



Äldre i arbetslivet

- möjligheter för ett hållbart arbetsliv
på hela arbetsmarknaden





Åldrande arbetskraft

- 2030 kommer arbetare som är 55-64 år gamla att utgöra 30% eller mer av den totala arbetsstyrkan i många europeiska länder
- Arbeta längre för samma pensionsförmån

Det er forskelligt



Nio av tio säger nej till höjd pensionsålder. Mer än varannan klarar inte att jobba till den nya lägsta pensionsåldern. Åtta av tio har värk i kroppen. Det visar Byggnadsarbetarens undersökning bland byggjobbare över 55 år.

Byggnadsarbetaren 14 mars 2018

Publicerat 2017-06-07 15:05 (KI, Internwebb)

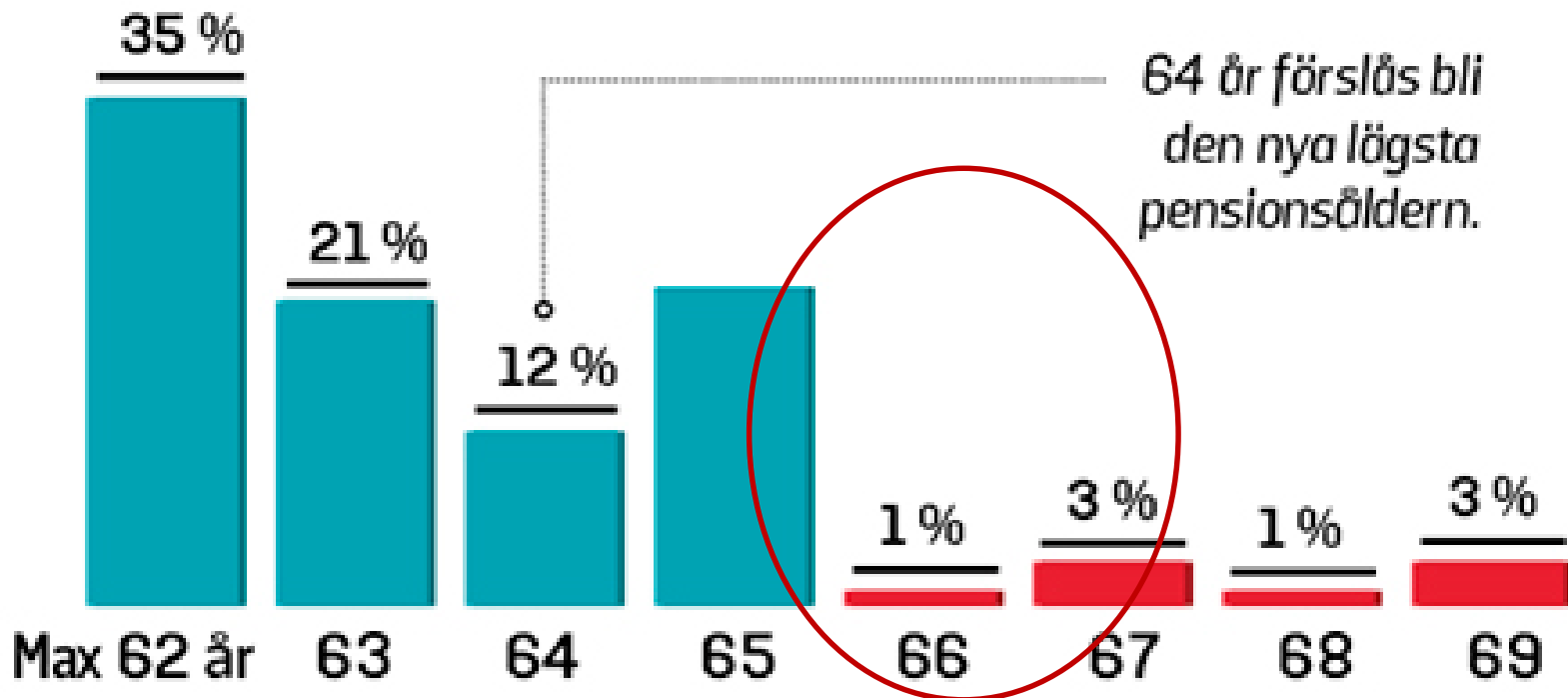
Den 1 juli i år införs nya och tydligare regler för anställningar vid Karolinska Institutet efter 67 års ålder.

Särskilt reglerna för de professorer som vill fortsätta med sitt arbete har förtydligats. Bland annat kommer anställningsformen seniorprofessor i fortsättningen att kräva extra motivering från prefekten och en plan för hur kompetensöverföring ska ske till yngre kollegor

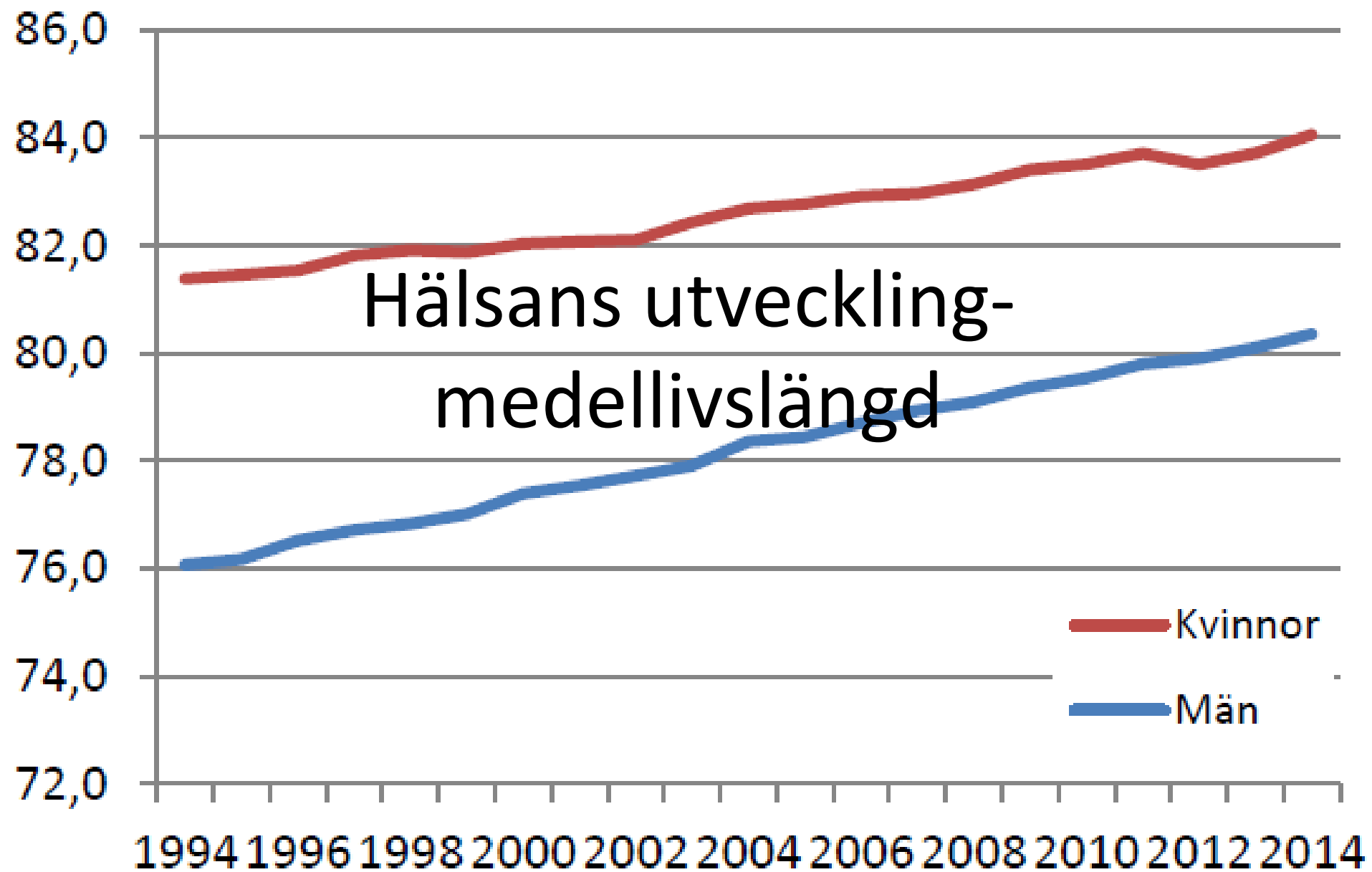


Byggnadsarbetarens undersökning bland byggjobbare över 55 år

Till vilken ålder tror du att din kropp håller för att jobba?



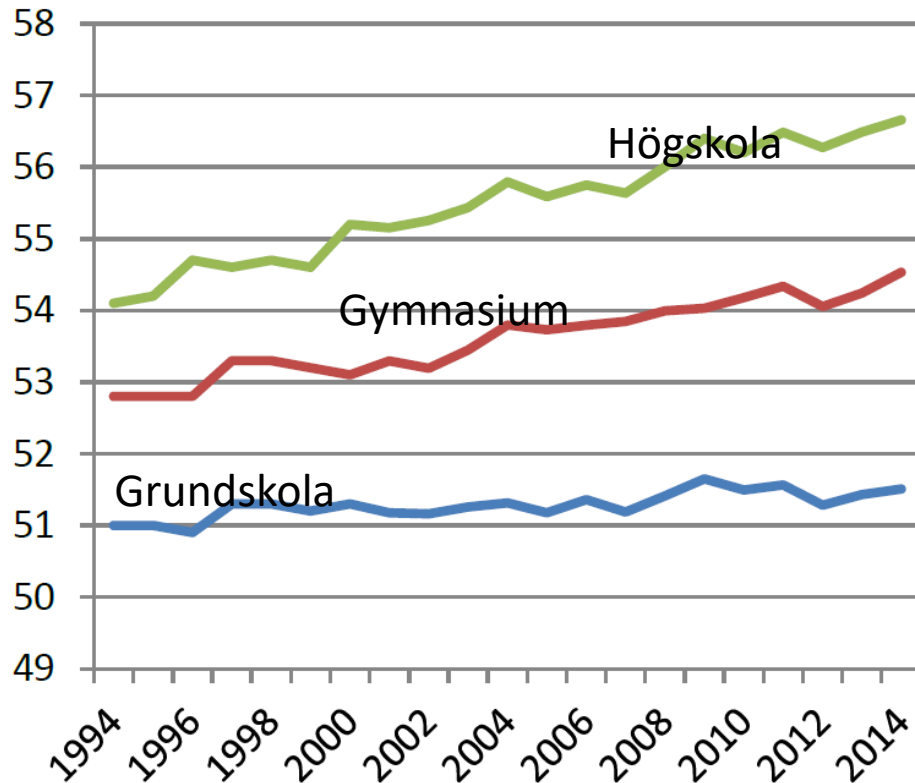
- Hälsans utveckling
- Arbete och ålder
- Arbetsmarknadens förändring
- Hur länge arbetar vi?
- Hinder för ett långt arbetsliv
- Utmaningarna



Källa: Folkhälsomyndigheten 2016.

Bättre hälsa- men ökade hälsoklyftor

Återstående förväntad livstid från 30 år efter utbildningsnivå. Kvinnor.



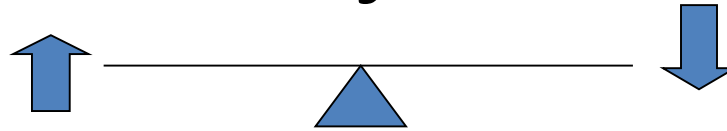
- Hälsans förbättring ger utrymme för att förlänga arbetslivet
- Utvecklingen är socioekonomiskt ojämna
 - Men likartad efter födelseland
 - Minskad geografisk variation
- Ökande variation bland de som har kort utbildning
 - Minskad variation bland de som har längre utbildning
- Klyftorna utmanar arbetsliv och välfärdssystem



Arbete och ålder

Inte sämre – men annorlunda

Åldrandets följder för arbetet



- Överblick
 - Fördjupade perspektiv
 - Prioriteringsförmåga
 - Självkänedom
 - Tålamod
- Årsrik
- Samma förmåga lära nytt
 - Färre olycksfall
 - Mindre sjukfrånvaro i relation till hälsotillstånd

- Fysisk styrka avtar
 - från 40 års ålder
 - Sämre syn, hörsel och temperaturreglering
 - Långsammare
 - Reaktionstid
 - Informationsbearbetning
 - Lär på annat sätt
 - Olycksfall större följder
 - Ökat återhämtningsbehov
 - Mer kronisk sjukdom
- One size fits all

Fysisk styrka begränsande i vissa yrken, men sällan mental kapacitet.

God synergonomi/akustik behövs. Sämre möjligheter till kompetensutveckling reellt hinder.

Hogstedt och Vingård: Pensionsutredningen 2012; Vingård m fl: Friska arbetsplatser för män och kvinnor i alla åldrar (AV 2016), Albin et al: Äldre i arbetslivet – omvärldsanalys (ESF 2017)

Arbetsmarknadens förändring

- Tillväxt av arbeten med höga och låga kompetenskrav
- Stagnation av mittsegmentet
 - flöde till lågsegmentet ger ökad konkurrens
- Tillväxt av
 - tjänstesektorn
 - Stor del oorganiserad
 - vård – och omsorg
 - $\geq 0,5$ milj nya anställda i välfärden till 2023
- ”Jakt på kompetens”
 - Vård, omsorg, kvalificerade yrkesarbetare m m
 - Var fjärde rekrytering avbryts (Svenskt näringsliv)
 - Kompetensbrist begränsar produktionen
- Ökande omställningsbehov



Ökade professionella och emotionella krav

- Omvälvande teknologier
 - Digitalisering
 - Automatisering
- Globalisering
 - Högre arbetsintensitet
 - Ökade produktivitetskrav
- Ökade omställningsbehov
- Mer arbete med människor
 - Ökade emotionella krav
- Ökad flexibilitet
 - Arbetstid och anställningsvillkor
- Ökade skillnader i arbetsvillkor

» Härmä 2012

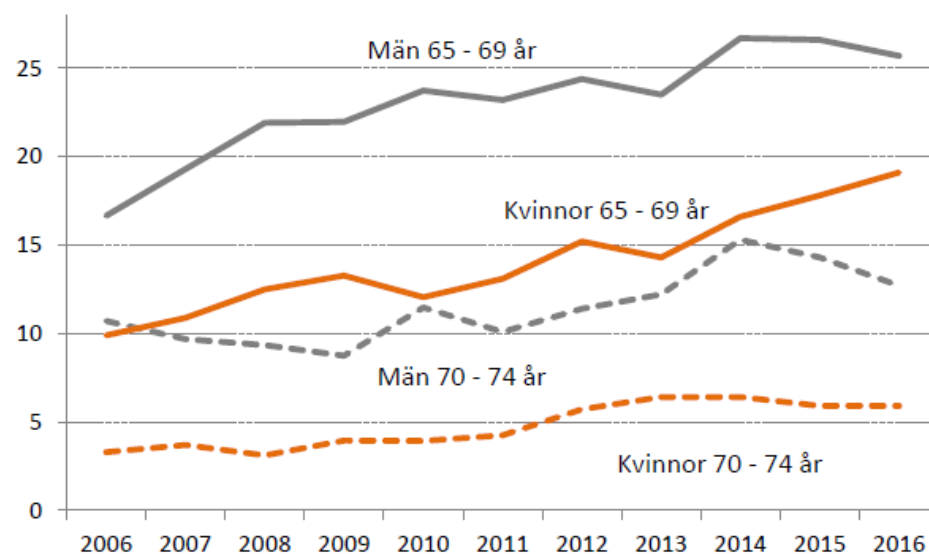
Vi arbetar länge - och längre

- Utträdesåldern år 2014 var 62 år (+3 år sedan 2001)
 - Minskande andel med sjuk- och aktivitetsersättning
 - Arbetar generellt högre upp i åldrarna
 - Minskad könsskillnad
 - Differentiellt för socioekonomi
 - » Kadefors
- Inträdesåldern år 2014 var 28 år (+1 år sedan 2001)
 - » Pensionsmyndigheten 2016 och 2017

Arbetskraftsdeltagande 55-64 år (2015)	
Danmark	65%
Norge	72%
Sverige	75%
Island	84%%

OECD 2015

Diagram 3. Arbetskraftsdeltagande i procent av befolkningen, 65-74 år



Fler sjuka i arbete

- Kronisk sjukdom ökar med åldern
- Behandlingen blir bättre
- Många återgår i arbete efter hjärtinfarkt, stroke, cancer m m
- Fler arbetar med diabetes, MS, förmaksflimmer m m
- De flesta kan återvända utan anpassning
- Kronisk sjukdom begränsar oftare fysisk än mental arbetsförmåga
- Vi vet ganska lite om hur arbetet påverkar sjukdomen...

Välfärdssystemets förändring

Beviljad sjukersättning

- Minskning 2006-2011
 - 74,4 % bland kvinnor
 - 64,3 % bland män
- Mental ohälsa
 - 64,9 % bland kvinnor
 - 48,8 % bland män
- Rörelseorganen
 - 91,1 % bland kvinnor
 - 90,0 % bland män

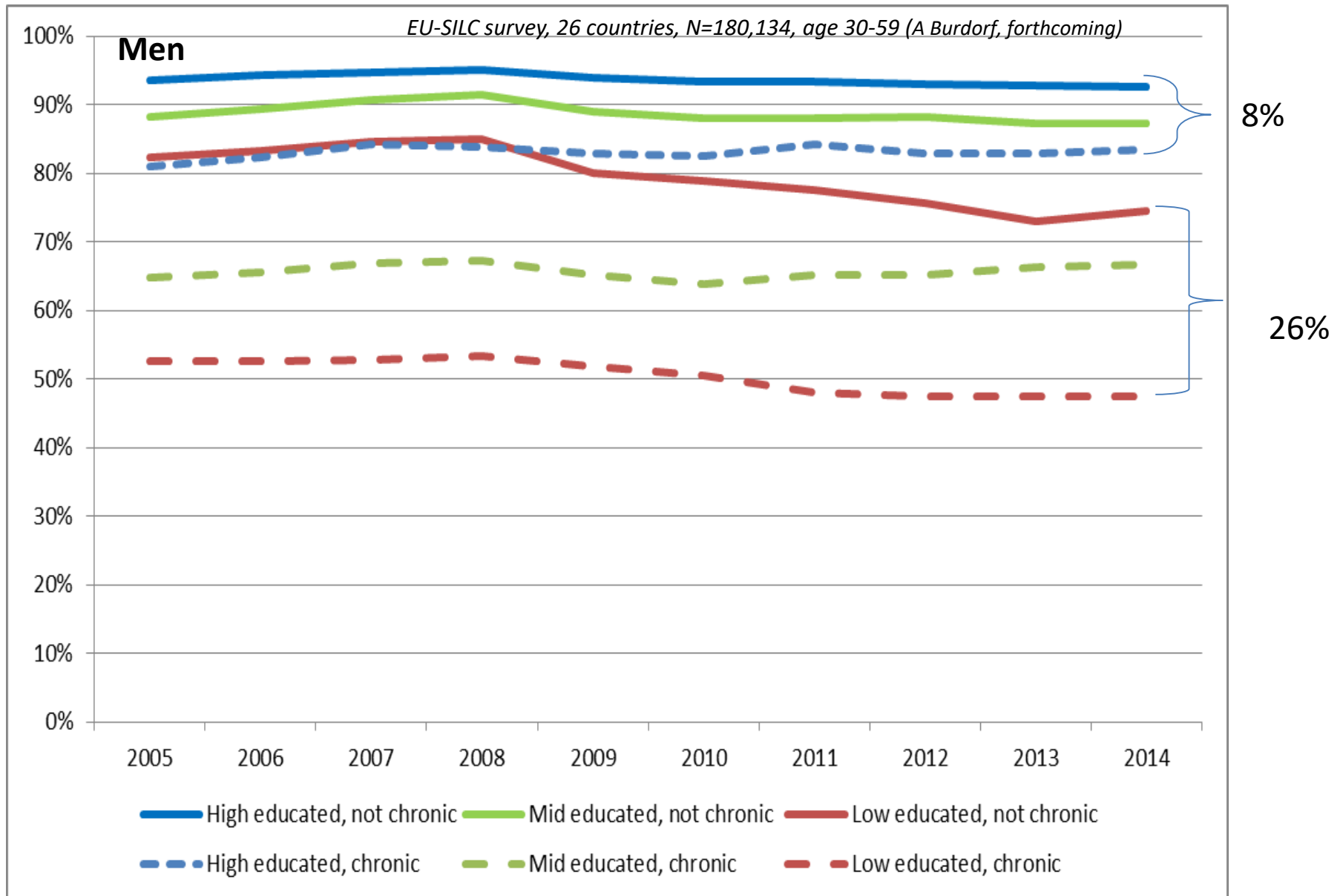
Förtida ålderspension

Ökning 2004 till 2011:

- ✓ Män 2,5% till 6,4%
- ✓ Kvinnor 1,7% till 5,5%
- ✓ Mest i manuella yrken

Kadefors et al 2018

Kronisk sjukdom – kritisk för kort utbildning



Stöd matchar inte behov

- Tillgång till företagshälsovård (Arbetsmiljön 2015)
 - Män 62%
 - Grundskola 52%, gymnasium/högskola 63%
 - Kvinnor 54%
 - Grundskola 32%, gymnasium 52%, högskola 58%
 - Totalt: 58%
 - Grundskola 44%, gymnasium 59%, högskola 60%
- Tror sig inte kunna arbeta till ålderspension*
 - Män 10% (Grundskola 18%, gymnasium 10%, högre 7%)
 - Kvinnor 12% (Grundskola 18%?, gymnasium 14%, högre 10%)

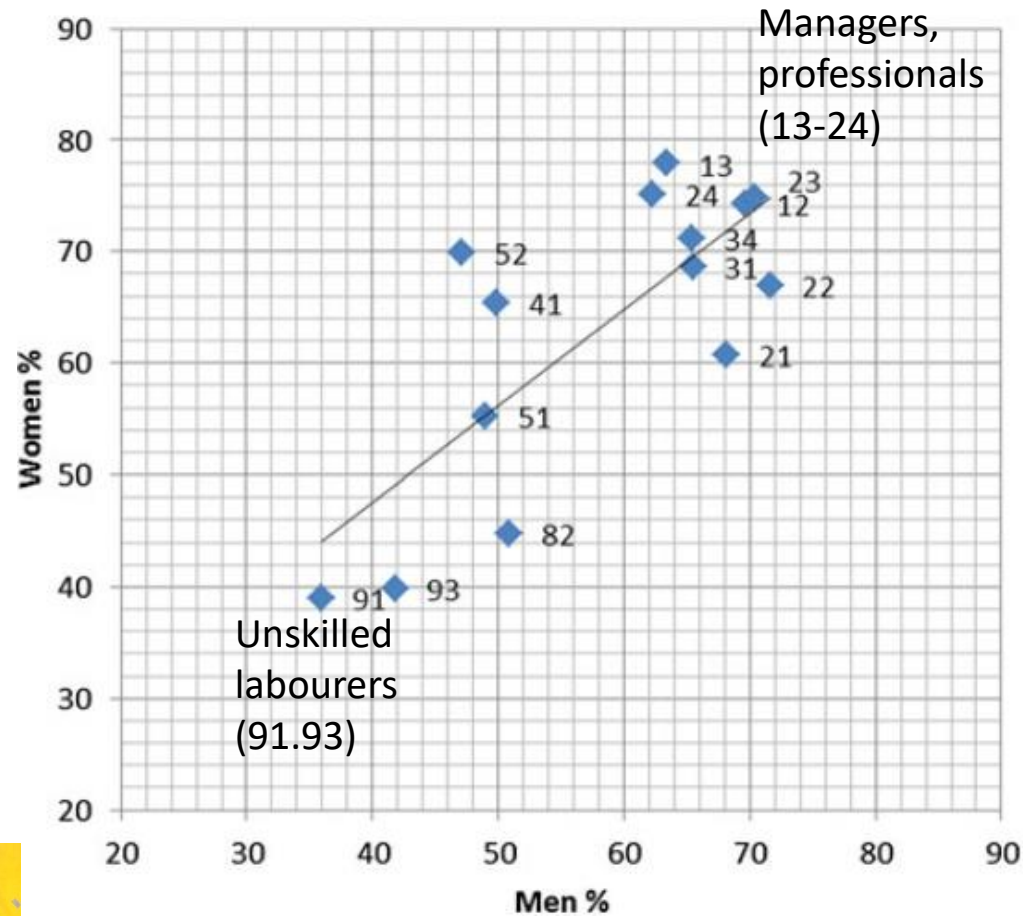
* Besvarat av åldersgruppen 5064 år

A key challenge:

The differential impact of extending working life

- Economic incentives to extend
 - Working conditions not changed
- Retirement may preserve health if work demands are excessive (or recovery insufficient)
- Inequalities in health may increase if workers with small economic means can not retire due to change in retirement benefits *Burdorf 2015*
- Wellbeing at end of working-life is a determinant of later frailty
 - Physical workload and job-strain are independent determinants of disability at old age *Prakash et al 2017*

Percentage surviving in work until age 65.
Most common occupations Sweden 2007-2010



Kadefors et al (2017)



Önskan att arbeta längre....

- Organisatoriska faktorer som möjlighet att påverka arbetsuppgifter och arbetstid, samt kompetensutveckling ökar viljan att arbeta längre
- Utöver den ekonomiska förjästen kan ett förlängt arbetsliv också bidra till en aktivitetsbalans för äldre människor
- En stödjande arbetsmiljö med möjlighet för de anställda att påverka, hög kontroll, är gynnsam också efter pensionen. Det ökar social deltagande.



Stora utmaningar

- Även om hälsotillståndet generellt blir bättre i befolkningen och gör att vi bör kunna arbeta längre, så har utvecklingen stagnerat i vissa grupper
 - Klyftorna ökar
- Arbetsmarknaden polariseras.
 - ökad konkurrens om arbeten med låga formella kompetenskrav
- Tillgången till stödjande strukturer är lägre för de som har kortare utbildning/arbetaryrken/arbetar i små företag – särskilt för kvinnor.
- Åtstramningar i välfärdssystemen pressar de som redan är sårbara
- Vi kommer att arbeta upp i högre åldrar – för vi vill och många också för de måste
- Arbetsplatserna behöver hantera en ökad spridning i ålder och i hälsotillstånd bland de anställda. Många fler kommer att arbeta med kronisk sjukdom.
- Företagshälsovården är en nyckelaktör i det arbete som behöver göras