

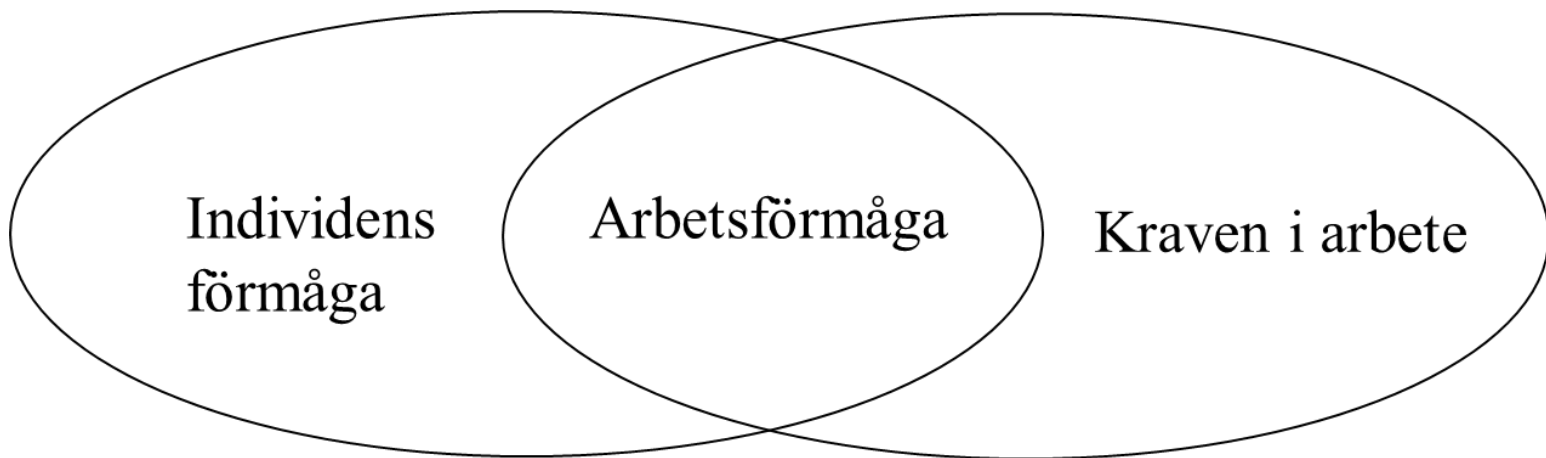


Hinder och lösningar för ett långt arbetsliv på hela arbetsmarknaden



Nedsatt arbetsförmåga

- Arbetets krav > individens förmåga
 - fysiskt och psykiskt/mentalt
- Prediktivt för sjukskrivning och förtida utträde från arbetsmarknaden





Arbetshälsorapport 2016

Stockholms län

Självskattad arbetsförmåga i FHE 2014

(frågor från Work Ability Index)

- Hur bedömer du att din *nuvarande* arbetsförmåga är i förhållande till de *fysiska krav* arbetet ställer?

Nedsatt fysisk
arbetsförmåga

1. Mycket god
2. Ganska god
3. Någorlunda
4. Ganska dålig
5. Mycket dålig

- Hur bedömer du att din *nuvarande* arbetsförmåga är i förhållande till de *mentala och psykiska krav* arbetet ställer?

Nedsatt psykisk
arbetsförmåga

1. Mycket god
2. Ganska god
3. Någorlunda
4. Ganska dålig
5. Mycket dålig

- Med tanke på din hälsa – tror du att du kan arbeta i ditt nuvarande arbete *även om två år*?

Nedsatt framtida
arbetsförmåga

1. Nej, knappast
2. Kanske
3. Ja, troligtvis

Kvinnor och män med nedsatt arbetsförmåga i olika åldersgrupper (andel %)

Nedsatt arbetsförmåga	18-34 år	35-49 år	50-64 år	Totalt
Kvinnor				
Fysisk	12	11	16	13
Psykisk	19	16	15	16
Framtida	21	14	20	18
Män				
Fysisk	6	8	13	9
Psykisk	11	9	10	10
Framtida	12	10	16	12

Hög andel med nedsatt arbetsförmåga - yrken



Fysisk

Städare 27%

Fordonsförare 25%

Byggnads-
arbetare 19%

Psykisk

Städare 27%

Lagerarbetare
24%

Maskinförare
21%



Fysisk

Städare 34%

Köks- & restaurang-
biträden 43%

Vård- och omsorgs-
personal 21%

Psykisk

Städare 26%

Köks- och
restaurang-biträden
31%

Vård- & omsorgs-
personal 21%

Kassapersonal 23%

Lärare 19-23%

Sjuksköterskor 20%

Fysiskt tungt arbete

Tungt kroppsarbete

- Arbeten som kräver
 - stora muskelkrafter
 - god syreupptagningsförmåga
- Arbeten där man ofta
 - hanterar tunga bördor, lyfter tungt, skjuta-dra
 - går och står
 - arbetar i obekväma arbetsställningar
 - arbetar med hög energiomsättning



Fysisk kapacitet

Vid ökande ålder:

- ↓ muskelstyrka (efter 20-30 årsåldern)
- ↓ maximal syreupptagningsförmåga
- ↓ max puls

Träningseffekter av fysiskt tungt arbete?

- Flera studier visar att medelålders och äldre arbetare i tunga arbeten har lägre muskelstyrka och sämre kondition än anställda i yrken med låg fysisk belastning.
[Torgen et al. 1999](#), [Nygård et al. 1988](#),
[Era et al. 1992](#), [Gram et al. 2012](#)
- Äldre byggnadsarbetare använder en högre andel av sin maximala syreupptagningsförmåga än yngre.
 - Äldre hade lägre syreupptagningsförmåga
 - De energetiska kraven i arbetet var oförändrade
[Jebens et al. 2015](#)
- Samband finns visade mellan hög fysisk belastning under arbetslivet och en sämre förmåga att resa sig från stol (test av antal uppresningar under 30 s)
[Møller et al. 2015](#)

Förklaringar: för ensidig och för tung belastning, brist på återhämtning, bristande kontroll över arbetets upplägg och pauser



Fysiskt tungt arbete

- Bestämningsfaktor för tidigt utträde från arbetslivet
 - Långtidssjukskrivning
 - Förtidspension, speciellt pga sjukdomar i rörelseorgan.
 - Vid hög ålder viktigaste faktorn
- Sjukfrånvaro, förtidspensionering och tidig ålderspension
 - Vanligare bland arbetstagare med låg utbildningsnivå och manuella tunga arbeten.

Är den fysiska belastningen i arbetet åldersanpassad?

International Archives of Occupational and Environmental Health
<https://doi.org/10.1007/s00420-018-1364-x>

ORIGINAL ARTICLE

Are occupational physical activities tailored to the age of cleaners and manufacturing workers?

Jodi Oakman¹  · Els Clays² · Marie Birk Jørgensen³ · Andreas Holtermann³ 2018

- Samband studerades mellan ålder och fysisk aktivitet i arbetet (accelerometrar) bland städare och anställda i tillverkningsindustrin.
- Nästan inga skillnader i fysisk aktivitet mellan yngre och äldre arbetare.
- Äldre manliga anställda i tillverkningsindustrin arbetade mer i stå/gående än yngre.

Jebens et al. 2015:

- De energetiska kraven för byggnadssarbetare lika stora bland yngre och äldre.

Kvinnor och män med fysiskt tungt arbete i olika åldersgrupper

	18-34 år	35-49 år	50-64 år	Totalt
Kvinnor	13	10	9	11
Män	20	14	14	16

Fysiskt belastande arbeten

Anpassning till individens förutsättningar!

"Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende." Arbetsmiljölagen kap 2, 1§

- Förstärka skyddande faktorer - öka arbetstagarens inflytande över arbetets upplägg i fysiskt tunga och ensidiga arbeten.
- Variera mellan arbetsuppgifter, t ex genom arbetsrotation
- Förändra arbetsuppgifter till reducerad belastning
 - Exempel: "seniorlina" på Volvo Torslandaverken, Scania i Holland
- Skapa en organisationskultur som främjar användandet av tekniska och ergonomiska hjälpmedel.
- Organisera arbete så möjlighet för återkommande kortare pauser finns.
- Erbjud arbetstidsschema som tar tillvara individens behov i förhållande till hälsa och återhämtningstid – flexibla arbetstider?

Fysisk träning på arbetstid

Litteratursammanställningar visar

- positiv effekt på besvär från rörelseorganen
- oklar evidens för ökad fysisk kapacitet (kondition)
- tendens till mer gynnsamma effekter bland anställda med lågintensivt/stillasittande arbete

(Proper et al. 2003, Arbetsmiljöverket kunskapssammanställning 2015)

Träning på arbetstid - exempel:



■ Byggnadsarbetare

- Konditions- och styrketräning 3*20 min/vecka under 12 veckor
 - ökad syreupptagningsförmågan (jämfört med kontrollgrupp)
 - ingen effekt på muskelstyrka (men styrketräningen kan ha varit för lätt)
- (Gram et al. 2012, Gram et al. 2012)

■ Vårdpersonal

- Styrketräning 5*10 min/vecka under 10 veckor + 5 motiverade coachningssessioner
 - Förbättrad arbetsförmåga (WAI) (jämfört med kontrollgrupp)
- (Jacobsen et al. 2015)

■ Styckare med kronisk smärta skuldra/arm/hand

- Styrketräning skuldra/arm/hand 3*10 min/vecka under 10 veckor
- Ökad muskelstyrka samt muskulär uthållighet (handgrepp)
- Mindre smärta hand/handled
- Förhindrade försämrade arbetsförmåga (Sundstrup et al. 2014, 2016)

Åldersmedvetna arbetsplatsstrategier - planerad karriärgång (age management)

- "Mitt i livet"-samtal om utveckling till mindre krävande arbete
- Livslångt lärande
- Vidareutbildning inom företaget
- SAM: åldersanpassad riskbedömning och anpassningar
- Växla till mindre fysiskt krävande arbetsuppgifter
- Karriärväxling

Flexibla lösningar vid behov av arbetsanpassning eller arbetsbyte

- Arbetsgivarringar
 - frivillig samverkan mellan arbetsgivare för att kunna öka personalens rörlighet på en lokal arbetsmarknad
 - byta jobb, arbetsträna, prova på andra uppgifter

Kunskapsförmedling

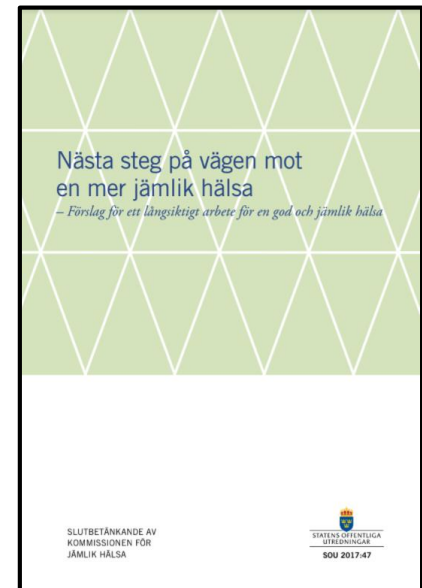
Kunskap om skadliga respektive skyddande faktorer i arbetsmiljön kommer inte till användning ute på arbetsplatserna.

→ Tillgodose behovet av arbetsmiljökunskap i högskoleutbildningen av nyckelgrupper, t ex

- Civilingenjörer
- Arkitekter/inredningsarkitekter
- Studie- och yrkesvägledare (SYV)
- Yrkeslärare

→ Elever på utbildningar för högriskyrken, t ex yrkesprogram på gymnasiet.

Införa obligatorisk arbetsmiljökurser



Arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen och företagshälsovård

- Tillgång till FHV sjunker
- Täckningen matchar inte behoven
- Stark socioekonomisk gradient i tillgången och tillgängligheten skiljer mellan könen.
 - Sämre för arbetare än tjänstemän, sämre för kvinnor och små arbetsplatser

Förslag:

- Säkra tillgången till FHV
- Införa ett obligatorium för högriskbranscher.
 - Tillgången till FHV bör avspegla riskbilden.
 - Finns sådant i Norge



- Utred möjligheten att införa gränsvärden för fysiskt tungt arbete för äldre (55+) arbetstagare.
 - Tex max antalet gånger och max tid för tung manuell hantering eller obekväma arbetsställningar under en arbetsdag.
 - Holland: sophämtare tömma soptunnor
 - max 5,5 tim under 30 år
 - max 4 tim 30-39 år
 - max 2,5 tim efter 40 år

SOU 2017:47

Mer jämlika villkor och m

ningar. Ett sådant organ skulle också kunna täcka upp för de brister som påtalades i Företagshälsovårdsdelegationens slutbetänkande (SOU 2011:79).

För ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna behöver vidare arbetsmiljökunskaperna bland nyckelpersoner förbättras. Detta gäller såväl arbetsgivarens som skyddsombudens kunskap. Arbetsmiljökurser i utbildningar som riktar sig till personer i chefspositioner är en åtgärd som dessutom stöds av arbetsmarknadens parter. Skyddsombudens utbildning har försvagats sedan statsbidragen försvann 2007 vilket bör åtgärdas, antingen genom ett återinförande av statsbidrag eller genom arbetarskyddsavgift (arbetsmiljöavgift).

Regelarbete och tillsyn

Kommissionens förslag:

Regeringen bör

- inrätta en nationell mätdatabas för skadliga kemiska faktorer i arbetslivet,
- utreda gränsvärden för fysisk belastning,
- utvärdera effekterna av föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö.

"Seniorpolitikk" i Norge

Överenskommelse mellan regeringen och parterna om "ett inkluderande arbetsliv" 2001.

- En ökad andel av norska arbetsgivare har policys om äldre arbetstagare inkorporerad i personalpolicyn.
- "Life-long learning" och karriärsutveckling
- Mindre ansträngande arbete
- Förändrade arbetsuppgifter
- Extra lediga dagar
- Kortare arbetsdagar (utan lönereduktion)
- Bonusar till de som väljer att arbeta längre istället för att gå i pension.

Nordic Council of Ministers.
Working environment and work retention.

Hälsosamma arbetsplatser för alla åldrar

En flerspråkig e-guide om att hantera hälsa och säkerhet på arbetsplatsen för en åldrande arbetskraft

Om den här e-guiden



Hur fungerar den här e-guiden?

Starta rundtur

Välj profil:



Jag är arbetsgivare

Start



Jag är arbetstagare

Start



Jag är personalansvarig

Start



Jag är arbetsmiljöspecialist

Start



Age management handlar om hur man hanterar sina personalresurser med ett uttalat fokus på behoven hos en åldrande arbetskraft.

Fördelar med en åldersmässigt blandad personal

- Med en åldersmässigt blandad personal kan organisationer anpassa sig till behoven hos en lika varierad kundbas samt kundernas varierande behov;
- Arbetstagare i olika åldrar och av olika kön tillför en mångfald av perspektiv och kompetens;
- Mångfald gynnar kreativitet och innovation, underlättar problemlösning och ger större möjligheter till lärande mellan generationer;
- Organisationer med åldersmässigt blandad personal är bättre rustade att möta snabbt föränderliga villkor då de kan dra maximal nytta av personalens samlade resurser
- Åldersmässigt blandad personal förbättrar organisationens totala resultat vilket ger större möjligheter att hantera varierande roller och uppgifter

equides.osha.europa.eu/

Fördelar för arbetstagarna

- Bättre motivation;
- Större tillfredsställelse i arbetet;
- Bättre balans mellan arbetsliv och privatliv;
- Ökad prestation i alla åldersgrupper;
- Bibehållen arbetskapacitet och anställningsbarhet under hela yrkeslivet

eguides.osha.europa.eu/

Fördelar för organisationen

- Säkerställa tillgången på arbetskraft och förebygga brist på kompetens/erfarenhet;
- Undvika dyra förluster av kompetens och erfarenhet;
- Minska personalomsättningen och minska kostnaderna för rekrytering;
- Verka för en positiv successionshantering när de anställda går i pension
- Dra full nytta av styrkan och kompetensen i olika åldersgrupper bland annat genom att utnyttja nätverken, expertisen och erfarenheten hos äldre arbetstagare.

eguides.osha.europa.eu/

Lästips

- <http://www.swage.org/>
Kerstin Nilssons swAge–modell (Sustainable working life for all ages)
 - Albin m fl. Äldre i arbetslivet – en omvärldsanalys. Svenska ESF-rådet . 2017/00501-1
 - Rapport Nordiska ministerrådet: Poulsen et al. Working environment and work retention. TemaNord 2017:559.
 - Arbetsmiljöverket. Kunskapssammanställning 2016:8 Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar.
 - Arbetsmiljö och jämlik hälsa. Underlagsrapport nr 5 till Kommissionen för jämlik hälsa S 2015:02
 - EU-OSHA. Hälsosamma arbetsplatser för alla åldrar.
<https://eguides.osha.europa.eu/>.
-