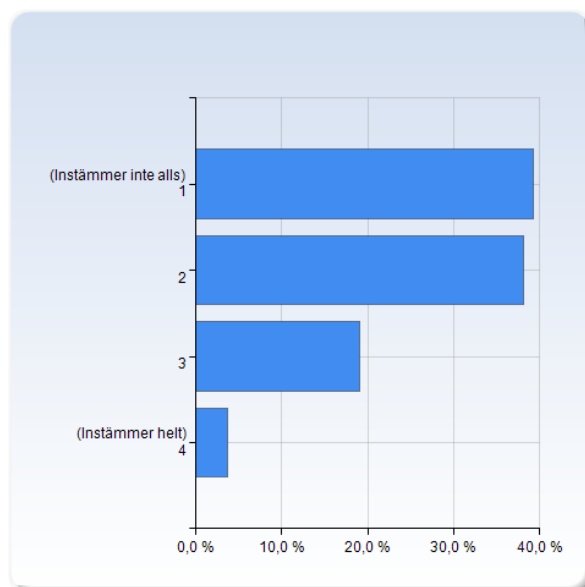
Mental arbetsmiljö

Den mentala arbetsmiljön betydelse för att ingå i arbetslivet är kopplat framförallt till det biologiska åldrandet 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). Personer som arbetar i kontaktyrken har en ökad risk att försvinna ut ur arbetslivet på grund av en alltför krävande mental arbetsmiljö ⁽⁵²⁾. Av kvinnor och män i samma yrke anger främst kvinnorna att en alltför krävande mental arbetsmiljö bidrar till att de vill lämna arbetet ⁽³⁰⁾. Det kan kanske till viss del förklaras av att kvinnor ofta även har huvudansvaret för arbetet i hemmet. Stress har också visat sig skynda på det biologiska åldrandet ⁽⁴⁸⁾.

Det var 191 personer (77,4 %) av cheferna som upplevde att de anställda riskerade att drabbas av arbetsskada eller arbetssjukdom på grund av den mentala arbetsmiljön, 22,6 procent instämde inte i det.

Tabell/diagram 19. Jag upplever att mina anställda generellt riskerar arbetsskada och arbetssjukdom utifrån den mentala arbetsmiljön.

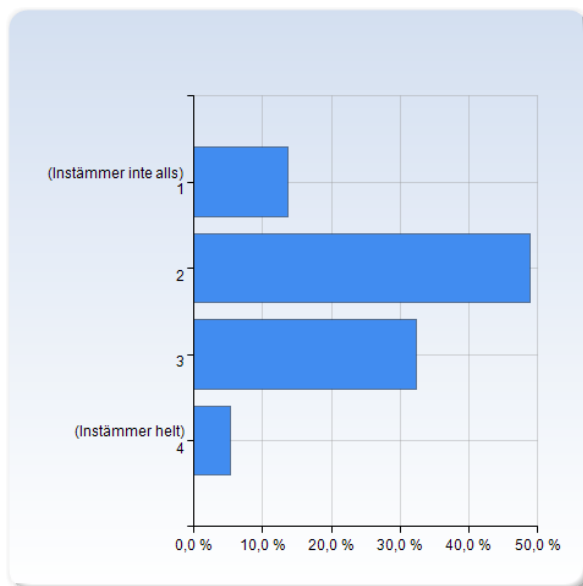
Jag upplever att mina anställda generellt riskerar arbetsskada och arbetssjukdom utifrån den mentala arbetsmiljön	Antal svar
(Instämmer inte alls)	97
1	(39,3%)
2	94
	(38,1%)
3	47
	(19,0%)
(Instämmer helt)	9
4	(3,6%)
Summa	247
	(100,0%)



Av cheferna angav 37,5 procent att de anställda generellt stressade för mycket i arbetet på grund av omständigheter på arbetsplatsen, 62,5 procent instämde inte i det.

Tabell/diagram 20. Jag upplever att mina anställda generellt stressar för mycket i arbetet på grund av rådande omständigheter på arbetsplatsen.

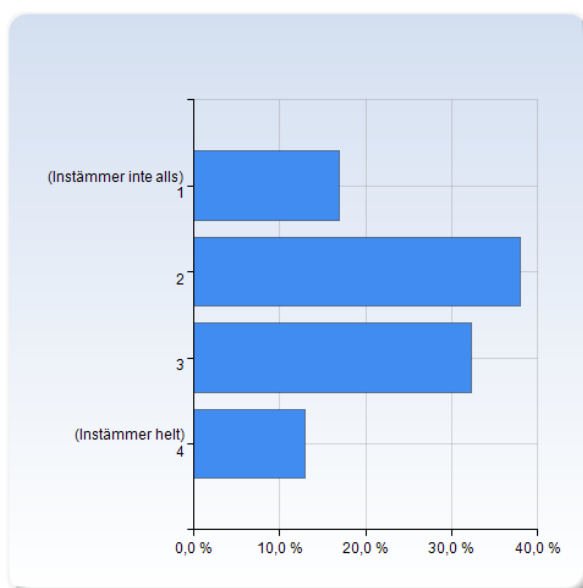
Jag upplever att mina anställda generellt stressar för mycket i arbetet på grund av rådande omständigheter på arbetsplatsen	Antal svar
(Instämmer inte alls)	34 (13,7%)
1	
2	121 (48,8%)
3	80 (32,3%)
(Instämmer helt)	13 (5,2%)
4	
Summa	248 (100,0%)



Ungefär hälften av cheferna (45,2 %) angav att de anställda generellt stressade för mycket i arbetet på grund av politiska beslut och omständigheter i samhället.

Tabell/diagram 21. Jag upplever att mina anställda generellt stressar för mycket i arbetet på grund av politiska beslut och omständigheter i samhället.

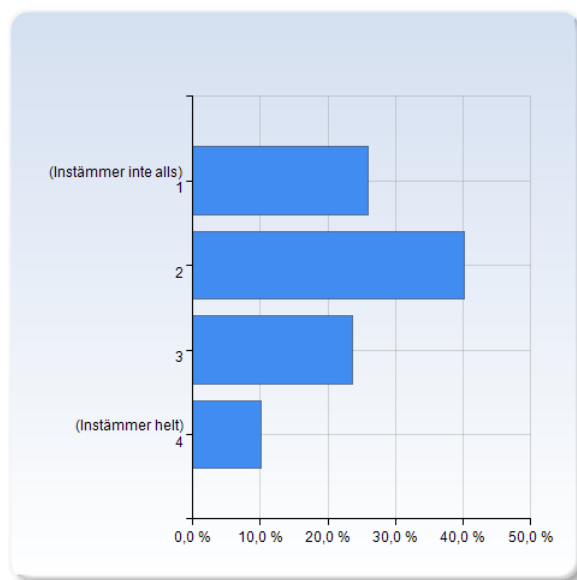
Jag upplever att mina anställda generellt stressar för mycket i arbetet på grund av politiska beslut och omständigheter i samhället	Antal svar
(Instämmer inte alls)	42 (16,9%)
1	
2	94 (37,9%)
3	80 (32,3%)
(Instämmer helt)	32 (12,9%)
4	
Summa	248 (100,0%)



Det var 83 chefer (33,8 %) som upplevde att de anställda riskerade att utsättas för hot och våld i arbetet, 66,2 procent instämde inte i det.

Tabell/diagram 22. Jag upplever att mina anställda riskerar att utsättas för hot och våld i sitt arbete.

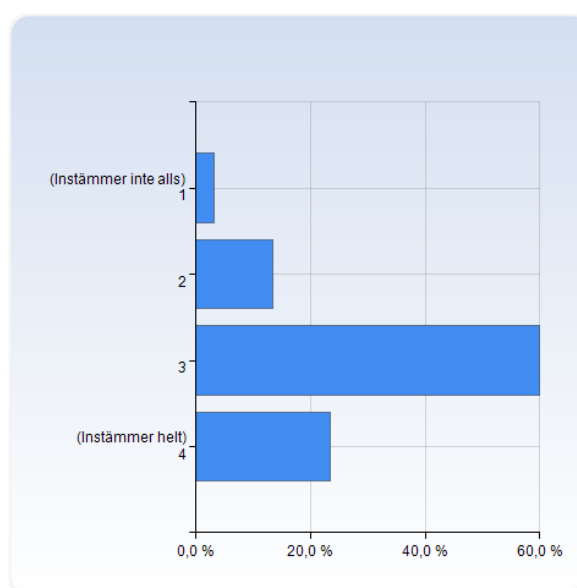
Jag upplever att mina anställda riskerar att utsättas för hot och våld i sitt arbete	Antal svar
(Instämmer inte alls)	64 (26,0%)
1	99 (40,2%)
2	58 (23,6%)
3	25 (10,2%)
(Instämmer helt)	
4	246 (100,0%)
Summa	



Många av cheferna (83,4 %) angav att det fanns balans mellan krav och kontroll i de anställdas arbete.

Tabell/diagram 23. Jag upplever att det generellt finns balans mellan de krav som ställs på mina anställda i deras arbete och den kontroll som de har över utförandet av sina arbetsuppgifter.

Jag upplever att det generellt finns balans mellan de krav som ställs på mina anställda i deras arbete och den kontroll som de har över utförandet av sina arbetsuppgifter	Antal svar
(Instämmer inte alls)	8 (3,2%)
1	33 (13,4%)
2	148 (59,9%)
3	58 (23,5%)
(Instämmer helt)	
4	247 (100,0%)
Summa	



Arbets tid, arbetstakt och återhämtningstid

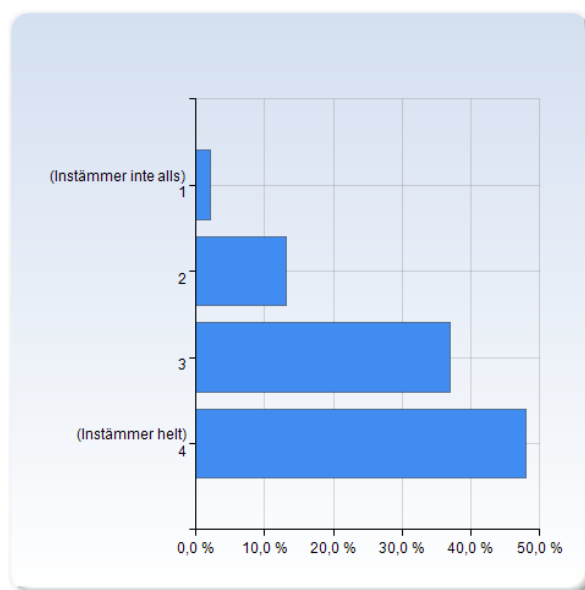
Betydelsen av arbetstid, arbetstakt och återhämtningstidens för att ingå i arbetslivet är främst relaterat till biologiskt åldrande enligt swAge-modellen (se figur 1) ⁽⁴⁻⁶⁾.

Möjlighet till 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 öka risken för olyckor på arbetet ^(54,55). Skiftarbete ökar risken för hälsoproblem och arbetsrelaterade olyckor ⁽⁵⁶⁾. Kortare arbetstid 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).

Att själv kunna bestämma och kontrollera så att man har möjlighet att ta paus när man behöver är betydelsefullt för återhämtningen. Det var 84,9 procent som angav att de anställda hade goda möjligheter att ta pauser i arbetet, medan det var 15,1 procent som inte instämde i detta.

Tabell/diagram 24. Jag upplever att mina anställda generellt har tillräckligt goda möjligheter att ta pauser i arbetet

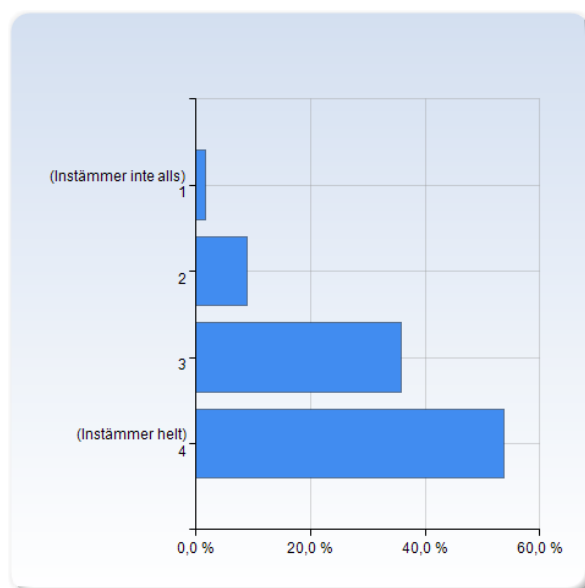
Jag upplever att mina anställda generellt har tillräckligt goda möjligheter att ta pauser i arbetet	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	5 (2,0%)
2	32 (13,1%)
3	90 (36,9%)
(Instämmer helt)	
4	117 (48,0%)
Summa	244 (100,0%)



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 89,5 procent som upplevde att de anställdas arbetsscheman möjliggjorde återhämtning mellan arbetspassen, medan 10,5 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 25. Jag upplever att mina anställda generellt har bra arbetsschema som möjliggör återhämtning mellan arbetspassen.

Jag upplever att mina anställda generellt har bra arbetsschema som möjliggör återhämtning mellan arbetspassen	Antal svar
1 (Instämmer inte alls)	4 (1,6%)
2	22 (8,9%)
3	88 (35,8%)
4 (Instämmer helt)	132 (53,7%)
Summa	246 (100,0%)



Ekonomi

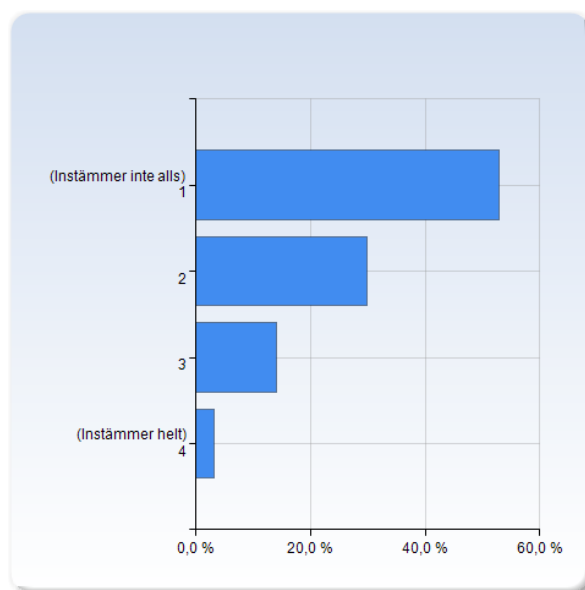
Individens privatekonomi är en viktig orsak för att ingå i arbetslivet. Individens tid och arbetsinsats köps och betalas av arbetsgivaren som exempelvis lön till medarbetaren. Bestämningsområdet ekonomin för att kunna och vilja arbeta är främst relaterat till kronologisk ålder enligt swAge-modellen (se figur 1) ⁽⁴⁻⁶⁾. Ekonomi används även som incitament för arbete eftersom risken för en bristande ekonomi, eller lägre levnadsnivå och ekonomisk standard kan göra att en individ arbetar kvar längre i sitt arbete ^(57,58). Ekonomiska svårigheter påverkar också mortaliteten ⁽⁵⁹⁾. Studier visar att framför allt att ensamstående kvinnor och män med kortare utbildning, 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 även levnadsstandard. Exempelvis är olika individers lön och levnadsstandard olika viktigt i förhållande till egen hälsa, tid och insats. Vilket pris har exempelvis hälsa och välbefinnande i förhållande till lägre ekonomisk standard? Hur mycket ekonomin påverkar individer i hur de upplever att de kan och vill arbeta, och deras val att finnas på en arbetsplats och/eller att ingå i arbetslivet eller inte ^(4,9,10).

Av cheferna var det 17,3 procent som upplevde att de anställda kände sig pressade av deras ekonomiska situation, medan 82,6 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 26. Jag upplever att mina anställda generellt känner sig pressade av sin ekonomiska situation (dvs. har svårt att klara sig på sin lön, sjukförsäkring och/eller andra sociala trygghetssystem).

Jag upplever att mina anställda generellt känner sig pressade av sin ekonomiska situation (dvs. har svårt att klara sig på sin lön, sjukförsäkring och/eller andra sociala trygghetssystem).	Antal svar
(Instämmer inte alls)	131
1	(52,8%)
2	74
	(29,8%)
3	35
	(14,1%)
(Instämmer helt)	8
4	(3,2%)
Summa	248
	(100,0%)



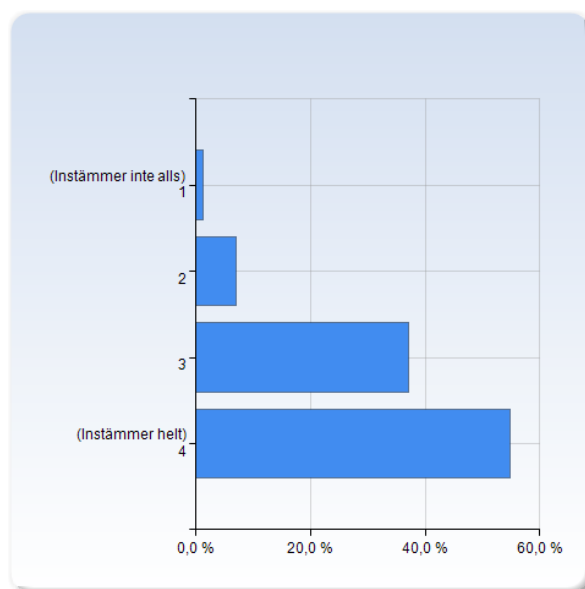
Privatsocial miljö

Den privatsociala situationen med familj, partner, volontärarbete och fritid har betydelse för att ingå i arbetslivet. Detta bestämningsområde för att kunna och vilja arbeta är främst relaterat till social ålder enligt swAge-modellen (se figur 1) ⁽⁴⁻⁶⁾. Partner, familjesituation, sociala umgänge och fritidsaktiviteter har en stor inverkan för arbetet, särskilt om det är svårt att förena arbete och fritid utan att dessa hamnar i konflikt ^(61,57). Individer befinner sig i olika faser i livet och exempelvis så ser familjelivet olika ut i olika skede i livet. Det kan påverka möjligheten till att arbeta på flera olika sätt. Att behöva ta hand om barn, barnbarn, äldre föräldrar eller en sjuk partner påverkar arbetet, 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 fritid än de som var yngre, vilket kunde ses i samtliga av de 18 undersökta yrkesgrupperna ⁽⁶²⁾. Många par planerar sina liv, ledighet och pensionsutträdet tillsammans vilket också påverkar arbetslivet och för hur länge man vill och kan arbeta ^(4,9,10,12,20,21,30,63,64).

Merparten av cheferna (91,9 %) upplevde att de anställda hade möjligheter att kombinera arbete och fritid.

Tabell/diagram 27. Jag upplever att mina anställda generellt har rimliga möjligheter att kombinera arbete med sina fritidsaktiviteter och sociala umgänge på fritiden.

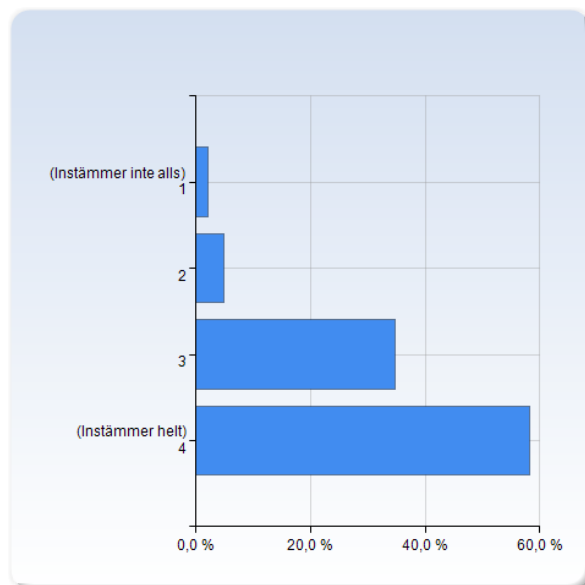
Jag upplever att mina anställda generellt har rimliga möjligheter att kombinera arbete med sina fritidsaktiviteter och sociala umgänge på fritiden.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	3 (1,2%)
2	17 (6,9%)
3	91 (37,0%)
(Instämmer helt)	
4	135 (54,9%)
Summa	246 (100,0%)



De flesta chefer angav även att de anställda hade möjlighet att kombinera arbete med familjeliv.

Tabell/diagram 28. Jag upplever att mina anställda generellt har rimliga möjligheter att kombinera arbete med sin familjesituation, partner, barn, barnbarn, etc.

Jag upplever att mina anställda generellt har rimliga möjligheter att kombinera arbete med sin familjesituation, partner, barn, barnbarn, etc.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	5 (2,0%)
2	12 (4,9%)
3	86 (34,8%)
(Instämmer helt)	
4	144 (58,3%)
Summa	247 (100,0%)



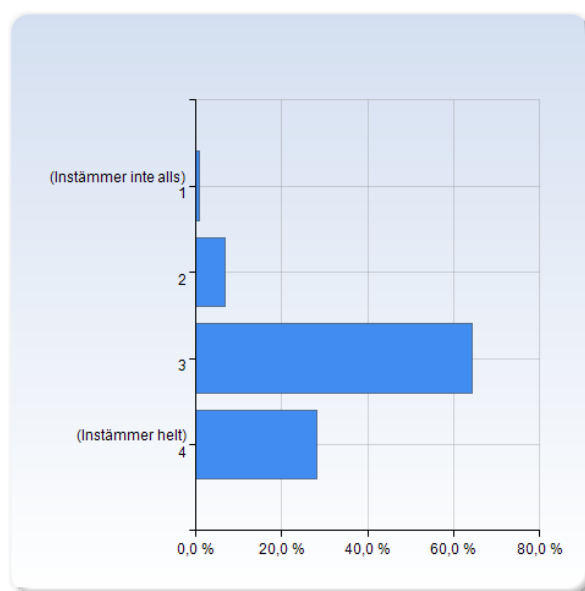
Arbetssocial miljö

Betydelse av organisationsattityder, ledarskap, diskriminering, inklusion och socialt stöd på arbetsplatsens är en del av bestämningsområdet arbetssocial miljö. Den arbetssociala miljön på arbetsplatsen är betydelsefull för att ingå i arbetslivet och relaterar främst till social ålder enligt swAge-modellen (se figur 1) ⁽⁴⁻⁶⁾. Att uppleva stöd och intresse från chefen är viktigt för hur medarbetaren känner en 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 förändringen sker på ett felaktigt sätt eller om man inte förstår och är delaktig i den. Om det brister i den sociala delaktigheten och i det sociala stödet på arbetsplatsen riskerar det att 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⁾. Det är få organisationer och företag som vidtar några konkreta och kraftfulla åtgärder för att öka möjligheten för personer som inte längre är fullpresterande att arbeta kvar i organisationen ⁽⁶⁵⁾. Åsidosättande av medarbetare på grund av deras ålder har signifikant samband med ett för tidigt 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).

Många av cheferna (92,3 %) var nöjda med kvalitén på stödet de gav till sina anställda.

Tabell/diagram 29. Jag är nöjd med kvalitén på det stöd och support som jag ger mina anställda för att de ska klara av sina arbetsuppgifter.

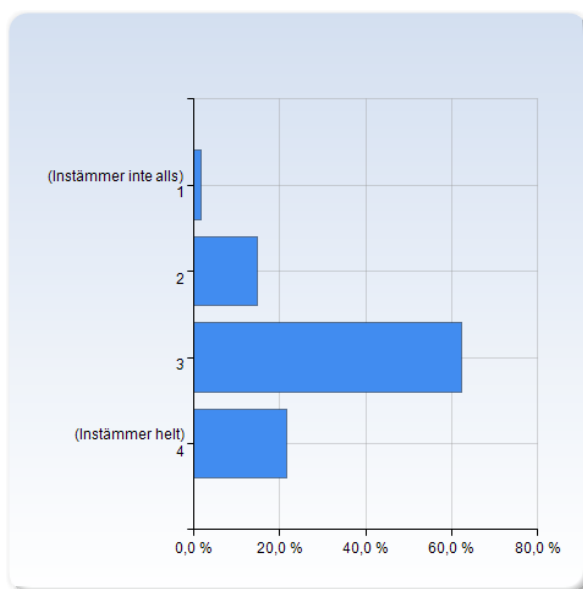
Jag är nöjd med kvalitén på det stöd och support som jag ger mina anställda för att de ska klara av sina arbetsuppgifter.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	2 (0,8%)
2	17 (6,9%)
3	159 (64,1%)
(Instämmer helt)	
4	70 (28,2%)
Summa	248 (100,0%)



Det var även en övervägande del av cheferna som var nöjda med omfattningen på det stöd och support som de gav sina anställda för att de skulle klara av sina arbetsuppgifter.

Tabell/diagram 30. Jag är nöjd med omfattningen av det stöd och support som jag ger mina anställda för att de ska klara av sina arbetsuppgifter.

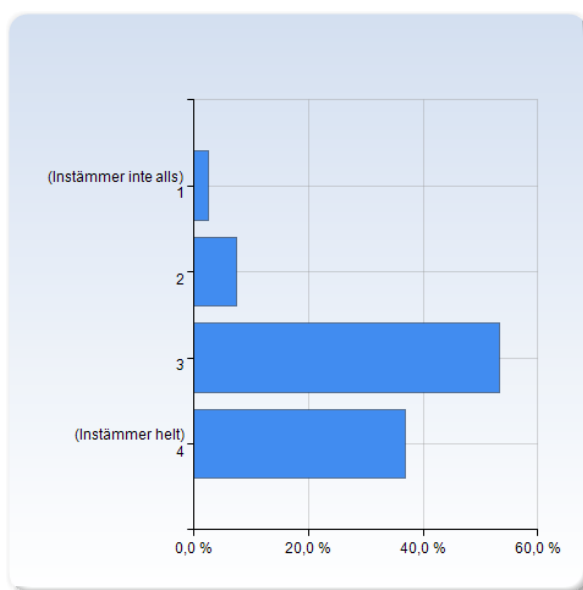
Jag är nöjd med omfattningen av det stöd och support som jag ger mina anställda för att de ska klara av sina arbetsuppgifter.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	4 (1,6%)
2	36 (14,6%)
3	153 (62,2%)
(Instämmer helt)	
4	53 (21,5%)
Summa	246 (100,0%)



Flertalet av cheferna upplevde att deras anställda hade rimliga möjligheter till delaktighet i beslut som gällde arbetets organisation.

Tabell/diagram 31. Jag upplever att mina anställda generellt har rimliga möjligheter till delaktighet i beslut som gäller arbetets organisering.

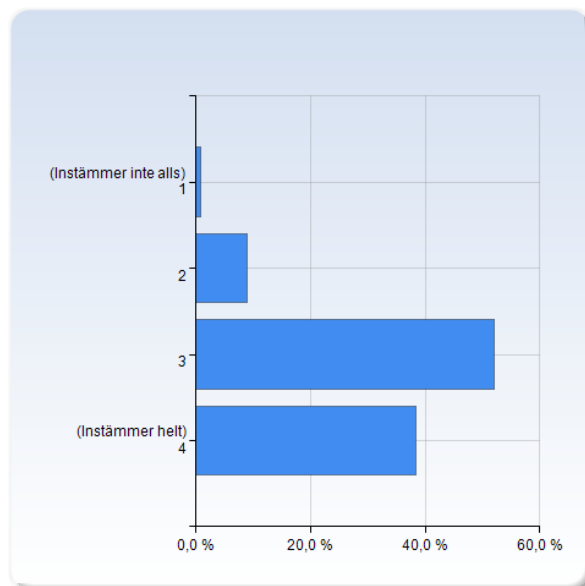
Jag upplever att mina anställda generellt har rimliga möjligheter till delaktighet i beslut som gäller arbetets organisering.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	6 (2,5%)
2	18 (7,4%)
3	129 (53,3%)
(Instämmer helt)	
4	89 (36,8%)
Summa	242 (100,0%)



Av cheferna var det 90,3 procent som upplevde att de anställda får tillräckligt med stöd från kollegor, andra i organisationen och stödverksamheter för att klara sina arbetsuppgifter, medan 9,7 procent instämde inte i detta.

Tabell/diagram 32. Jag upplever att mina anställda generellt får tillräckligt stöd och support för att klara av sina arbetsuppgifter från sina kollegor, andra i organisationen och dess stödverksamheter.

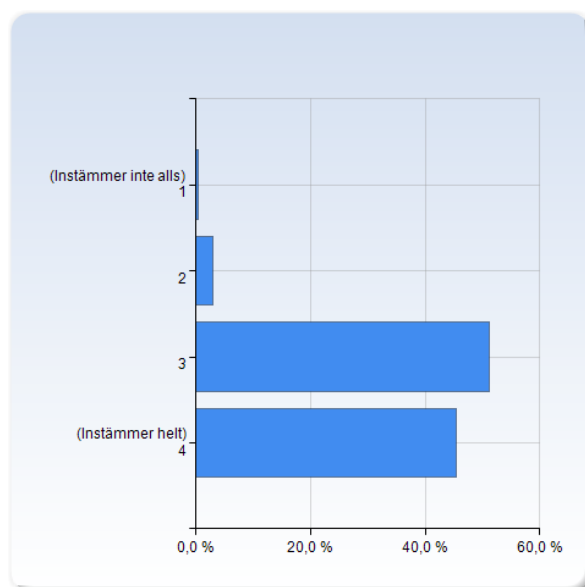
Jag upplever att mina anställda generellt får tillräckligt stöd och support för att klara av sina arbetsuppgifter från sina kollegor, andra i organisationen och dess stödverksamheter.	Antal svar
1 (Instämmer inte alls)	2 (0,8%)
2	22 (8,9%)
3	129 (52,0%)
4 (Instämmer helt)	95 (38,3%)
Summa	248 (100,0%)



Majoriteten av cheferna upplevde att deras anställda hade rimliga möjligheter till delaktighet i beslut som gällde deras egna arbetsuppgifter.

Tabell/diagram 45. Jag upplever att mina anställda generellt har rimliga möjligheter till delaktighet i beslut som gällde deras arbetsuppgifter.

Jag upplever att mina anställda generellt har rimliga möjligheter till delaktighet i beslut som gällde deras arbetsuppgifter.	Antal svar
1 (Instämmer inte alls)	1 (0,4%)
2	7 (2,9%)
3	125 (51,2%)
4 (Instämmer helt)	111 (45,5%)
Summa	244 (100,0%)

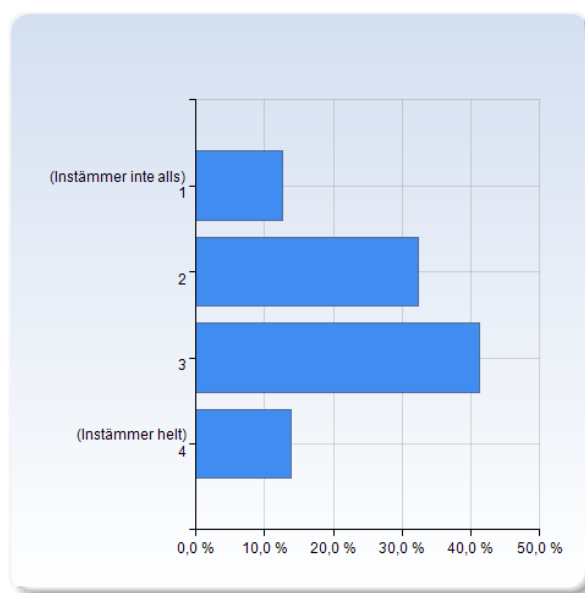


Chefen och ledaren på arbetsplatsen har en stor betydelse för medarbetares möjlighet att arbeta till en högre ålder och för att få tillgång till stöd och hjälpmedel på arbetsplatsen.

Ungefär hälften av cheferna angav att ledarskapet var avgörande för om äldre medarbetare skulle överväga att arbeta efter 65 år.

Tabell/diagram 38. Jag upplever att ledarskapet är avgörande för äldre medarbetares övervägande till att arbeta vidare efter 65 år.

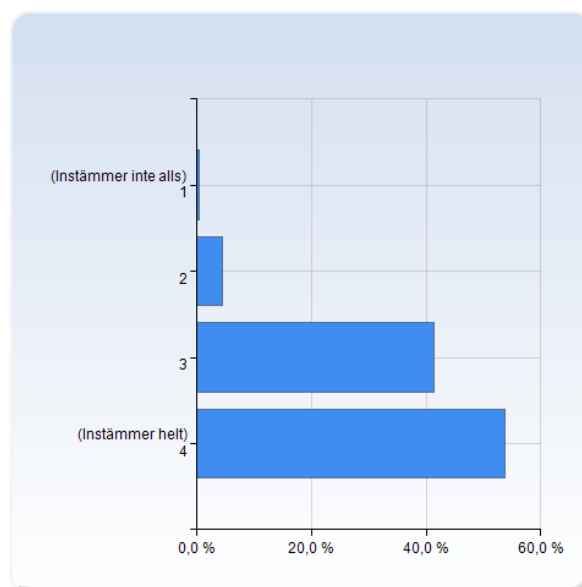
Jag upplever att ledarskapet är avgörande för äldre medarbetares övervägande till att arbeta vidare efter 65 år.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	31 (12,6%)
2	80 (32,4%)
3	102 (41,3%)
(Instämmer helt)	
4	34 (13,8%)
Summa	247 (100,0%)



Majoriteten (95 %) upplevde att de gav tillräckligt med stöd till sina anställda så att de kan arbeta till ordinarie pensionsålder.

Tabell/diagram 36. Jag anser att min anställda generellt får tillräckligt med stöd och support från mig för att kunna arbeta till ordinarie pensionsålder.

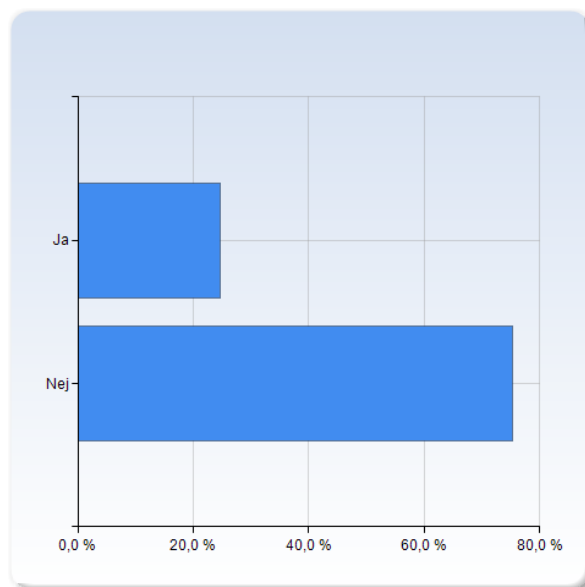
Jag anser att min anställda generellt får tillräckligt med stöd och support från mig för att kunna arbeta till ordinarie pensionsålder.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	1 (0,4%)
2	11 (4,5%)
3	100 (41,3%)
(Instämmer helt)	
4	130 (53,7%)
Summa	242 (100,0%)



Cirka en fjärdedel av cheferna angav att det på deras arbetsplats förekom särskilda projekt kring äldre medarbetare.

Tabell/diagram 39. Bedrivs det inom din arbetsplats särskilda projekt kring äldre medarbetare?

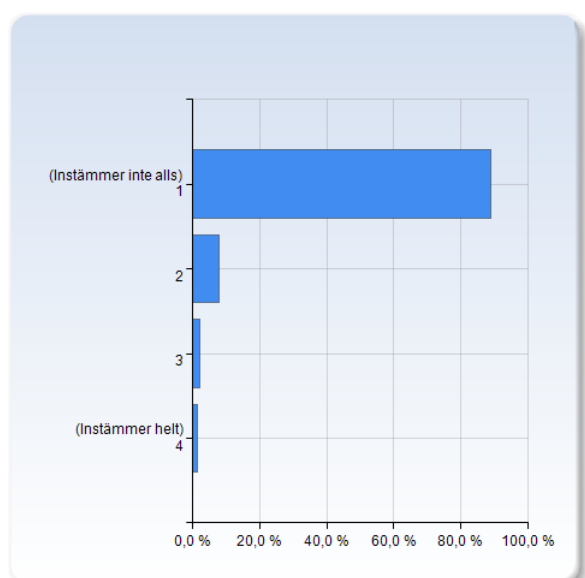
Bedrivs det inom din arbetsplats särskilda projekt kring äldre medarbetare?	Antal svar
Ja	61 (24,7%)
Nej	186 (75,3%)
Summa	247 (100,0%)



Andra studier har visat att av alla diskrimineringsgrunderna i Diskrimineringslagen så är det i arbetslivet flest som upplever sig diskriminerad på grund av ålder. I denna studie var det 3 procent av cheferna som angav att det förekom åldersdiskriminering på arbetsplatserna.

Tabell/diagram 37. Jag upplever att mina äldre anställda blir utsatta för åsidosättande/diskriminering av andra på arbetsplatsen, kollegor, patienter, klienter, etc.

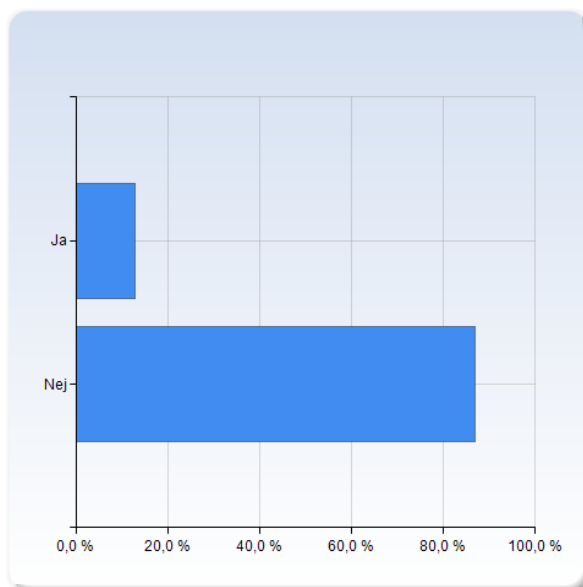
Jag upplever att mina äldre anställda blir utsatta för åsidosättande/diskriminering av andra på arbetsplatsen, kollegor, patienter, klienter, etc.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	218 (89,0%)
1	19 (7,8%)
2	5 (2,0%)
3	3 (1,2%)
(Instämmer helt)	245 (100,0%)
4	
Summa	



Ett väl genomfört systematiskt arbetsmiljöarbete har i andra studier visat sig medföra att fler medarbetare kan arbeta till en högre ålder. Åldersperspektivet fanns med som en särskild punkt vid det systematiska arbetsmiljöarbetet hos 32 av cheferna (13 %), medan det inte fanns med hos 214 av cheferna (87 %).

Tabell/diagram 40. Finns åldersperspektivet med som en särskild punkt vid det systematiska arbetsmiljöarbetet?

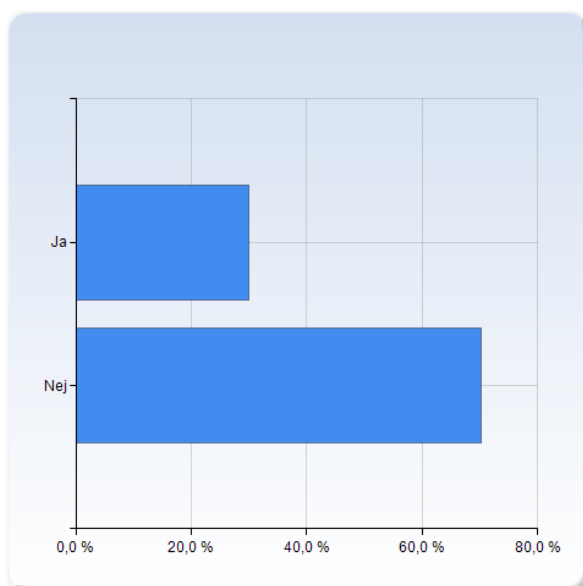
Finns åldersperspektivet med som en särskild punkt vid det systematiska arbetsmiljöarbetet?	Antal svar
Ja	32 (13,0%)
Nej	214 (87,0%)
Summa	246 (100,0%)



Dessutom fanns åldersperspektivet med som en särskild punkt på medarbetarsamtalet hos 73 av cheferna (30 %), medan det inte fanns med hos 171 av cheferna (70 %).

Tabell/diagram 41. Finns åldersperspektivet med som en särskild punkt vid medarbetarsamtalet.

Finns åldersperspektivet med som en särskild punkt vid medarbetarsamtalet.	Antal svar
Ja	73 (29,9%)
Nej	171 (70,1%)
Summa	244 (100,0%)



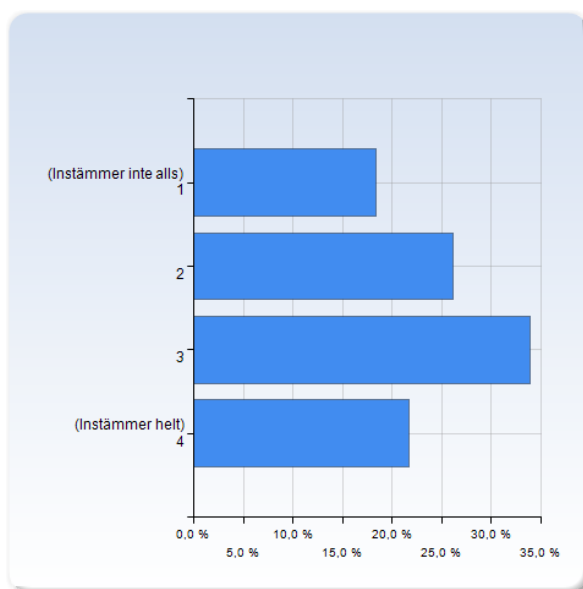
Arbetsuppgiftens meningsfullhet, stimulans och arbetstillfredsställelse

Innehållet i arbetet, arbetstillfredsställelse, meningsfullhet och stimulansens utgör ett bestämningsområde för att kunna och vilja arbeta. Detta bestämningsområde med betydelse för att ingå i arbetslivet är relaterat främst till mental ålder enligt swAge-modellen (se figur 1) ⁽⁴⁻⁶⁾. Personer 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 motsvarande sätt är det vanligare bland de individer som är trötta på sina arbetsuppgifter och inte upplever arbetsinnehållet och aktiviteten som stimulerande och meningsfull att lämna sitt arbete i förtid ^(4-6,9-12,16,20,21,71). Motivationen och tillfredsställelsen i arbetet 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 engagerande uppgift att fördjupa sig i efter pensioneringen, särskilt gäller detta män ^(73,74). Detta beror troligen på att pensionen minskar deras möjlighet till utveckling, problemlösning och självförverkligande, vilket bidrar till status och tillfredsställelse i livet.

I undersökningsgruppen angav 136 (55,5 %) att de upplevde att det fanns möjlighet inom deras verksamhet att anpassa arbetet för äldre medarbetare, medan 44,5 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 42. Jag upplever att det inom min verksamhet finns möjlighet att anpassa arbetet för äldre medarbetare.

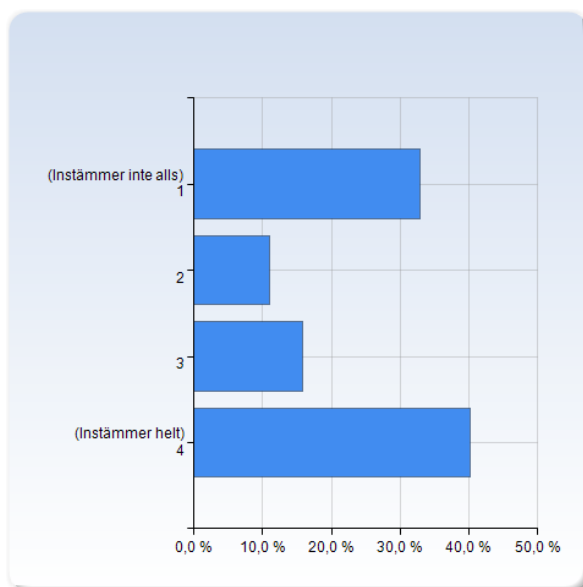
Jag upplever att det inom min verksamhet finns möjlighet att anpassa arbetet för äldre medarbetare	Antal svar
(Instämmer inte alls)	45
1	(18,4%)
2	64
	(26,1%)
3	83
	(33,9%)
(Instämmer helt)	53
4	(21,6%)
Summa	245
	(100,0%)



Av cheferna angav 56,1 procent att det var svårt att hitta arbetsuppgifter på arbetsplatsen om man behövde omplacera medarbetare på grund av fysiskt belastande arbetsmiljö.

Tabell/diagram 43. Jag upplever att det är svårt att hitta arbetsuppgifter för att omplacera mina medarbetare som upplever sin arbetsmiljö alltför fysiskt belastande.

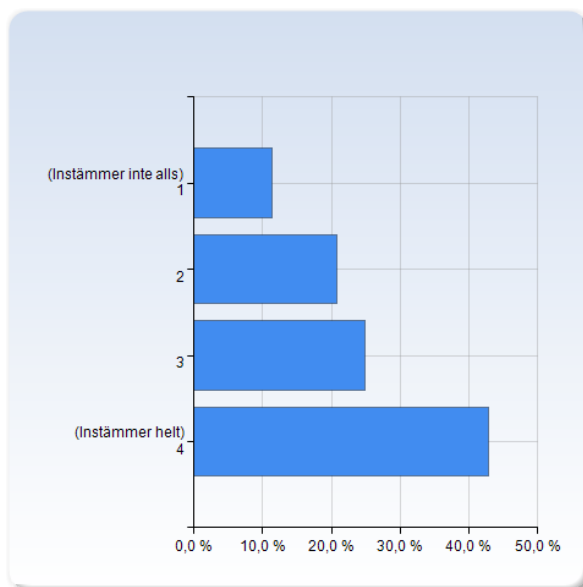
Jag upplever att det är svårt att hitta arbetsuppgifter för att omplacera mina medarbetare som upplever sin arbetsmiljö alltför fysiskt belastande	Antal svar
(Instämmer inte alls)	81
1	(32,9%)
2	27
	(11,0%)
3	39
	(15,9%)
(Instämmer helt)	99
4	(40,2%)
Summa	246
	(100,0%)



Drygt 67 procent upplevde att det var svårt att hitta arbetsuppgifter för att omplacera medarbetare när det gällde mentalt/psykiskt belastande arbetsmiljö.

Tabell/diagram 44. Jag upplever att det är svårt att hitta arbetsuppgifter för att omplacera mina medarbetare som upplever sin arbetsmiljö allt för mentalt/psykiskt belastande.

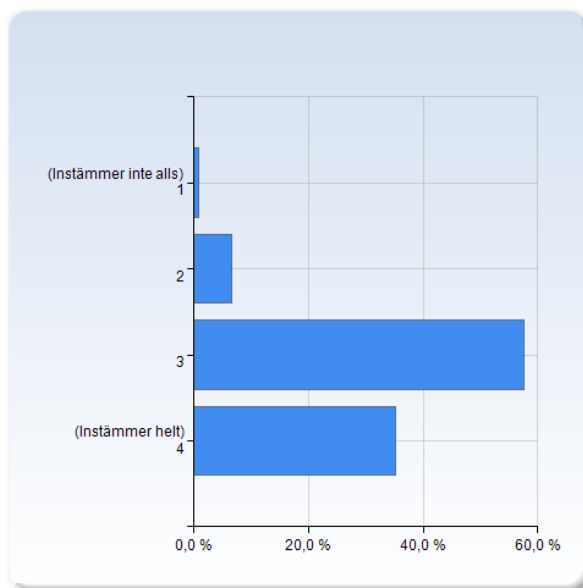
Jag upplever att det är svårt att hitta arbetsuppgifter för att omplacera mina medarbetare som upplever sin arbetsmiljö allt för mentalt/psykiskt belastande	Antal svar
(Instämmer inte alls)	28
1	(11,4%)
2	51
	(20,8%)
3	61
	(24,9%)
(Instämmer helt)	105
4	(42,9%)
Summa	245
	(100,0%)



Flertalet chefer upplevde att de anställda var tillfreds i sitt dagliga arbete, och att de anställda upplevde sina arbetsuppgifter som stimulerande och meningsfulla.

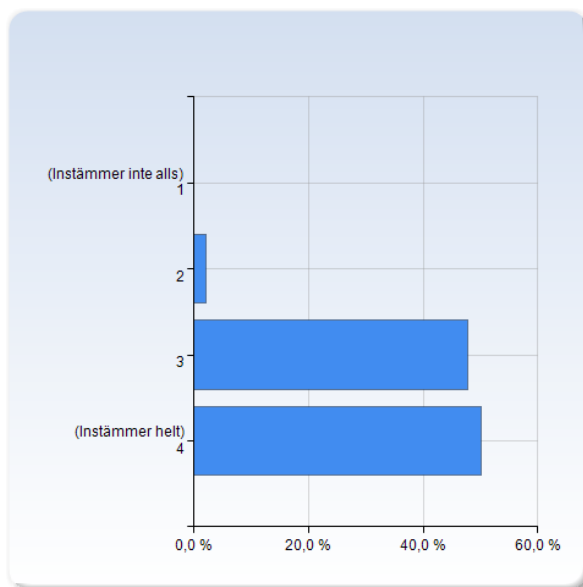
Tabell/diagram 46. Jag upplever att mina anställda generellt är tillfreds i sitt dagliga arbete.

Jag upplever att mina anställda generellt är tillfreds i sitt dagliga arbete.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	2 (0,8%)
2	16 (6,5%)
3	142 (57,5%)
(Instämmer helt)	
4	87 (35,2%)
Summa	247 (100,0%)



Tabell/diagram 47. Jag upplever att mina anställda generellt har arbetsuppgifter som de upplever som stimulerande och meningsfulla.

Jag upplever att mina anställda generellt har arbetsuppgifter som de upplever som stimulerande och meningsfulla.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	0 (0,0%)
2	5 (2,1%)
3	115 (47,7%)
(Instämmer helt)	
4	121 (50,2%)
Summa	241 (100,0%)



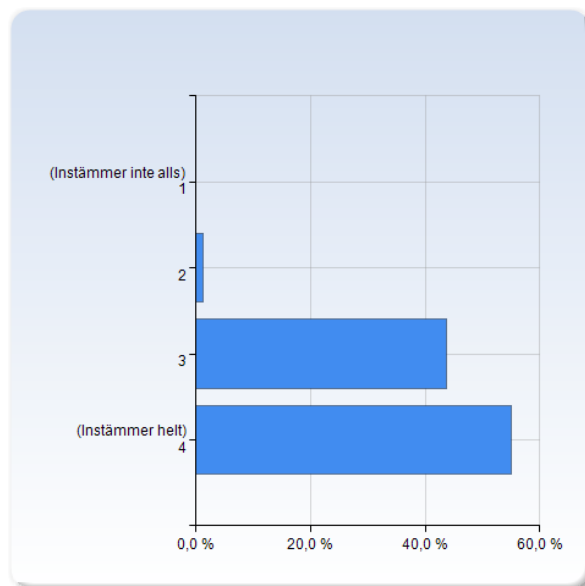
Kunskap, kompetens och utveckling

Bestämningsområdet kunskap, förmåga och kompetensutveckling 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 ny kunskap 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 sig nya saker vid en högre ålder är ofta attityden och den egen tron på sin förmåga att lära sig nytt och utvecklas ⁽⁷⁸⁾. Möjligheten att lära sig nya färdigheter påverkas också av möjlighet till kompetensutveckling oavsett sin ålder ^(4,5,9,10,16,17,20,21,27,29). Tyvärr förekommer det att medarbetare får allt mindre möjlighet till kompetensutveckling och att ingå i nya projekt på arbetsplatsen vid ökande ålder. Tidigare forskning har visat att kompetensutveckling, tillvaratagande av kompetens, möjlighet att utvecklas i nya arbetsuppgifter är områden som kan ge fler möjlighet till ett hållbart arbetsliv och fortsatt anställningsbarhet ^(4,5,10,30,75-77).

Nästan 99 procent upplevde att de anställda hade arbetsuppgifter där de kunde använda sina förmågor och kunskaper.

Tabell/diagram 48. Jag upplever att mina anställda generellt har arbetsuppgifter där de upplever att de kan använda sina förmågor och kunskaper.

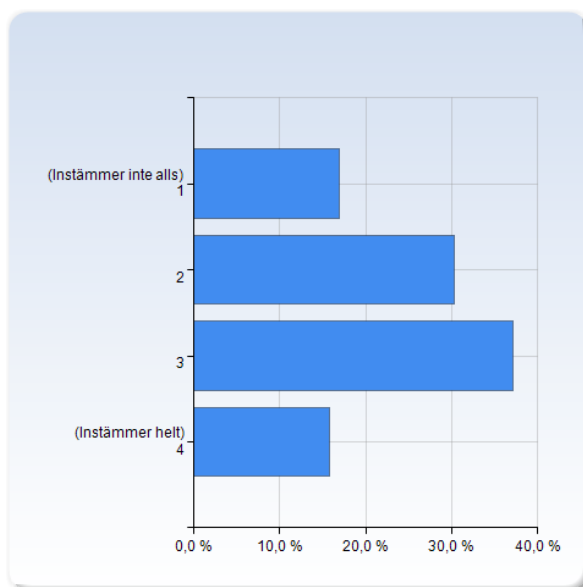
Jag upplever att mina anställda generellt har arbetsuppgifter där de upplever att de kan använda sina förmågor och kunskaper.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	0 (0,0%)
2	3 (1,2%)
3	107 (43,7%)
(Instämmer helt)	
4	135 (55,1%)
Summa	245 (100,0%)



Drygt hälften av cheferna upplevde på grund av medarbetarnas kompetens så var det lätt att omplacera medarbetare inom deras verksamhet.

Tabell/diagram 49. Jag upplever att mina anställda generellt har kunskaper och erfarenheter som gör att de lätt går att omplacera inom vår verksamhet.

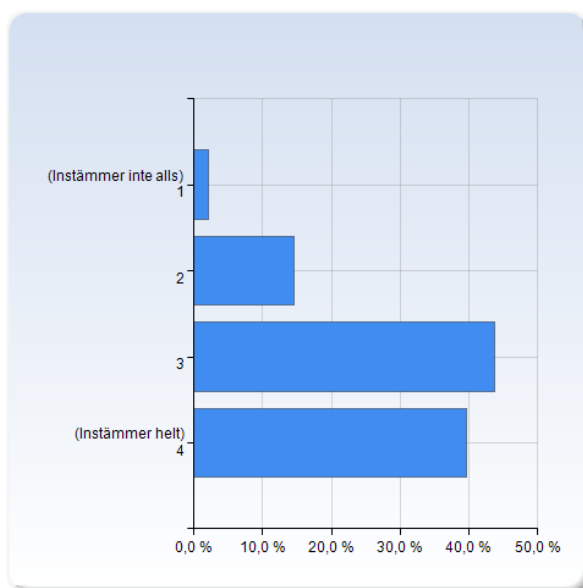
Jag upplever att mina anställda generellt har kunskaper och erfarenheter som gör att de lätt går att omplacera inom vår verksamhet.	
(Instämmer inte alls)	Antal svar
1	42 (16,9%)
2	75 (30,2%)
3	92 (37,1%)
(Instämmer helt)	39 (15,7%)
4	
Summa	248 (100,0%)



Det var viktigt att behålla äldre medarbetare i verksamheten, det angav 206 av cheferna.

Tabell/diagram 50. Jag upplever att det är viktigt att behålla äldre medarbetare i verksamhet utifrån den kompetens de besitter.

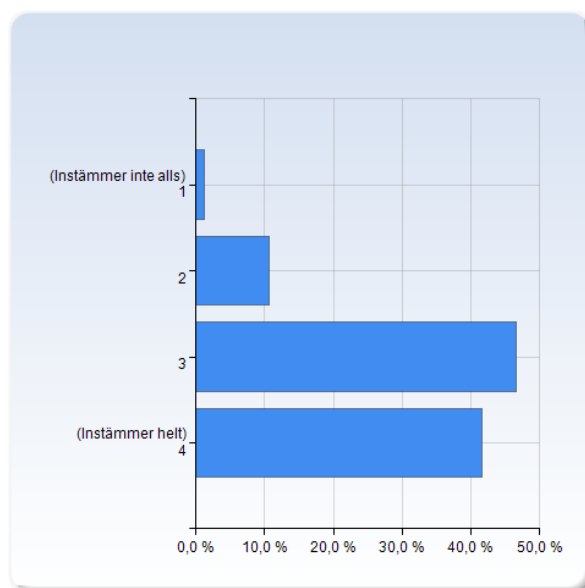
Jag upplever att det är viktigt att behålla äldre medarbetare i verksamhet utifrån den kompetens de besitter.	
(Instämmer inte alls)	Antal svar
1	5 (2,0%)
2	36 (14,6%)
3	108 (43,7%)
(Instämmer helt)	98 (39,7%)
4	
Summa	247 (100,0%)



Av cheferna var det 88,1 procent som upplevde att de anställda fick möjlighet till bra teknikstöd.

Tabell/diagram 51. Jag upplever att mina anställda generellt har möjlighet till bra teknikstöd.

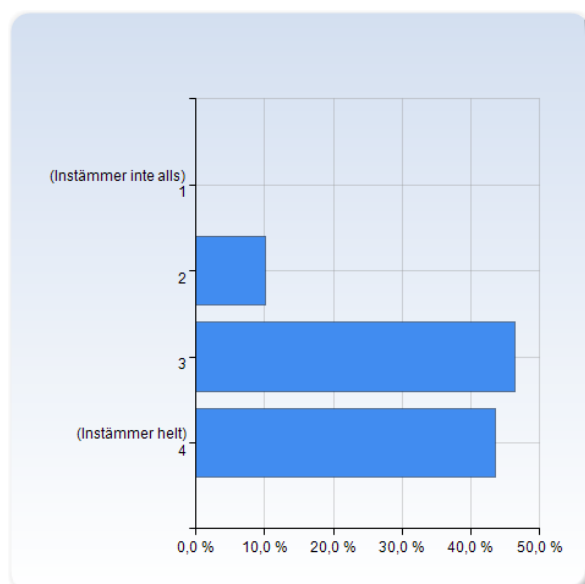
Jag upplever att mina anställda generellt har möjlighet till bra teknikstöd.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	3 (1,2%)
2	26 (10,6%)
3	114 (46,5%)
(Instämmer helt)	
4	102 (41,6%)
Summa	245 (100,0%)



Nästan 90 procent av cheferna angav att deras äldre anställda hade rätt kunskaper och erfarenheter för deras arbetsuppgifter.

Tabell/diagram 52. Jag upplever att mina äldre anställda har rätt kunskaper och erfarenheter för sina arbetsuppgifter.

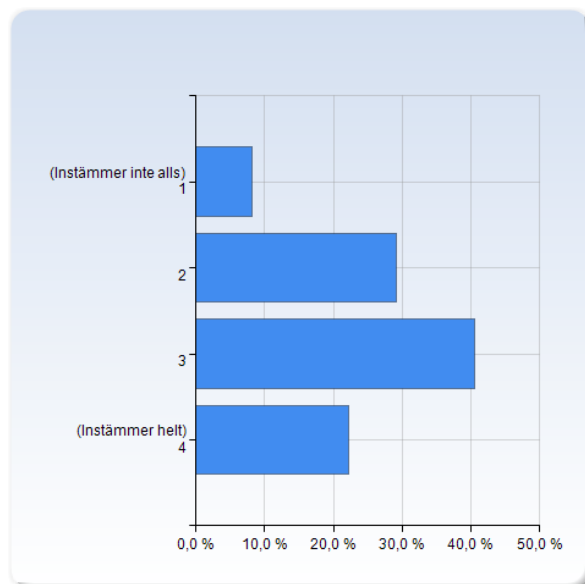
Jag upplever att mina äldre anställda har rätt kunskaper och erfarenheter för sina arbetsuppgifter.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	0 (0,0%)
2	25 (10,2%)
3	114 (46,3%)
(Instämmer helt)	
4	107 (43,5%)
	246



Det var även 62,7 procent av cheferna som angav att deras äldre anställda hade kunskaper och erfarenheter som skulle göra det lätt att få jobb om det skulle bli omorganisation och andra förändringar.

Tabell/diagram 53. Jag upplever att mina äldre anställda generellt har kunskaper och erfarenheter som gör att de lätt kan få arbete om det skulle bli omorganisering och förändringar.

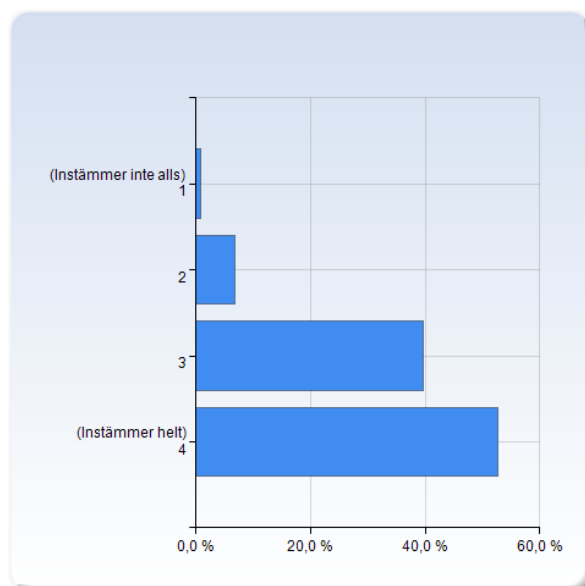
Jag upplever att mina äldre anställda generellt har kunskaper och erfarenheter som gör att de lätt kan få arbete om det skulle bli omorganisering och förändringar.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	20 (8,2%)
1	71 (29,1%)
2	99 (40,6%)
3	54 (22,1%)
(Instämmer helt)	244 (100,0%)
4	
Summa	



Över 90 procent angav att deras äldre anställda hade möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling.

Tabell/diagram 54. Jag upplever att mina äldre anställda generellt har möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling.

Jag upplever att mina äldre anställda generellt har möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	2 (0,8%)
1	17 (6,9%)
2	98 (39,7%)
3	130 (52,6%)
(Instämmer helt)	247 (100,0%)
4	
Summa	

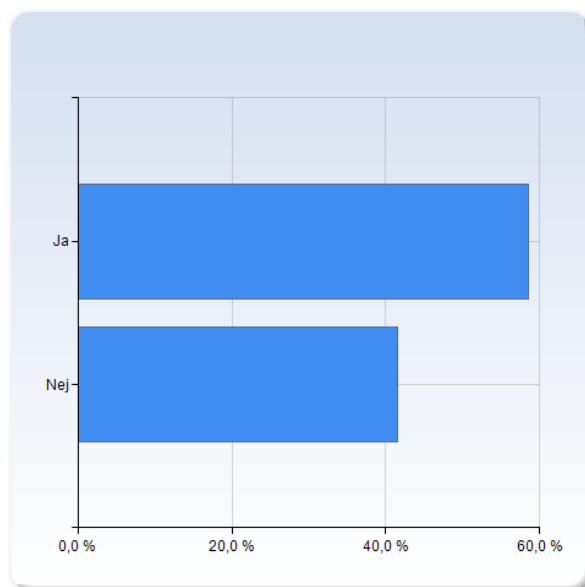


Verksamhetens och ekonomins inverkan på chefs handlingsutrymme i sitt ledarskap

Ålderspensionen planeras att senareläggas i Sverige liksom i flertalet andra länder utifrån den demografisk utvecklingen. Drygt hälften av cheferna angav att det fanns ett rekryteringsproblem som gjorde det viktigt att behålla de äldre anställda.

Tabell/diagram 57. Finns det rekryteringsproblem som gör att det är viktigt för den verksamhet du leder att behålla de äldre medarbetarna?

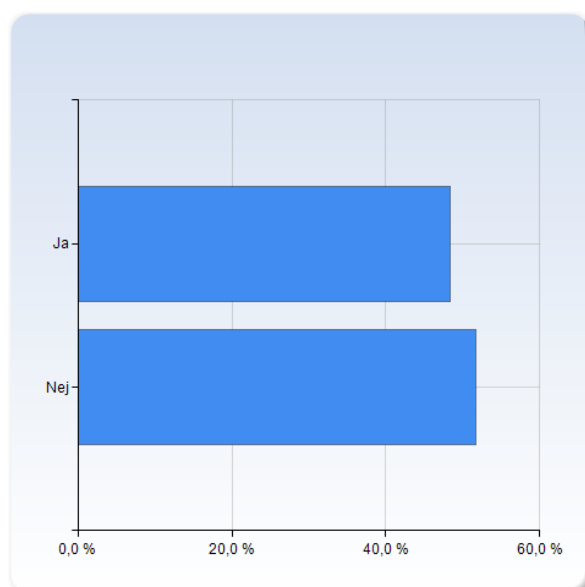
Finns det rekryteringsproblem som gör att det är viktigt för den verksamhet du leder att behålla de äldre medarbetarna?	Antal svar
Ja	144 (58,5%)
Nej	102 (41,5%)
Summa	246 (100,0%)



Av cheferna angav 48,4 procent att det i deras verksamhet fanns behov av att medarbetarna arbetade kvar efter 65 år.

Tabell/diagram 58. Finns det inom din verksamhet behov av att medarbetare arbetar kvar efter 65 år.

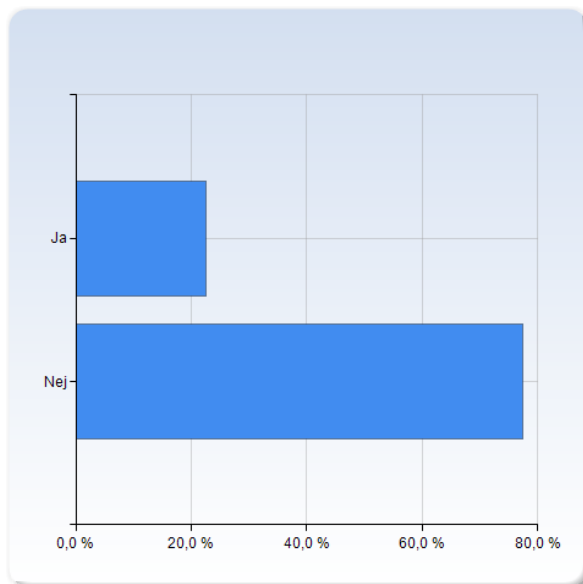
Finns det inom din verksamhet behov av att medarbetare arbetar kvar efter 65 år?	Antal svar
Ja	118 (48,4%)
Nej	126 (51,6%)
Summa	244 (100,0%)



Det var dessutom 22,5 procent av cheferna som angav att det fanns behov i deras verksamhet av att medarbetarna arbetade kvar efter 67 år, medan 77,5 procent inte angav att det fanns ett sådant behov.

Tabell/diagram 59. Finns det inom din verksamhet behov av att medarbetare arbetar kvar efter 67 år.

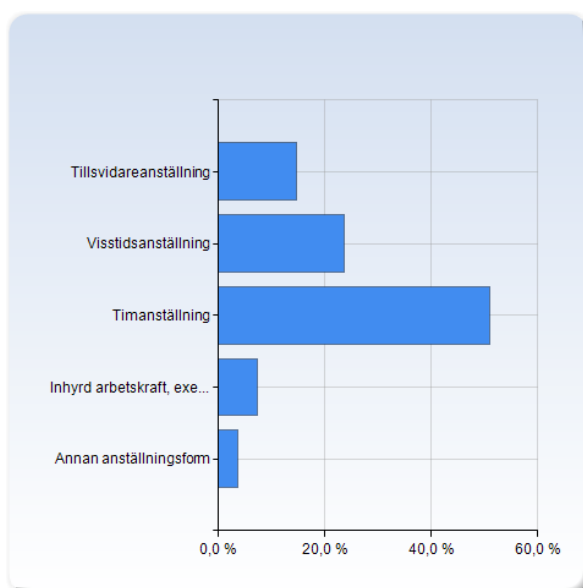
Finns det inom din verksamhet behov av att medarbetare arbetar kvar efter 67 år?	Antal svar
Ja	55 (22,5%)
Nej	189 (77,5%)
Summa	244 (100,0%)



På frågan vilken typ av anställning som i så fall skulle vara aktuell svarade 50,9 procent timanställning, 14,5 procent tillsvidareanställning och 23,6 procent visstidsanställning.

Tabell/diagram 60. Med vilken typ av anställning?

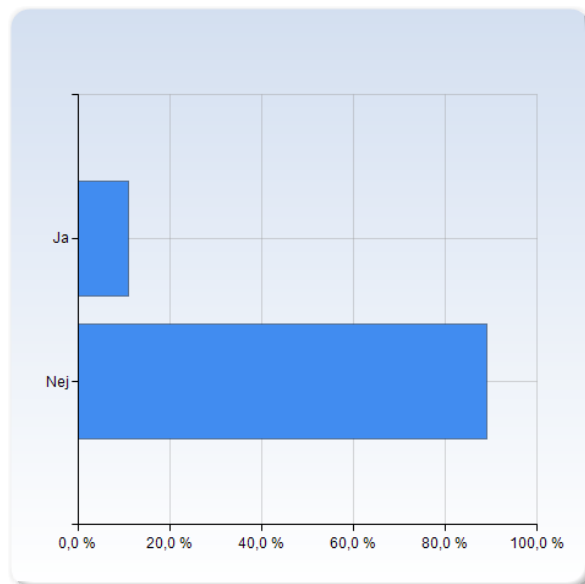
Med vilken typ av anställning?	Antal svar
Tillsvidareanställning	8 (14,5%)
Visstidsanställning	13 (23,6%)
Timanställning	28 (50,9%)
Inhyrd arbetskraft, exempelvis som konsult	4 (7,3%)
Annan anställningsform	2 (3,6%)
Summa	55 (100,0%)



Bland cheferna var det även 10,9 procent vilka angav att det fanns behov i deras verksamhet av att medarbetarna arbetade kvar efter 69 år, medan 89,1 procent inte angav att det fanns ett sådant behov.

Tabell/diagram 61. Finns det inom din verksamhet behov av att medarbetare arbetar kvar efter 69 år.

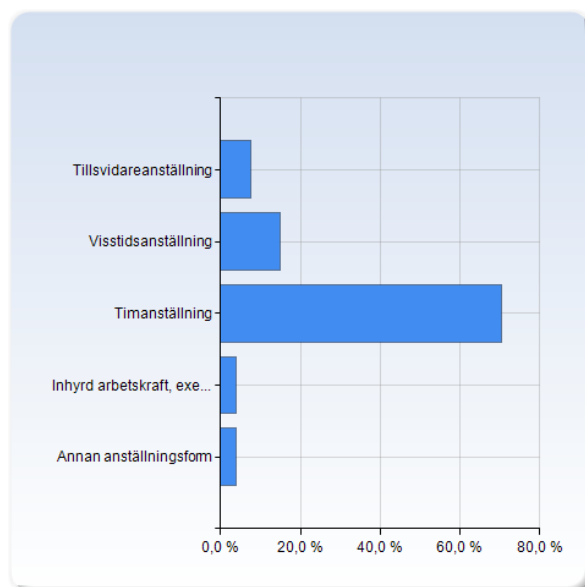
Finns det inom din verksamhet behov av att medarbetare arbetar kvar efter 69 år?	Antal svar
Ja	27 (10,9%)
Nej	220 (89,1%)
Summa	247 (100,0%)



På frågan vilken typ av anställning som i så fall skulle vara aktuell svarade 70,4 procent timanställning, 7,4 procent tillsvidareanställning och 14,8 procent visstidsanställning.

Tabell/diagram 62. Med vilken typ av anställning?

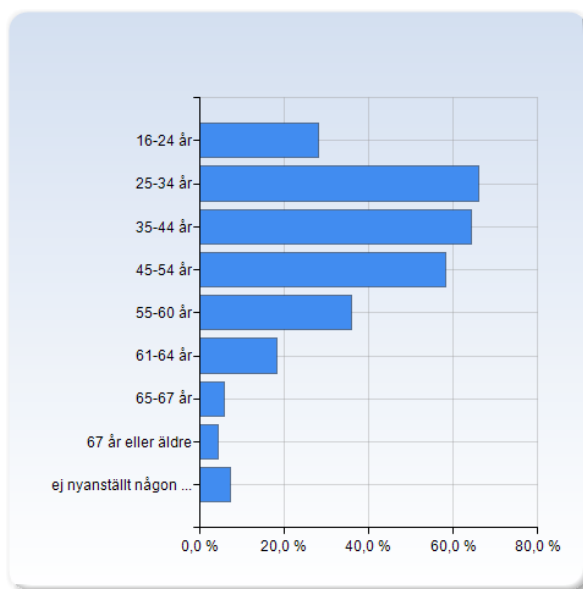
Med vilken typ av anställning?	Antal svar
Tillsvidareanställning	2 (7,4%)
Visstidsanställning	4 (14,8%)
Timanställning	19 (70,4%)
Inhyrd arbetskraft, exempelvis som konsult	1 (3,7%)
Annan anställningsform	1 (3,7%)
Summa	27 (100,0%)



De allra flesta chefer hade nyanställt de senaste två åren. Den åldersgrupp som flest chefer hade nyanställt var medarbetare i åldern 25–34 och 35–44 år. Men av de chefer som hade nyanställt var det även 12 procent som hade nyanställt personer 61 år eller äldre.

Tabell/diagram 91. Har du under de senaste två åren nyanställt personer med en ålder av (flera alternativ kan markeras).

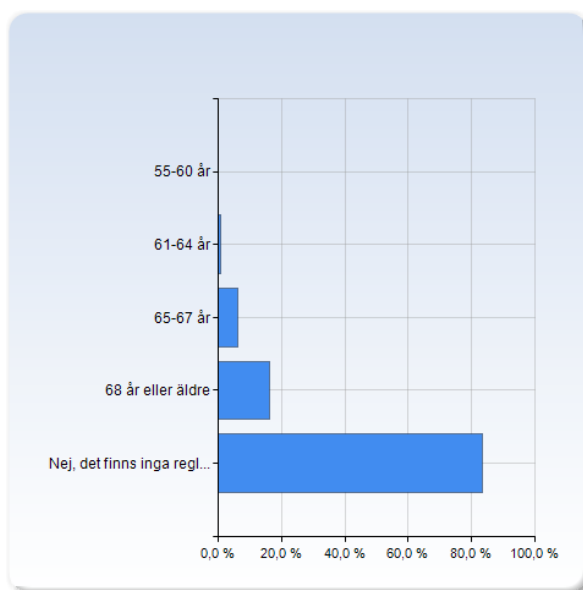
Har du under de senaste två åren nyanställt personer med en ålder av (flera alternativ kan markeras)?	Antal svar
16-24 år	70
25-34 år	164
35-44 år	160
45-54 år	145
55-60 år	89
61-64 år	45
65-67 år	14
67 år eller äldre	11
ej nyanställt någon under de senaste två åren	18



Det var 83,4 procent av cheferna angav att det inte fanns regler som hindrade att nyanställa äldre medarbetare jämfört med yngre medarbetare.

Tabell/diagram 92. Upplever du att det finns regelverk som är hindrande när det gäller att anställa.

Upplever du att det finns regelverk som är hindrande när det gäller att anställa personer som är ... (flera alternativ kan markeras).	Antal svar
55-60 år	0 (0,0%)
61-64 år	1 (0,4%)
65-67 år	15 (6,1%)
68 år eller äldre	40 (16,2%)
Nej, det finns inga regler som hindrar att nyanställa äldre medarbetare jämfört med att anställa yngre arbetskraft	206 (83,4%)
Summa	262 (106,1%)

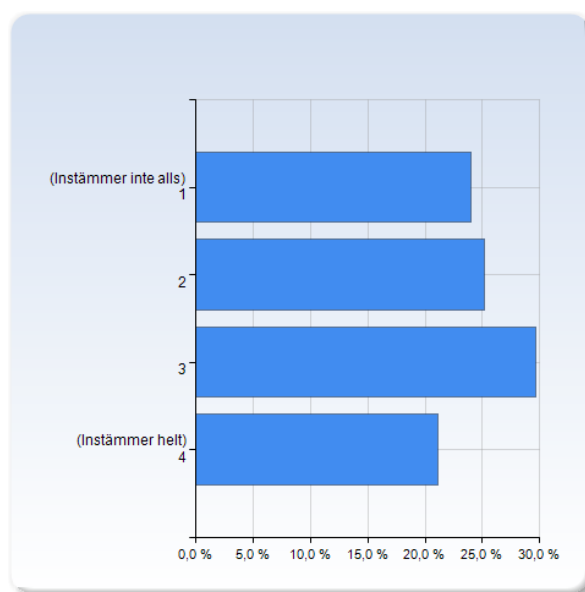


Chefer kan ibland uppleva sig klämda mellan verksamhetens och ekonomins handlingsutrymme i förhållande till vilka åtgärder de vill och har för avsikt att genomföra i verksamheten.

Hälften av cheferna beskrev att det kunde vara ett problem att få ihop verksamheten på grund av för få möjligheter till vikarier när någon var borta.

Tabell/diagram 55. Jag upplever att det kan vara problem att få ihop verksamheten på grund av för få möjligheter till vikarier när någon är borta.

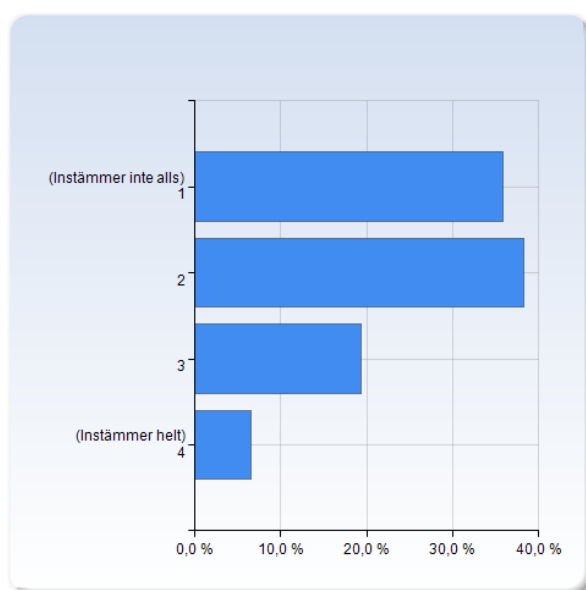
Jag upplever att det kan vara ett problem att få ihop verksamheten på grund av för få möjligheter till vikarier när någon är borta	Antal svar
(Instämmer inte alls)	59
1	(24,0%)
2	62
	(25,2%)
3	73
	(29,7%)
(Instämmer helt)	52
4	(21,1%)
Summa	246
	(100,0%)



Av cheferna var det 25,9 procent som angav att de anställda har för mycket att göra på grund av personalbrist, medan 74,2 procent inte instämde i detta.

Tabell/diagram 56. Jag upplever att mina anställda generellt har för mycket att göra på grund av för få anställda

Jag upplever att mina anställda generellt har för mycket att göra på grund av för få anställda	Antal svar
(Instämmer inte alls)	89
1	(35,9%)
2	95
	(38,3%)
3	48
	(19,4%)
(Instämmer helt)	16
4	(6,5%)
Summa	248
	(100,0%)



Vad ökar möjligheten att arbeta till 69 år eller längre, enligt 249 chefer i Helsingborgs stad?

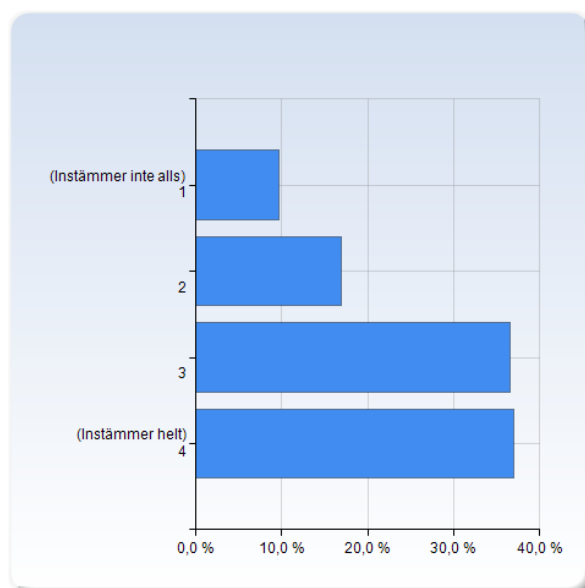
Chefer har ett stort ansvar för medarbetarens möjligheter till att kunna och vilja arbeta. I undersökningen fanns det därför även frågor angående om cheferna önskade mer kunskap i något ämne för sitt arbete som chef och ledare. Det var 18,9 procent av cheferna som angav att de önskade mer kunskap om äldre medarbetare inför senareläggandet av ålderspensionen, 31,3 procent önskade mer kunskap om mental och psykisk ohälsa i arbetslivet, 32,9 procent önskade mer kunskap om ledarskap, samt 39,4 procent som önskade mer kunskap om hälsofrämjande arbetsplatser.

De chefer 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 deras anställda att arbeta till 69 år eller längre i deras nuvarande arbete. Påståendena utgick från swAge-modellen och faktorer med betydelse för friska arbetsplatser och hållbart arbetsliv för alla åldrar.

Det var 73,4 procent som angav att sänkning av arbetstakten skulle öka deras anställdas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 26,5 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 63. Sänkning av arbetstakten.

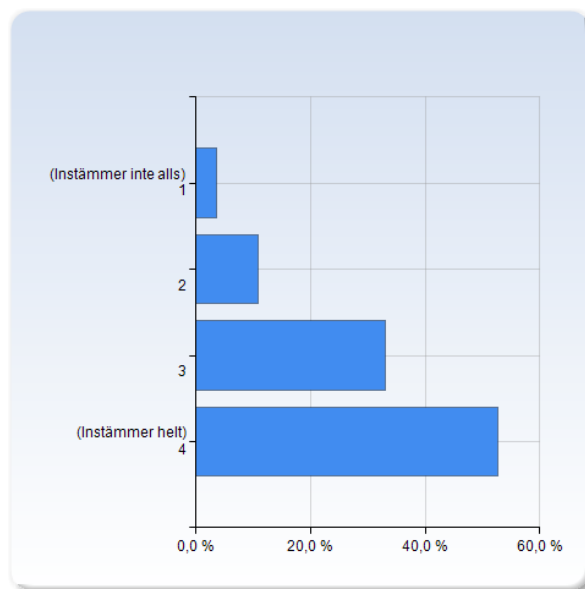
Sänkning av arbetstakten.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	24 (9,6%)
2	42 (16,9%)
3	91 (36,5%)
(Instämmer helt)	
4	92 (36,9%)
Summa	249 (100,0%)



85,5 procent angav att kortare arbetstid skulle höja deras anställdas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 14,4 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 64. Kortare arbetstid.

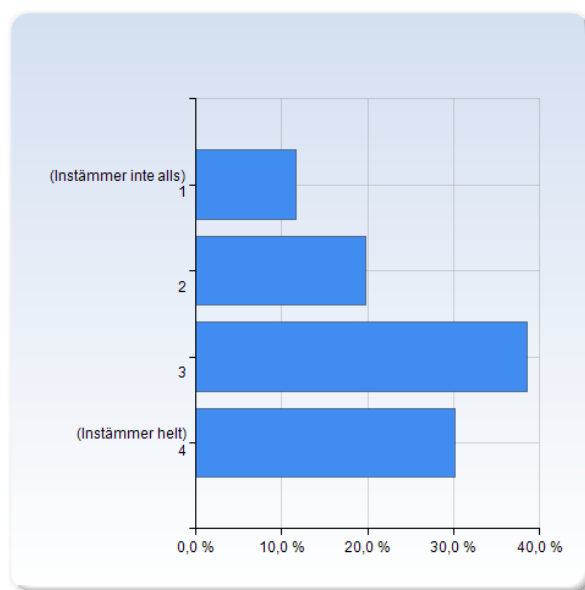
Kortare arbetstid	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	9 (3,6%)
2	27 (10,8%)
3	82 (32,9%)
(Instämmer helt)	
4	131 (52,6%)
Summa	249 (100,0%)



Det var 68,7 procent som angav att högre lön skulle höja deras anställdas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 31,3 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 65. Högre lön.

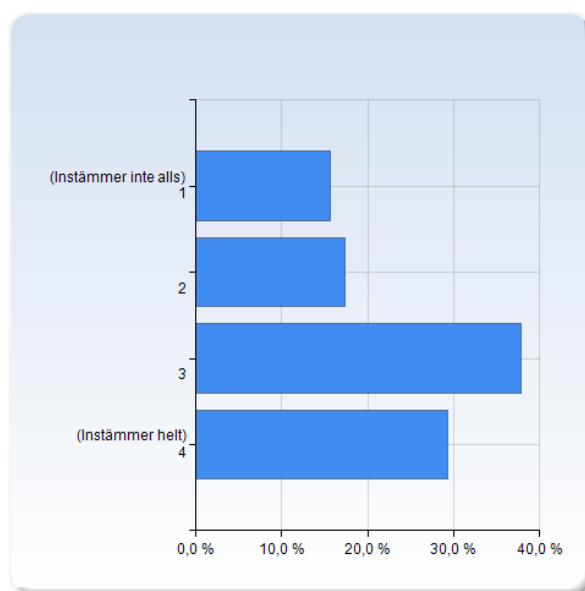
Högre lön	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	29 (11,6%)
2	49 (19,7%)
3	96 (38,6%)
(Instämmer helt)	
4	75 (30,1%)
Summa	249 (100,0%)



Det var 67,1 procent som angav att de trodde att en ökad arbetstillfredsställelse skulle öka deras anställdas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 33,0 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 66. Ökad arbetstillfredsställelse.

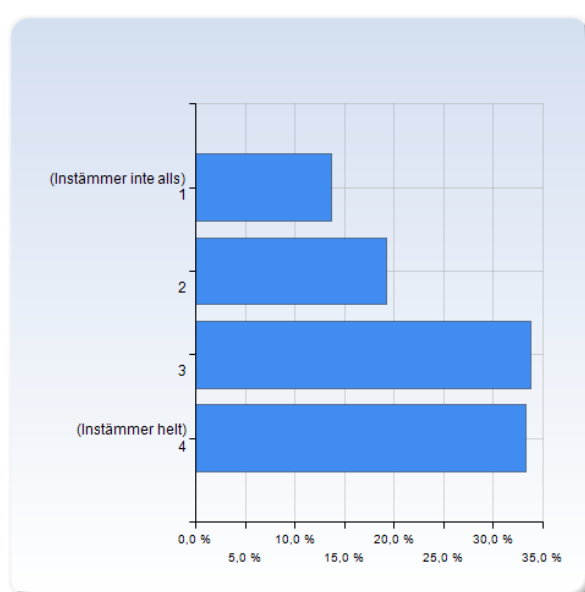
Ökad arbetstillfredsställelse	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	39 (15,7%)
2	43 (17,3%)
3	94 (37,8%)
(Instämmer helt)	
4	73 (29,3%)
Summa	249 (100,0%)



67,0 procent angav att ökad trivsel på arbetsplatsen skulle höja deras anställdas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 33,0 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 67. Ökad trivsel och samhörighet.

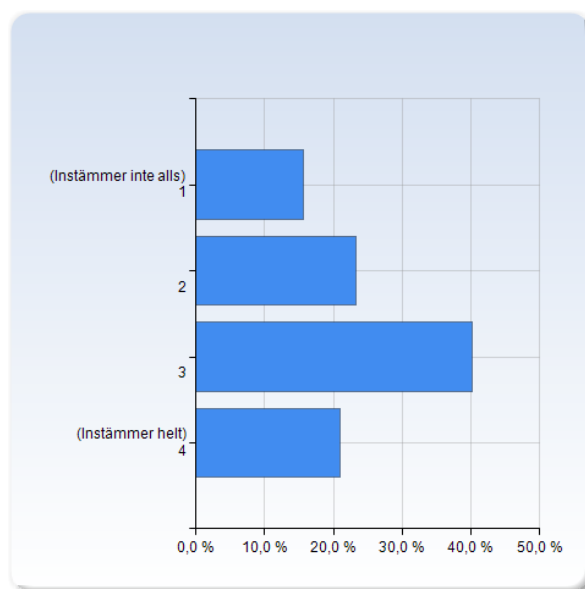
Ökad trivsel och samhörighet	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	34 (13,7%)
2	48 (19,3%)
3	84 (33,7%)
(Instämmer helt)	
4	83 (33,3%)
Summa	249 (100,0%)



61,1 procent angav att möjlighet till ökad delaktighet i arbetets organisering skulle höja deras anställdas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 39,0 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 68. Ökad delaktighet i arbetet.

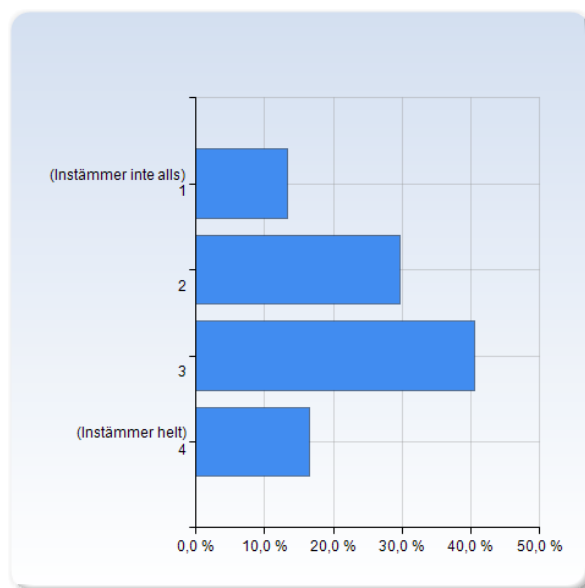
Ökad delaktighet i arbetet	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	39 (15,7%)
2	58 (23,3%)
3	100 (40,2%)
(Instämmer helt)	
4	52 (20,9%)
Summa	249 (100,0%)



Det var 57,1 procent som angav att ökad möjlighet till utveckling i arbetet skulle höja medarbetarnas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 43,0 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 69. Ökade möjligheter till utveckling i arbetet.

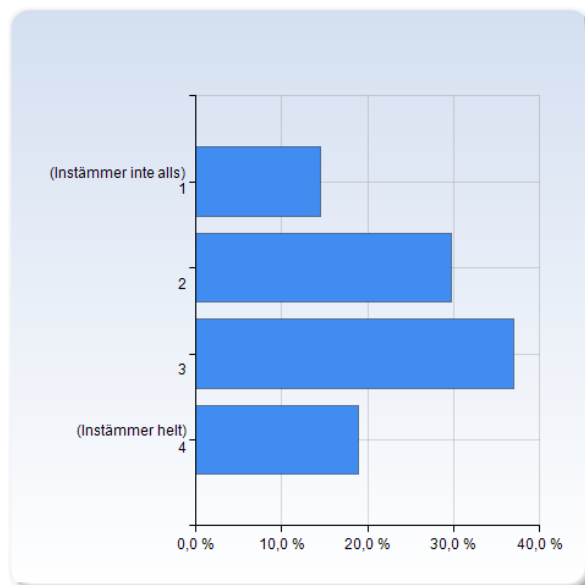
Ökade möjligheter till utveckling i arbetet	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	33 (13,3%)
2	74 (29,7%)
3	101 (40,6%)
(Instämmer helt)	
4	41 (16,5%)
Summa	249 (100,0%)



55,8 procent som angav att möjlighet till ny kunskap och kompetensutveckling utifrån de anställdas behov skulle öka möjligheten för de anställda att arbeta till 69 år eller längre, medan 44,2 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 70. Möjlighet till ny kunskap.

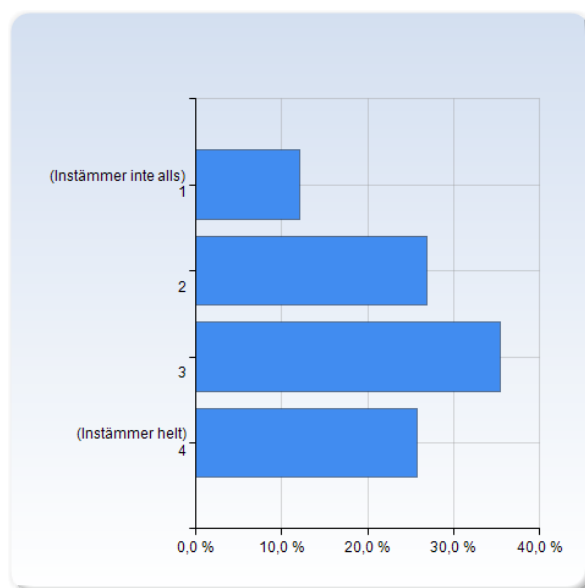
Möjlighet till ny kunskap	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	36 (14,5%)
2	74 (29,7%)
3	92 (36,9%)
(Instämmer helt)	
4	47 (18,9%)
Summa	249 (100,0%)



61,0 procent angav att ökad egenkontroll över arbetets utförande skulle höja deras anställdas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 38,9 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 71. Ökad egenkontroll över arbetet.

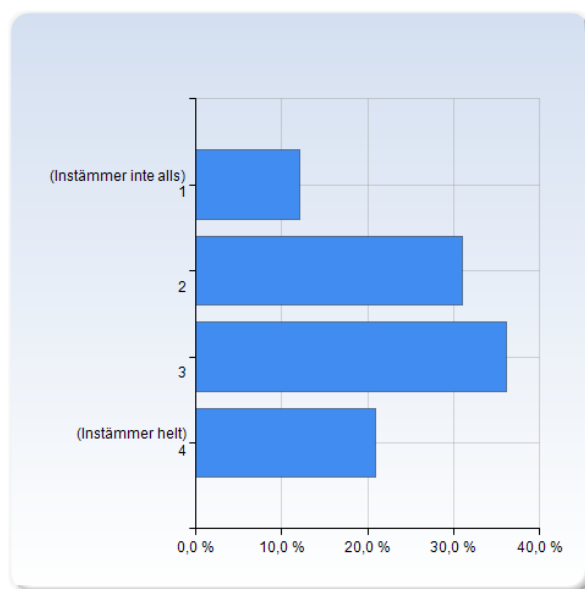
Ökad egenkontroll över arbetet	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	30 (12,0%)
2	67 (26,9%)
3	88 (35,3%)
(Instämmer helt)	
4	64 (25,7%)
Summa	249 (100,0%)



57,0 procent angav att andra arbetsuppgifter på deras arbetsplats skulle öka medarbetarnas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 42,9 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 72. Andra arbetsuppgifter på arbetsplatsen vid behov.

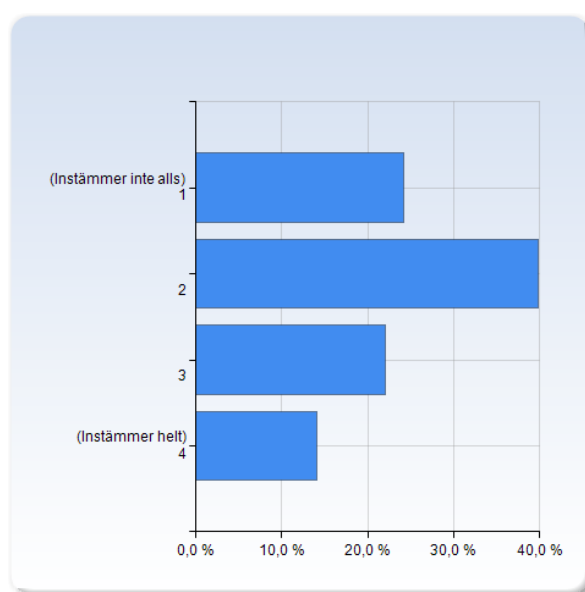
Andra arbetsuppgifter på arbetsplatsen efter behov.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	30 (12,0%)
2	77 (30,9%)
3	90 (36,1%)
(Instämmer helt)	
4	52 (20,9%)
Summa	249 (100,0%)



Det var 36,2 procent som angav att ökade karriärmöjligheter skulle höja deras anställdas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 63,9 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 73. Ökade karriärmöjligheter.

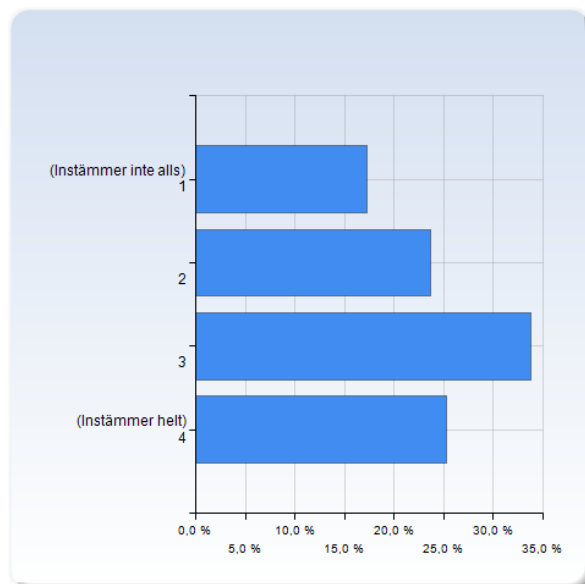
Ökade karriärmöjligheter	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	60 (24,1%)
2	99 (39,8%)
3	55 (22,1%)
(Instämmer helt)	
4	35 (14,1%)
Summa	249 (100,0%)



Det var 59,0 procent som angav att förändring av arbetstidens förläggning skulle öka deras anställdas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 41,0 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 74. Förändring av arbetstidens förläggning.

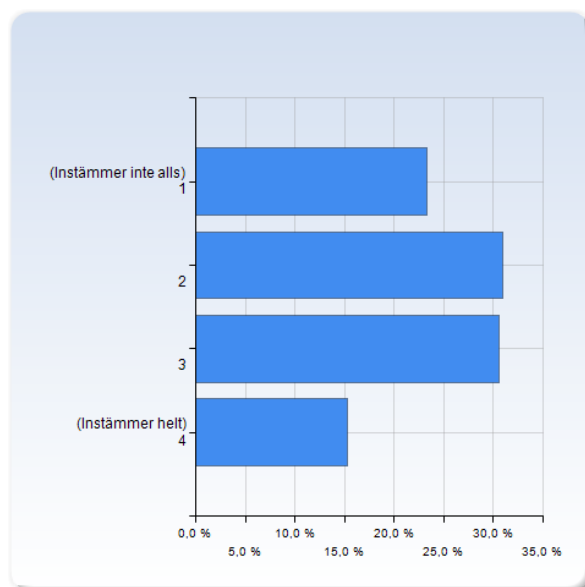
Förändring av arbetstidens förläggning	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	43 (17,3%)
2	59 (23,7%)
3	84 (33,7%)
(Instämmer helt)	
4	63 (25,3%)
Summa	249 (100,0%)



45,8 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 54,2 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 75. Bättre kunskap bland oss chefer om åldrande i arbetslivet.

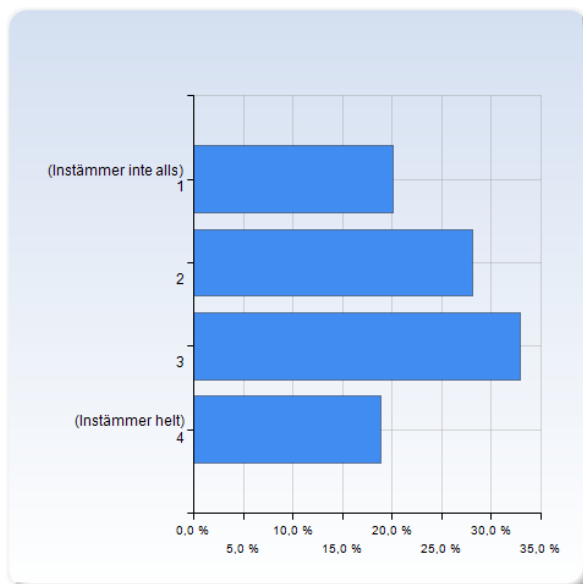
Bättre kunskap bland chefer om åldrande i arbetslivet	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	58 (23,3%)
2	77 (30,9%)
3	76 (30,5%)
(Instämmer helt)	
4	38 (15,3%)
Summa	249 (100,0%)



51,8 procent angav att mer återhämtningstid mellan arbetspassen skulle öka deras anställdas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 48,2 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 76. Mer återhämtningstid mellan arbetspassen.

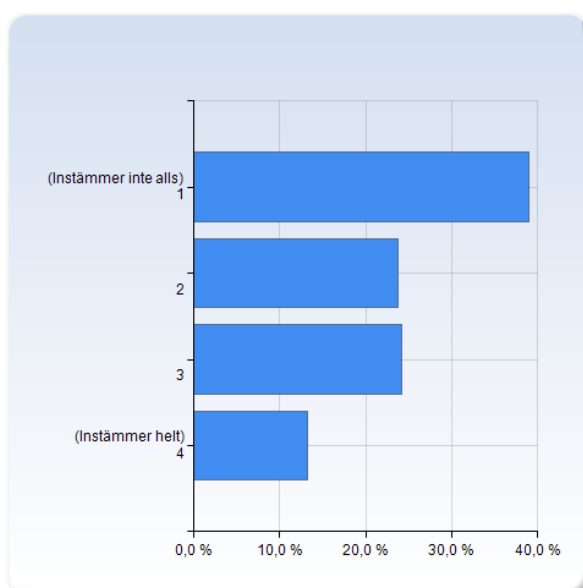
Mer återhämtningstid mellan arbetspassen	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	50 (20,1%)
2	70 (28,1%)
3	82 (32,9%)
(Instämmer helt)	
4	47 (18,9%)
Summa	249 (100,0%)



37,4 procent angav att minskning av de fysiska arbetskraven skulle öka medarbetarnas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 62,7 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 77. Minskning av de fysiska arbetskraven.

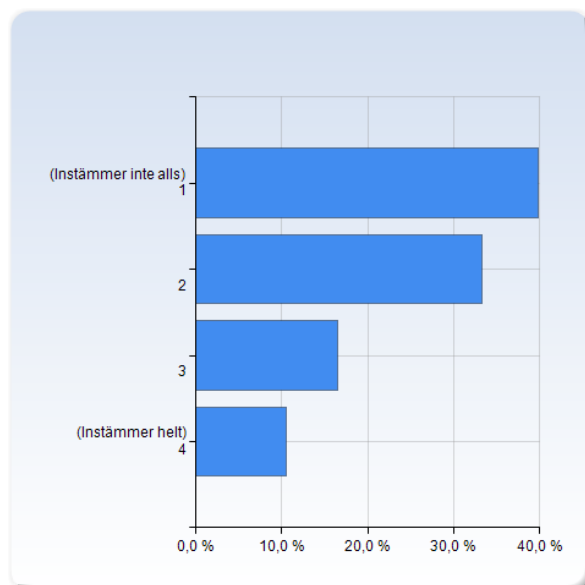
Minskning av de fysiska arbetskraven	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	97 (39,0%)
2	59 (23,7%)
3	60 (24,1%)
(Instämmer helt)	
4	33 (13,3%)
Summa	249 (100,0%)



26,9 procent angav att ökad variation/rotation mellan olika arbetsuppgifter skulle höja medarbetarnas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 73,1 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 78. Rotation mellan olika arbetsuppgifter för att minska belastning och fysiskt slitage.

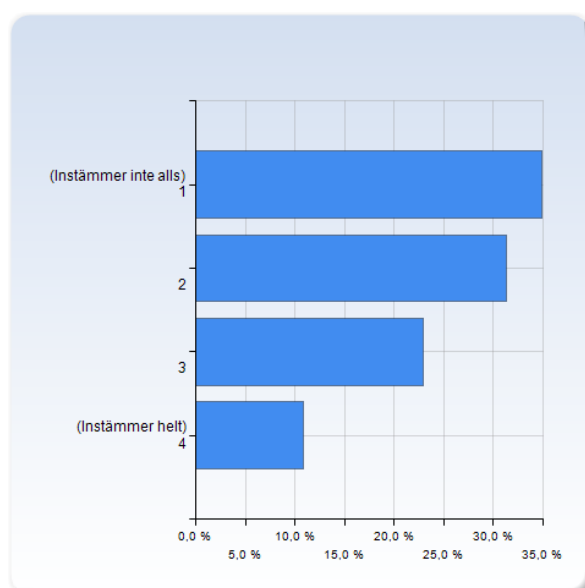
Rotation mellan olika arbetsuppgifter för att minska belastning och fysiskt slitage.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	99
1	(39,8%)
2	83
	(33,3%)
3	41
	(16,5%)
(Instämmer helt)	26
4	(10,4%)
Summa	249
	(100,0%)



33,7 procent angav att möjlighet till att omplacera medarbetare till annat arbete skulle höja deras anställdas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 66,2 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 79. Om jag hade möjlighet att omplacera dem till annat arbete.

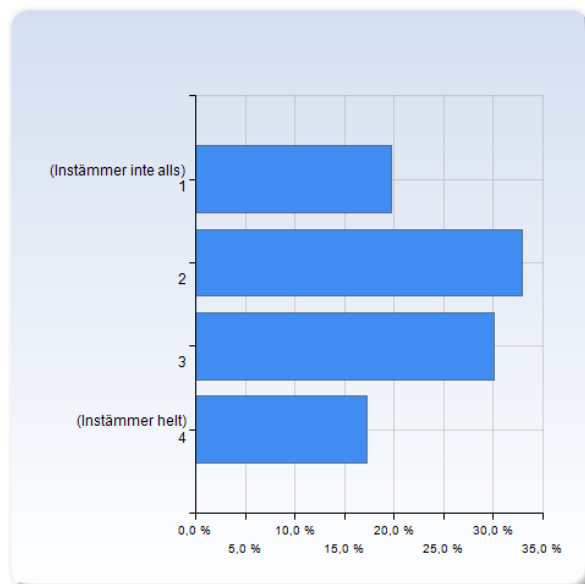
Om jag hade möjlighet att omplacera dem till annat arbete.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	87
1	(34,9%)
2	78
	(31,3%)
3	57
	(22,9%)
(Instämmer helt)	27
4	(10,8%)
Summa	249
	(100,0%)



47,4 procent angav att minskning av de mentala arbetskraven skulle öka medarbetarnas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 52,6 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 80. Minskning av de mentala arbetskraven.

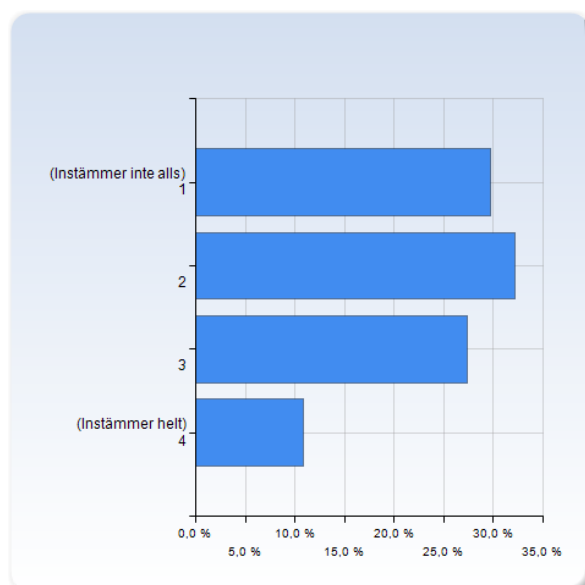
Minskning av de mentala arbetskraven	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	49 (19,7%)
2	82 (32,9%)
3	75 (30,1%)
(Instämmer helt)	
4	43 (17,3%)
Summa	249 (100,0%)



38,1 procent angav att rotation mellan olika arbetsuppgifter för att minska den mentala påfrestningen skulle öka medarbetarnas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 61,8 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 81. Rotation mellan olika arbetsuppgifter för att minska mentalt/psykiska påfrestningar.

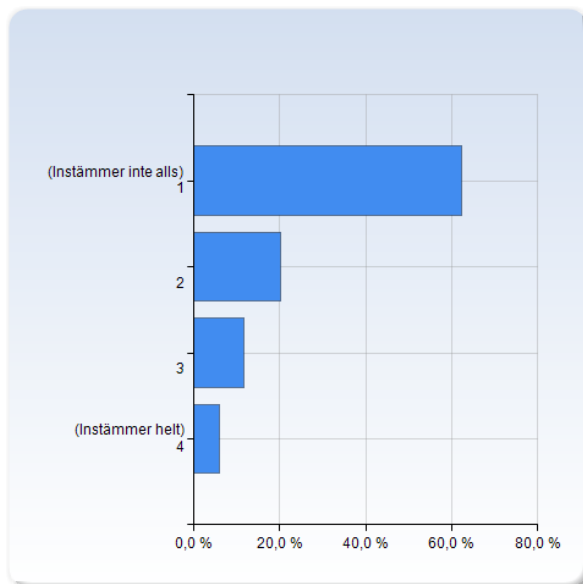
Rotation mellan olika arbetsuppgifter för att minska mentala/psykiska påfrestningar	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	74 (29,7%)
2	80 (32,1%)
3	68 (27,3%)
(Instämmer helt)	
4	27 (10,8%)
Summa	249 (100,0%)



26,6 procent angav att sänkt pension skulle öka deras anställdas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 82,3 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 82. Sänkt pension så medarbetare inte lockas att sluta för tidigt.

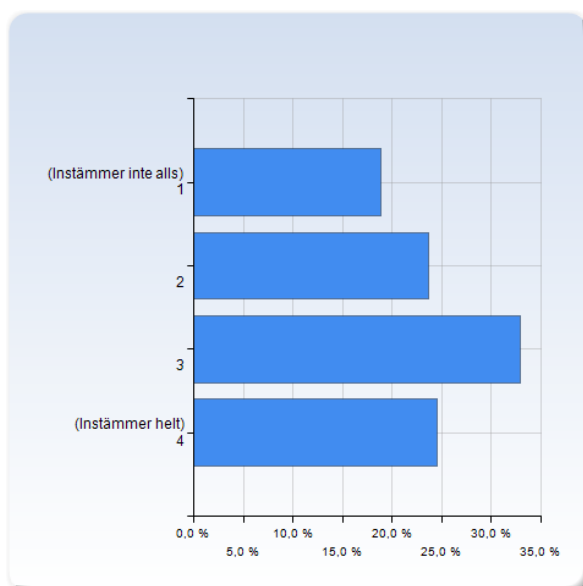
Sänkt pension så att medarbetare inte lockas att sluta för tidigt.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	155 (62,2%)
1	
2	50 (20,1%)
3	29 (11,6%)
(Instämmer helt)	
4	15 (6,0%)
Summa	249 (100,0%)



57,4 procent angav att möjlighet till att kunna ägna sig mer åt delar av arbetet som de upplevde som intressanta och viktiga skulle höja deras anställdas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 42,6 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 83. Att medarbetare i ökad omfattning kan ägna sig åt de arbetsuppgifter som de själv upplever som viktigast och intressantast i sitt arbete.

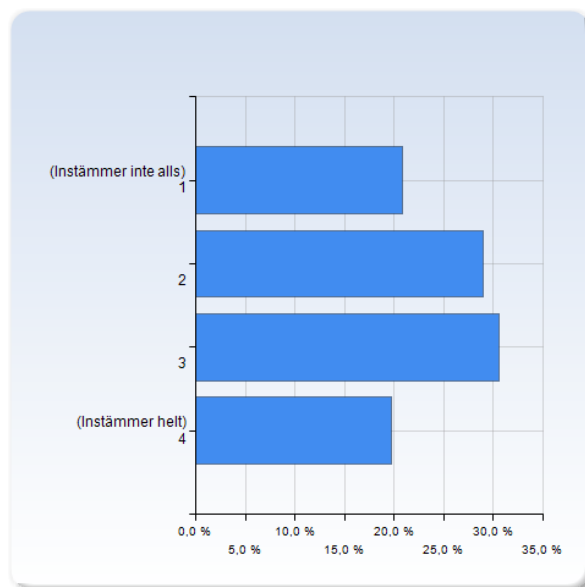
Att medarbetare i ökad omfattning kan ägna sig åt de arbetsuppgifter som de själva upplever som viktigast och intressantast i sitt arbete.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	47 (18,9%)
1	
2	59 (23,7%)
3	82 (32,9%)
(Instämmer helt)	
4	61 (24,5%)
Summa	249 (100,0%)



50,2 procent angav att friskvård på arbetstid skulle öka medarbetarnas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 49,8 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 84. Obligatorisk träning/friskvård för att medarbetarna ska hålla fysiskt och mentalt till en högre ålder.

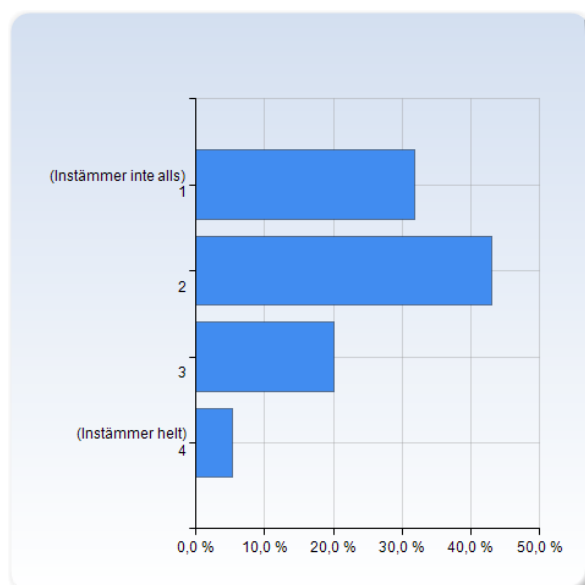
Obligatorisk träning/friskvård för att medarbetarna ska hålla fysiskt och mentalt till en högre ålder.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	52 (20,9%)
1	
2	72 (28,9%)
3	76 (30,5%)
(Instämmer helt)	49 (19,7%)
4	
Summa	249 (100,0%)



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

Tabell/diagram 85. Nytt jobb inom deras yrkes/karriärsområde.

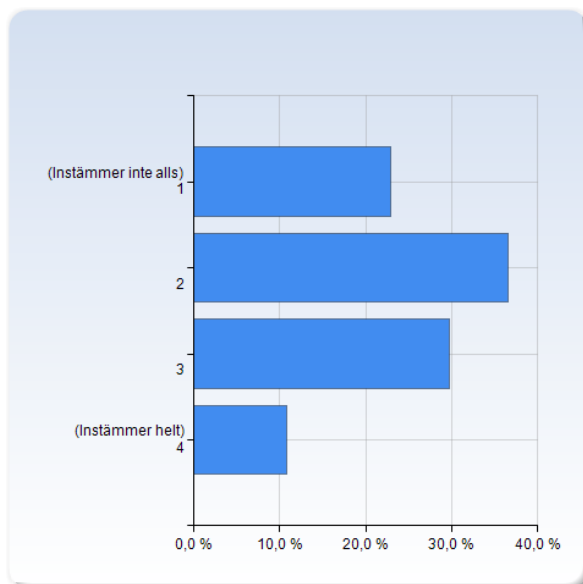
Nytt jobb inom deras yrke/karriärsområde	Antal svar
(Instämmer inte alls)	79 (31,7%)
1	
2	107 (43,0%)
3	50 (20,1%)
(Instämmer helt)	13 (5,2%)
4	
Summa	249 (100,0%)



40,5 procent angav att bättre möjligheter att skifta yrke och karriär vid en högre ålder skulle höja medarbetarnas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 59,4 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 86. Bättre möjlighet att skifta yrke och karriär vid en högre ålder.

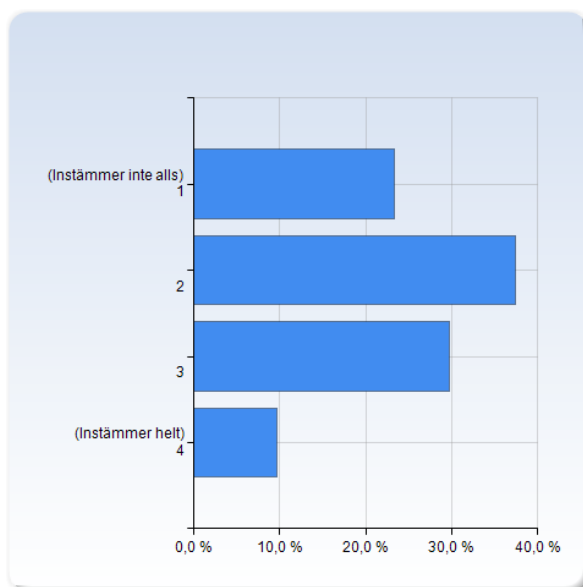
Bättre möjlighet att skifta yrke och karriär vid en högre ålder.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	57 (22,9%)
2	91 (36,5%)
3	74 (29,7%)
(Instämmer helt)	
4	27 (10,8%)
Summa	249 (100,0%)



39,3 procent angav att mer rotation mellan olika arbetsuppgifter för att öka stimulansen skulle höja deras anställdas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 60,6 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 87. Rotation mellan olika uppgifter och aktiviteter för att öka stimulansen.

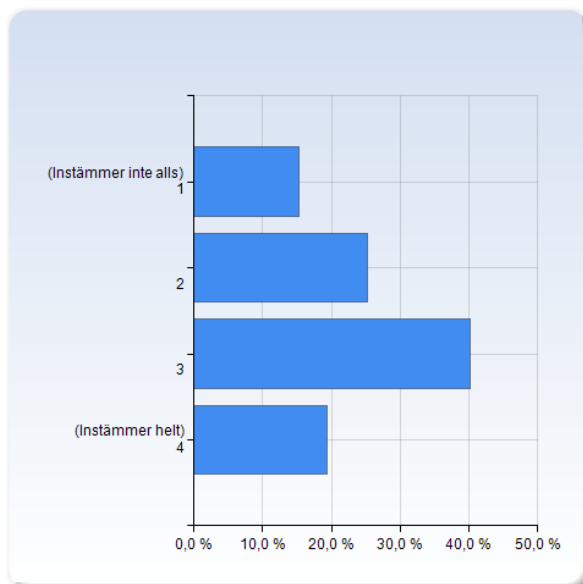
Rotation mellan olika uppgifter och aktiviteter för att öka stimulansen.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	58 (23,3%)
2	93 (37,3%)
3	74 (29,7%)
(Instämmer helt)	
4	24 (9,6%)
Summa	249 (100,0%)



59,5 procent angav att möjligheten att vid behov ta pauser i arbetet skulle höja medarbetarnas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 40,6 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 88. Att vid behov kunna ta pauser i arbetet.

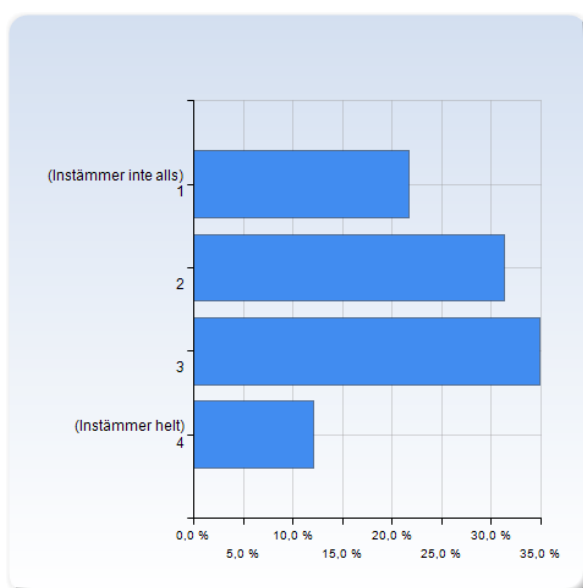
Att vid behov kunna ta pauser i arbetet.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	38 (15,3%)
2	63 (25,3%)
3	100 (40,2%)
(Instämmer helt)	
4	48 (19,3%)
Summa	249 (100,0%)



46,9 procent angav att möjlighet till anpassad kompetensutveckling utifrån medarbetarens behov skulle höja medarbetarnas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 53,0 procent inte instämde med detta.

Tabell/diagram 89. Genom, för medarbetaren, behovsanpassad kompetensutbildning.

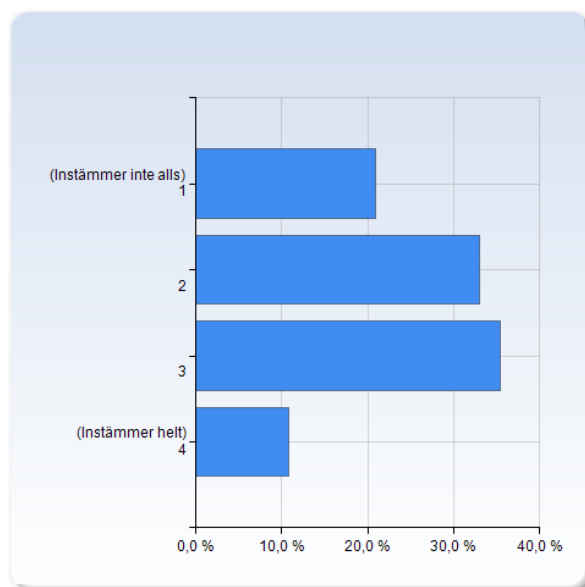
Genom, för medarbetaren, behovsanpassad kompetensutbildning.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	
1	54 (21,7%)
2	78 (31,3%)
3	87 (34,9%)
(Instämmer helt)	
4	30 (12,0%)
Summa	249 (100,0%)



46,1 procent angav att möjlighet till anpassad kompetensutveckling utifrån arbetsplatsens behov skulle höja medarbetarnas möjlighet att arbeta till 69 år eller längre, medan 53,8 procent inte instämde med detta.

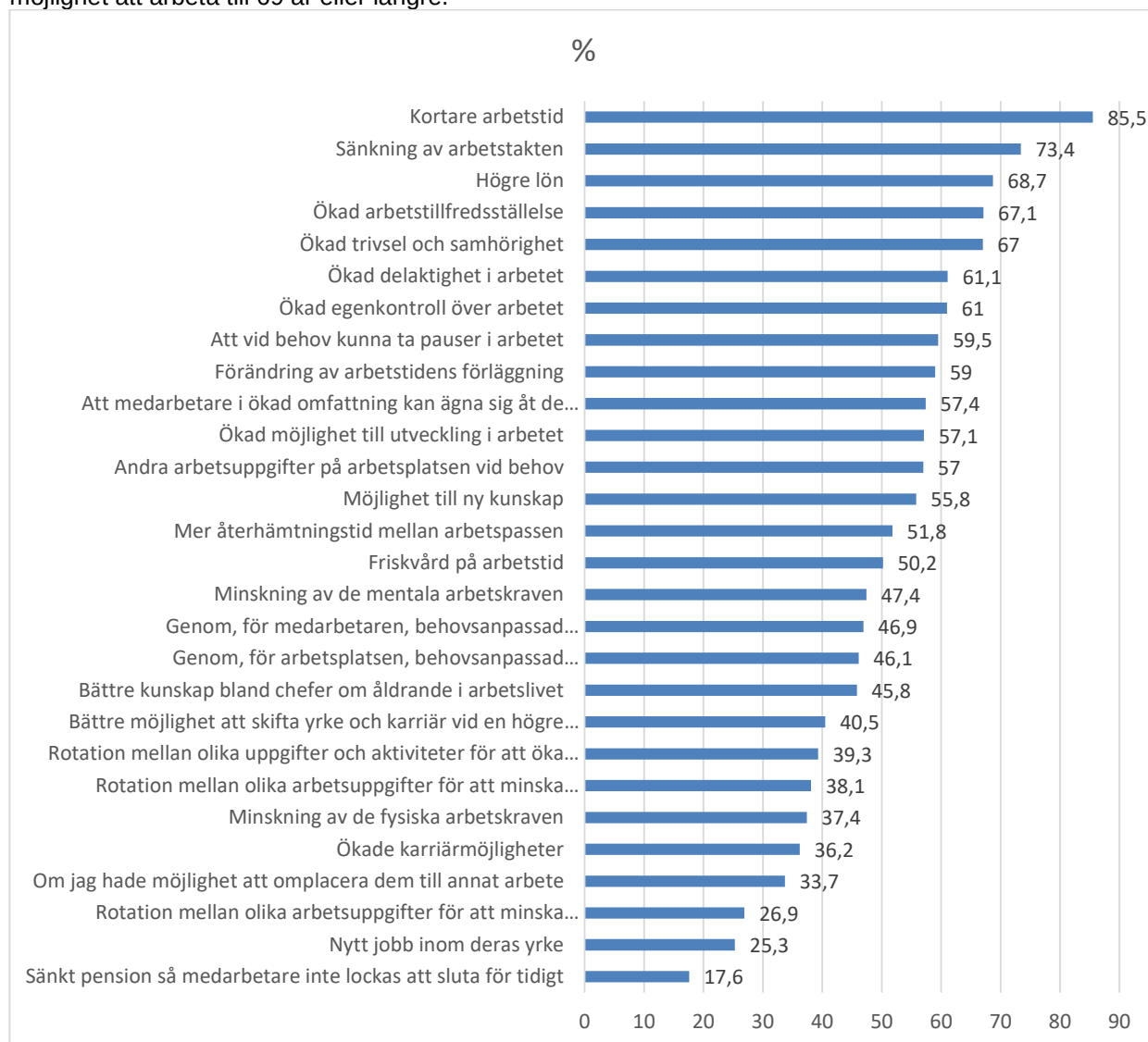
Tabell/diagram 90. Genom, för arbetsplatsen, behovsanpassad kompetensutveckling.

Genom, för arbetsplatsen, behovsanpassad kompetensutbildning.	Antal svar
(Instämmer inte alls)	52 (20,9%)
1	
2	82 (32,9%)
3	88 (35,3%)
(Instämmer helt)	27 (10,8%)
4	
Summa	249 (100,0%)



Sammanfattningsvis så angav cheferna inom Helsingborgs stad att de åtgärder som de trodde skulle öka deras medarbetares möjlighet att arbeta till 69 år eller längre var 1) kortare arbetstid, 2) sänkning av arbetstakten, 3) högre lön, 4) ökad arbetstillfredsställelse 5) ökad trivsel och samhörighet, 6) ökad delaktighet i arbetet, 7) ökad egenkontroll över arbetet, och 8) att vid behov kunna ta pauser i arbetet etc.

Tabell/diagram 93. Summering av chefernas svar om vilka åtgärder som skulle öka deras anställdas 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. Järnfelt 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. Stanna eller gå? SwAge-modellen = Hållbart arbetsliv för alla åldrar. Rapport 5, Delegationen för Senior arbetskraft. S 2018:10, Statens offentliga utredningar, 2019.
- 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://bmcpublikehealth.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>

Chefer inom Hållbart arbetsliv för alla åldrar i Helsingborgs stad **- enkätsvar om hur 249 chefer upplever sin medarbetares arbetssituationen 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 chefer inom verksamheter i Helsingborgs stad. Bakgrunden till studien var att samla in hur chefer i kommunal verksamhet upplever sina anställdas arbetssituation och möjligheter för ett långt och hållbart arbetsliv.

Denna rapport innehåller en deskriptiv resultatredovisning av svaren från de 249 chefer 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) privatsocial miljö; 7) arbetssocial miljö; 8) meningsfullhet och stimulans med arbetsuppgift; 9) kunskap, kompetens och utveckling.

Cheferna inom Helsingborgs stad angav att de åtgärder som de trodde skulle öka deras medarbetares möjlighet att arbeta till 69 år eller längre var 1) kortare arbetstid, 2) sänkning av arbetstakten, 3) högre lön, 4) ökad arbetstillfredsställelse 5) ökad trivsel och samhörighet, 6) ökad delaktighet i arbetet, 7) ökad egenkontroll över arbetet, och 8) att vid behov kunna ta pauser i arbetet etc.

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/>