



LUNDS
UNIVERSITET



Högskolan
Kristianstad

Hållbart arbetsliv för alla åldrar i det moderna arbetslivet

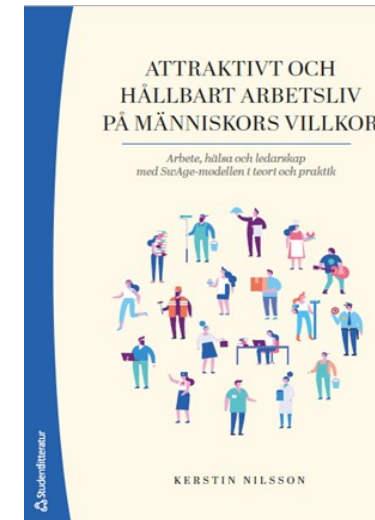
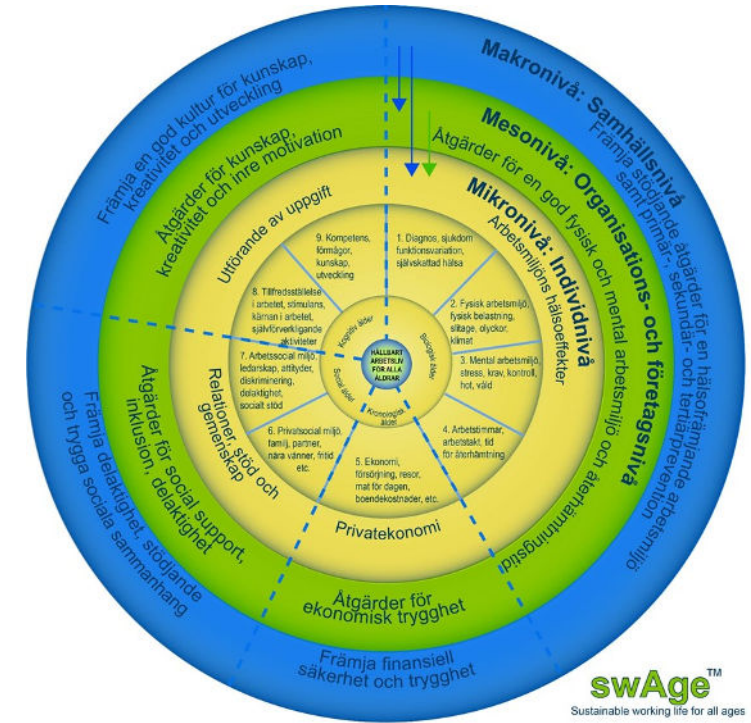
Kerstin Nilsson

Professor, Docent & Dr.med.vet. i folkhälsovetenskap epidemiologi
Docent & Fil.Dr. i arbetsvetenskap

www.swage.org/

kerstin.nilsson@med.lu.se

kerstin.nilsson@hkr.se



Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Senior arbetskraft
– en systematisk kunskapsställning med fokus på mental arbetsmiljö och arbetsocial miljö i Sverige

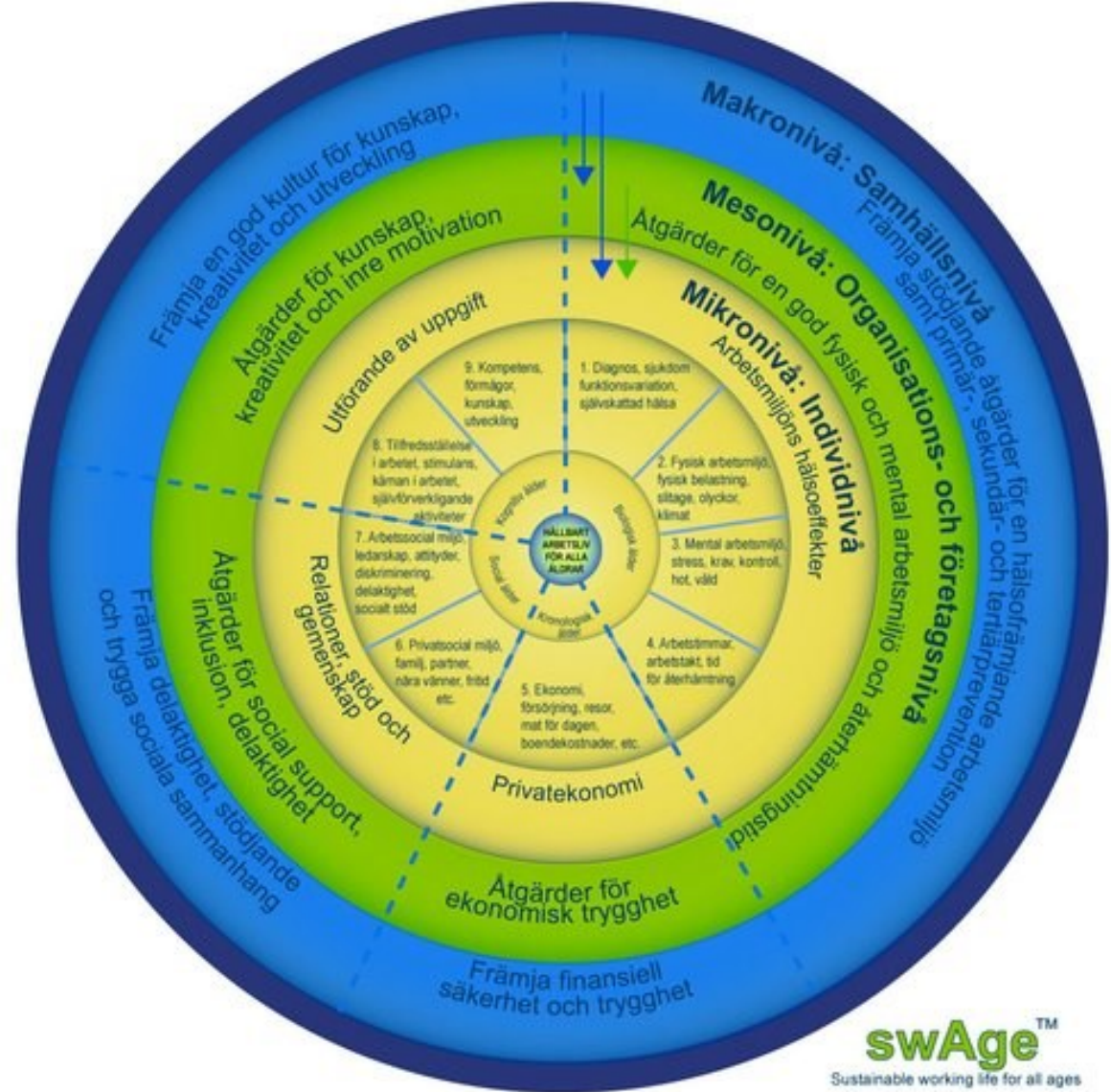
Kunskapsställning 2022:3



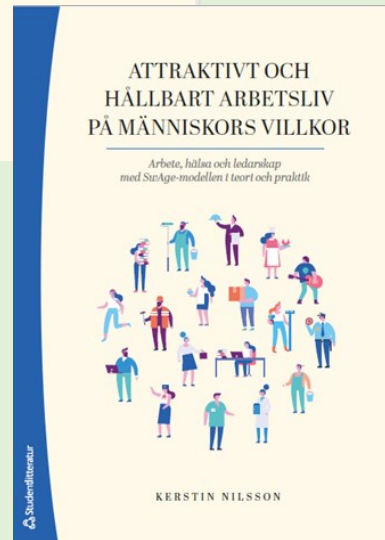
swAge-modellen

– Sustainable working life for all ages

Teoretisk modell, med praktiskt tillämpning, över faktorer som medverkar till ett **Hållbart arbetsliv för alla åldrar**



Hållbart arbetsliv för alla åldrar



**Arbetslivets
komplexitet**
=
Behov av
helhetsgrepp över
påverkans- och
bestämningssområden
för ett hållbart arbetsliv för
alla åldrar!

Påverkans och bestämningsnivåer för friskt och hållbart arbetsliv

- Samhällsnivå

- Organisations/
företagsnivå

- Individnivå



**HÅLLBART
ARBETSLIV
FÖR ALLA
ÅLDRAR**

Anställningsbarhet (Employability)

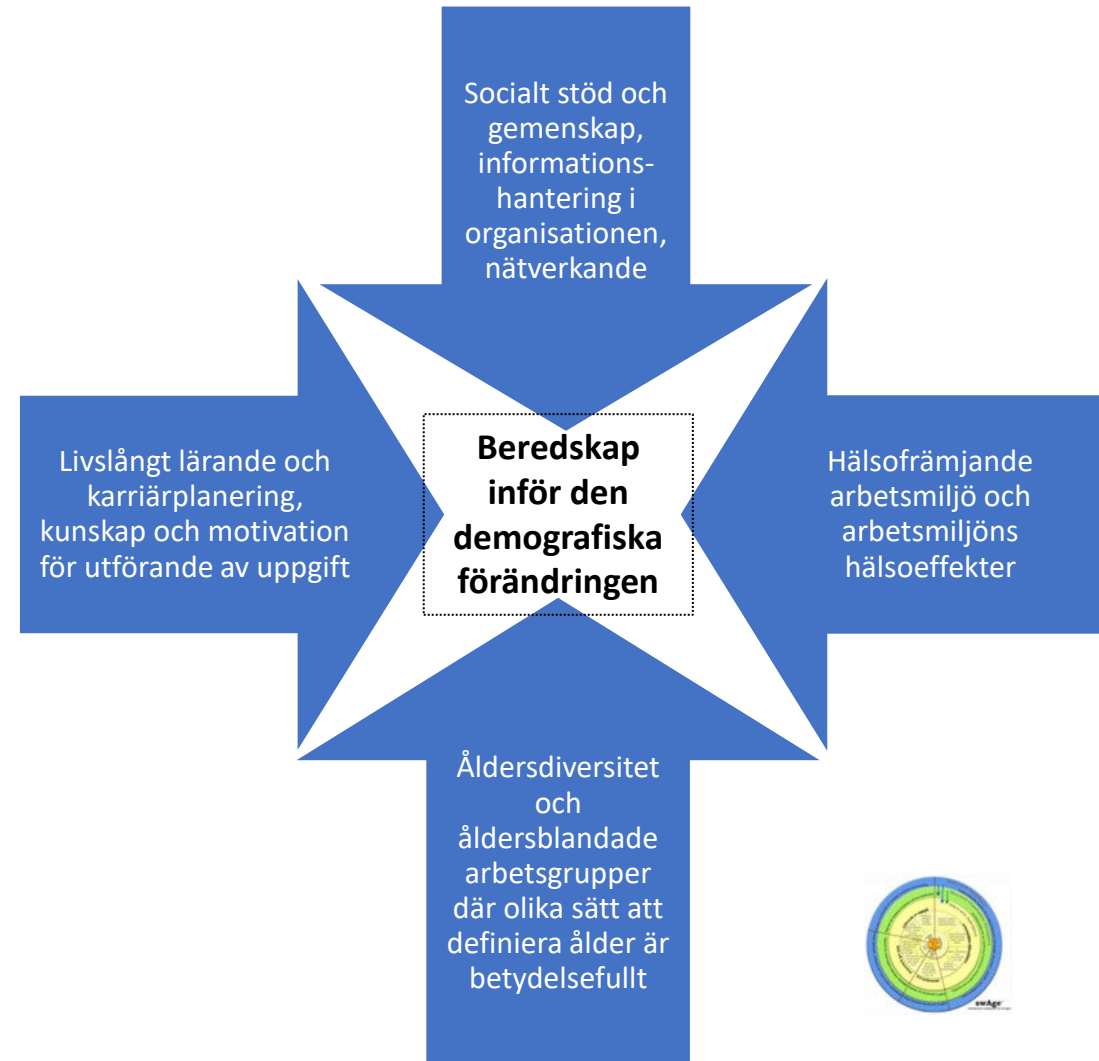
Individens anställningsbarhet vilar på fyra ben:

- **Arbetsmiljöns hälsoeffekter** (hälsan i förhållande till fysisk arbetsmiljö, mental arbetsmiljö, arbetstider, arbetstempo och möjlighet till återhämtning)
- **Ekonomiska villkor** (ekonomiska incitament att arbeta i förhållande till ekonomiska förhållande utan arbete. Samt finansiering av åtgärder på arbetsplatsen för att underlätta möjligheten till att arbeta/anställning)
- **Social delaktighet, relationer och gemenskap** (socialt stöd i arbetet och utanför arbetet)
- **Utförande av arbetsuppgifter** (rätt kunskap, färdigheter och motivation)

Områden som påverkar ett företags/organisations beredskap inför den demografiska förändringen

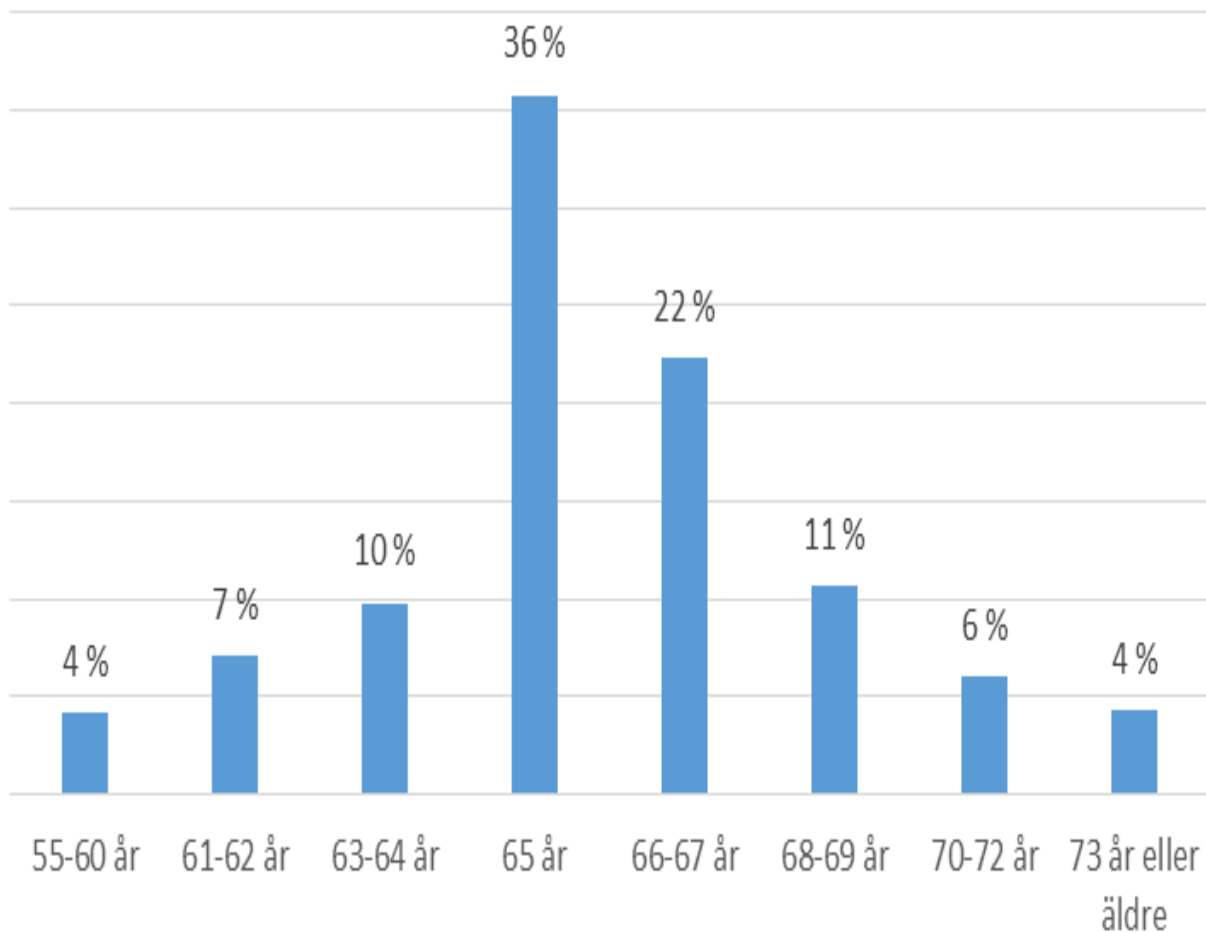
Organisationens/företagets engagemang för:

- Hälsöfrämjande arbetsmiljö och arbetsmiljöns hälsoeffekter
- Socialt stöd och gemenskap, informationshantering i organisationen, och nätverkande
- Livslångt lärande och karriärplanering, främjande av motivation för utförande av uppgifter och aktiviteter i arbetet
- Åldersdiversitet och åldersblandade arbetsgrupper, förståelse för olika sätt att definiera ålder

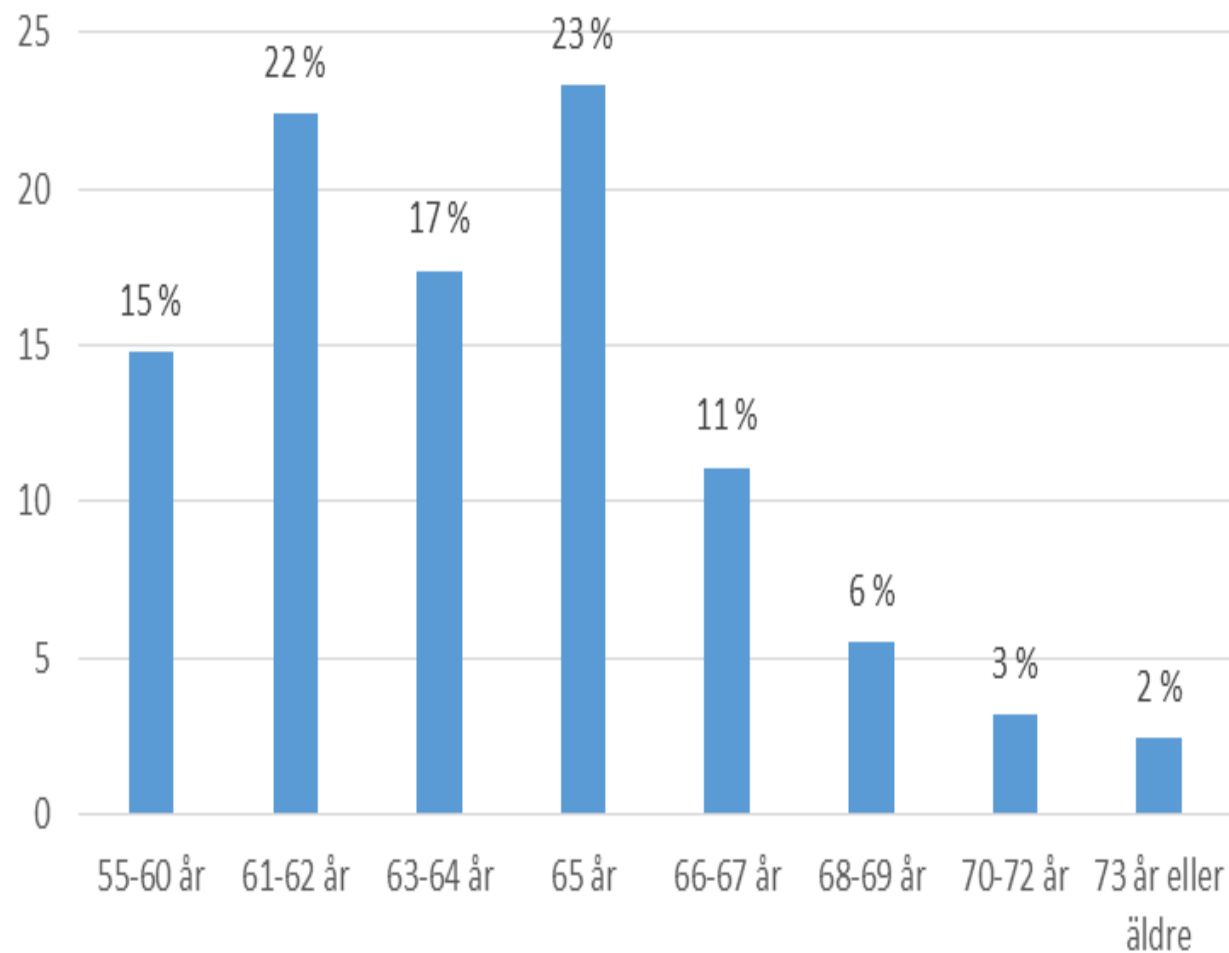


43 % kan, men bara 22 % vill arbeta efter 65 år

Jag kan yrkesarbeta tills jag är



Jag vill sluta yrkesarbeta när jag är...



Vilka faktorer medverkar till att människor

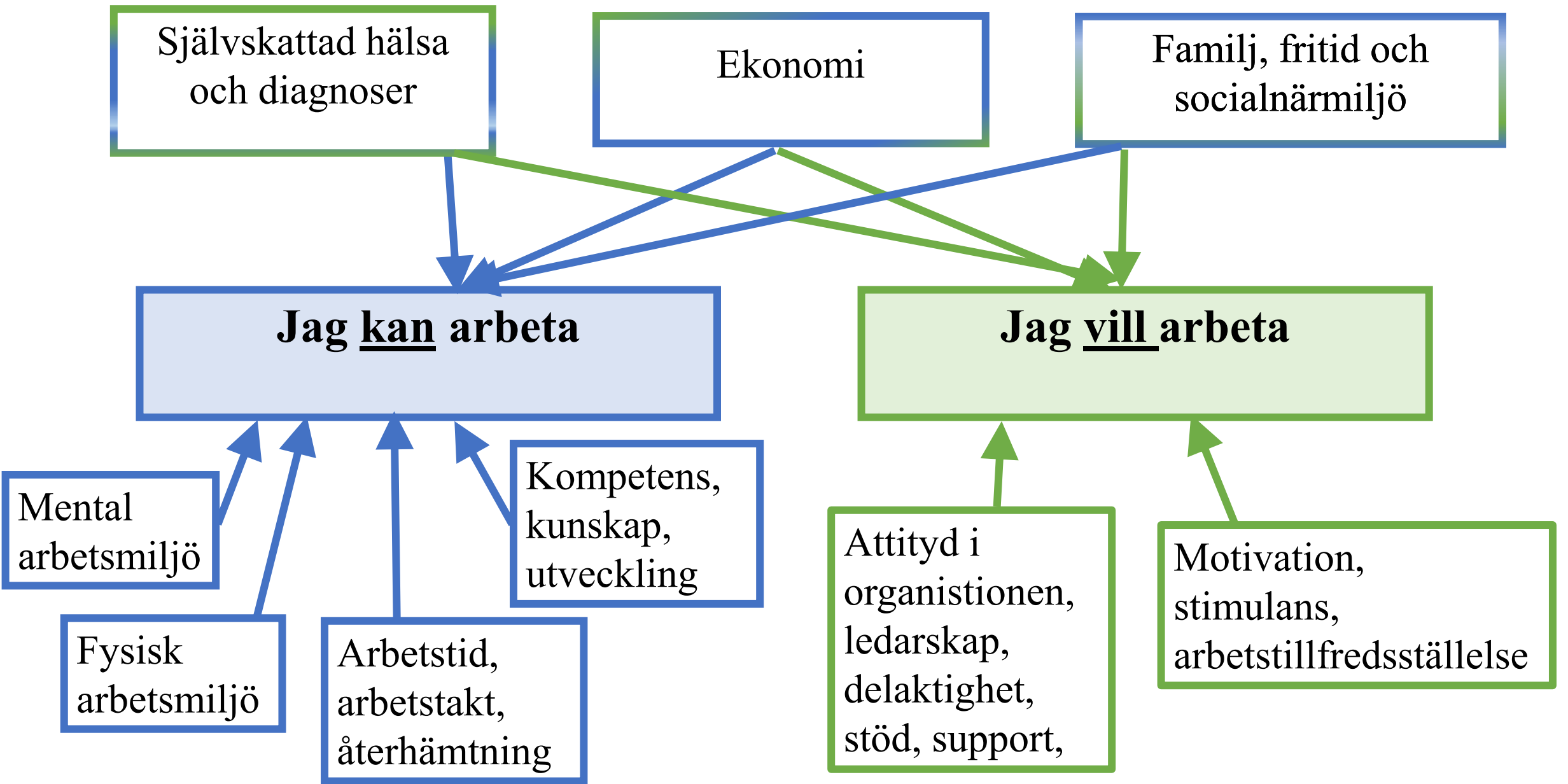
KAN

och

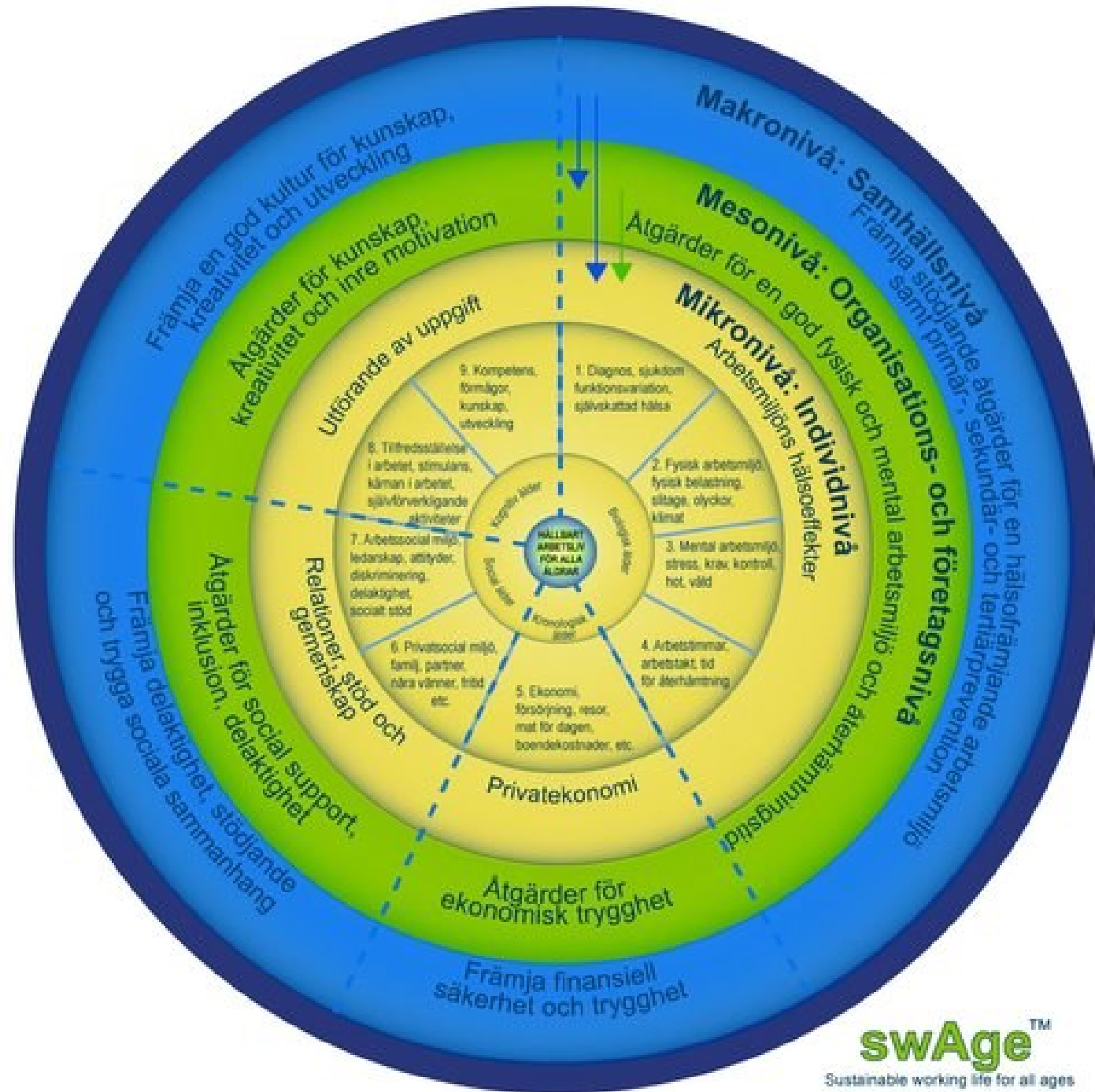
VILL

arbeta

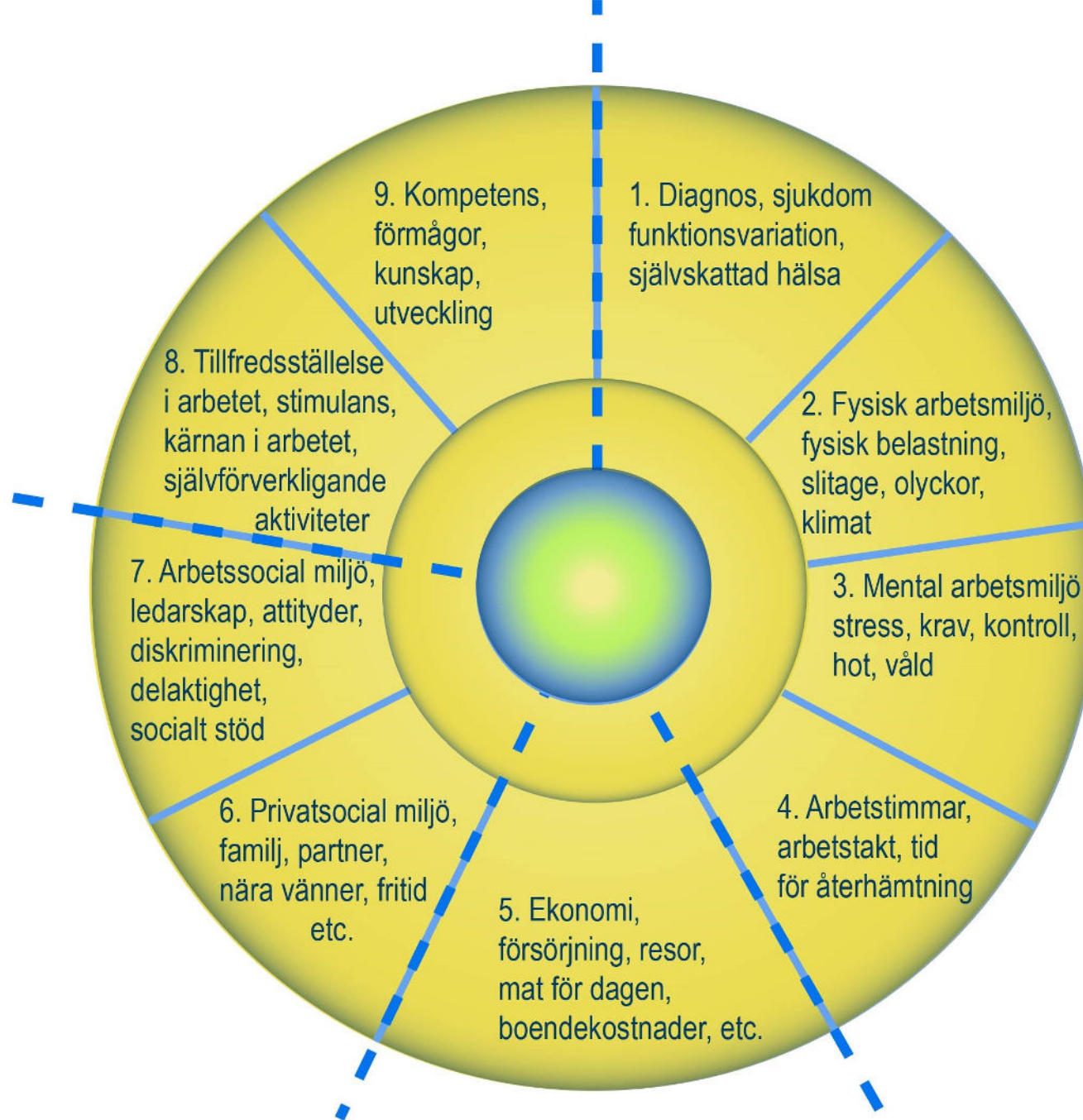
?



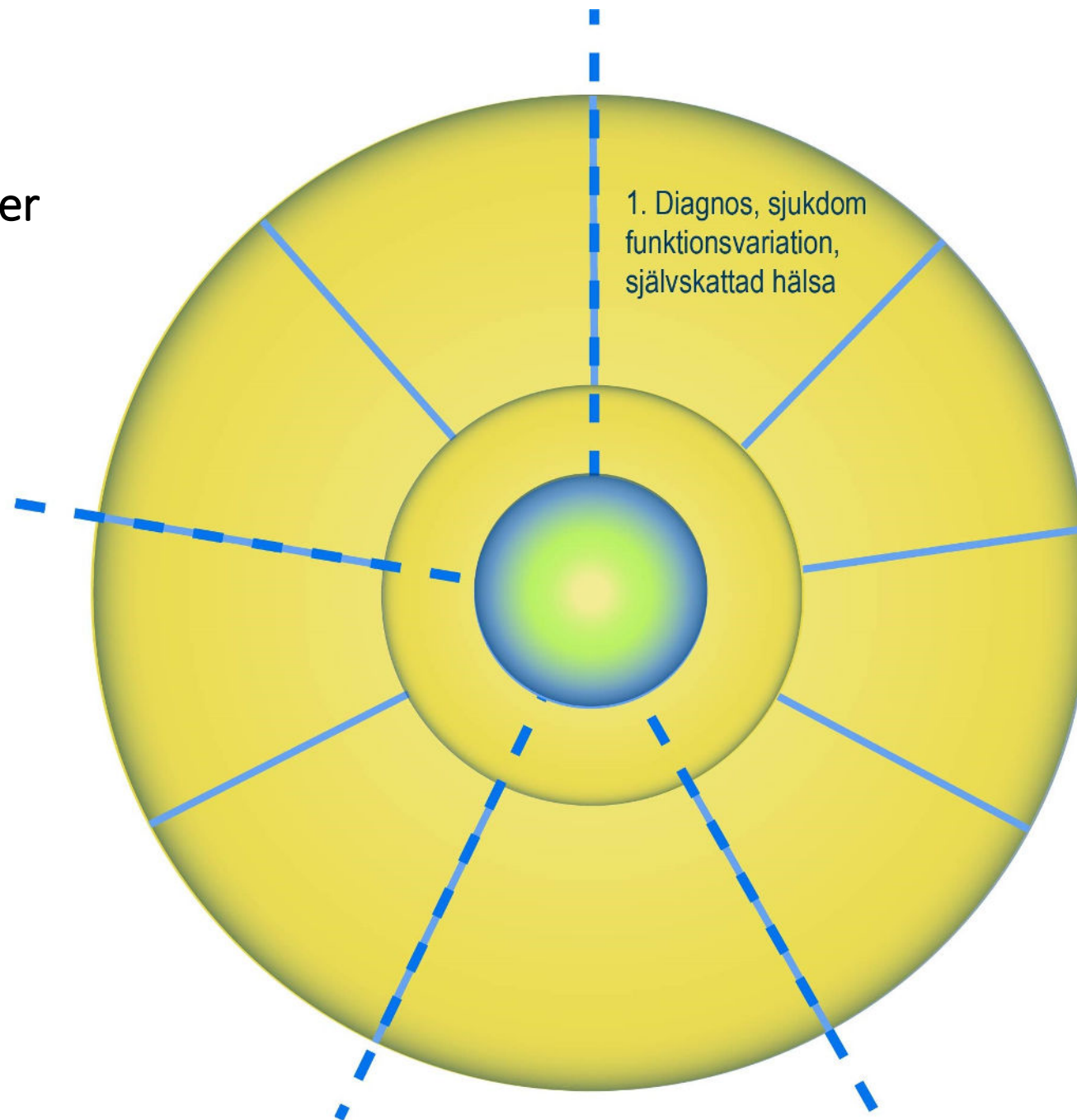
➔ 9 påverkans och bestämningområden för att Kunna och Vilja arbeta



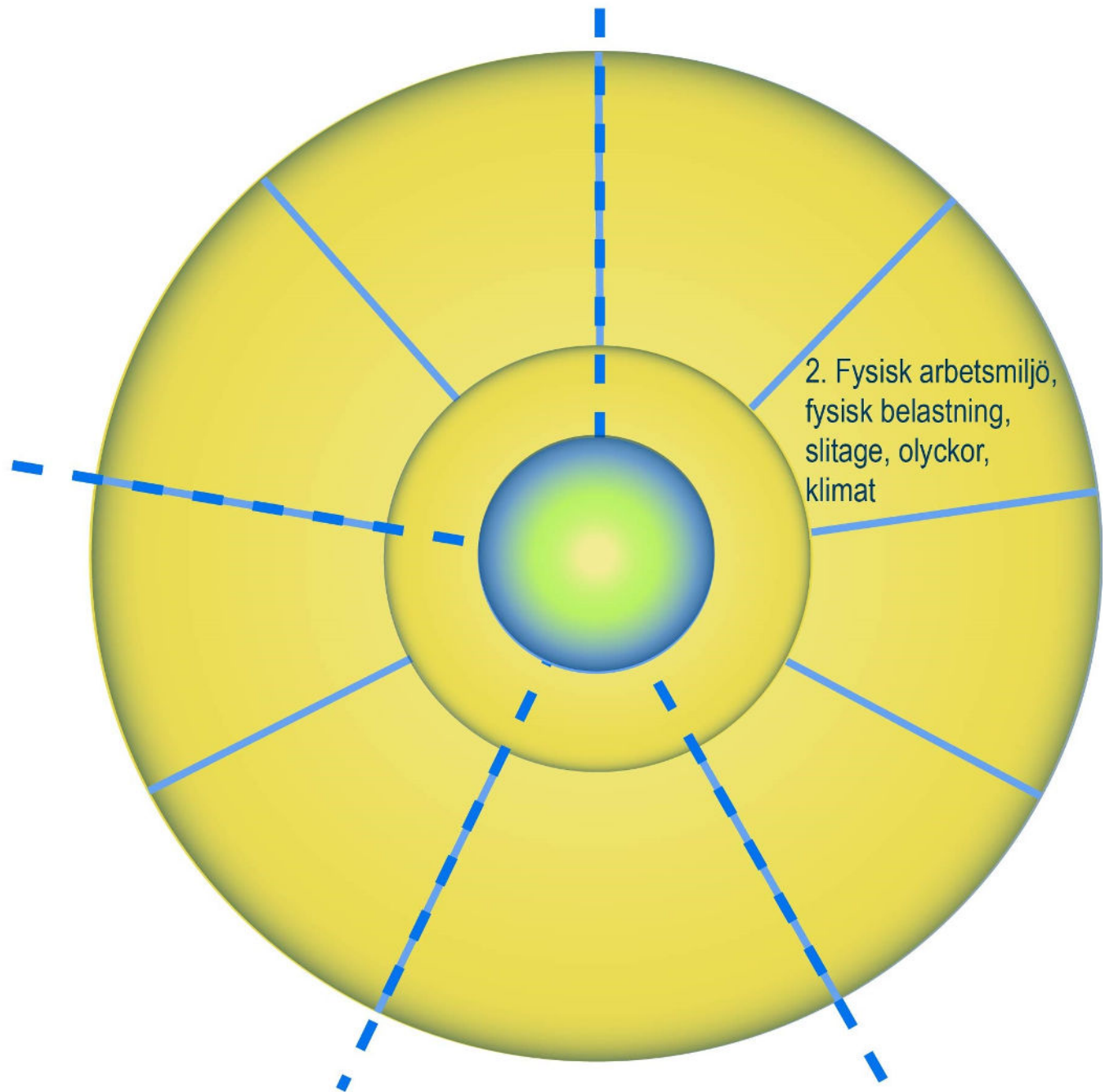
9 områden påverkar om individer kan och vill ingå i arbetslivet



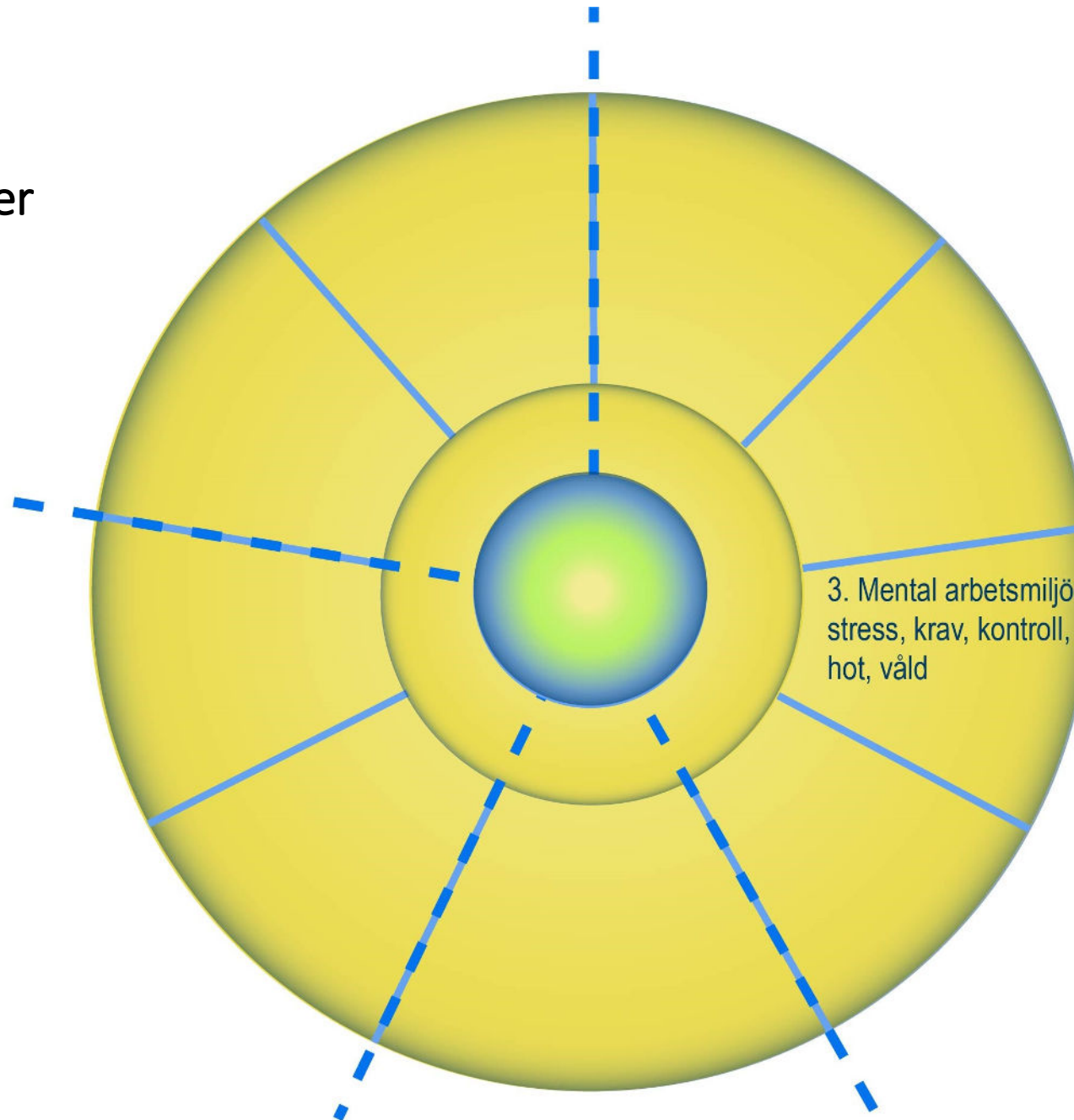
9 områden påverkar om individer kan och vill ingå i arbetslivet



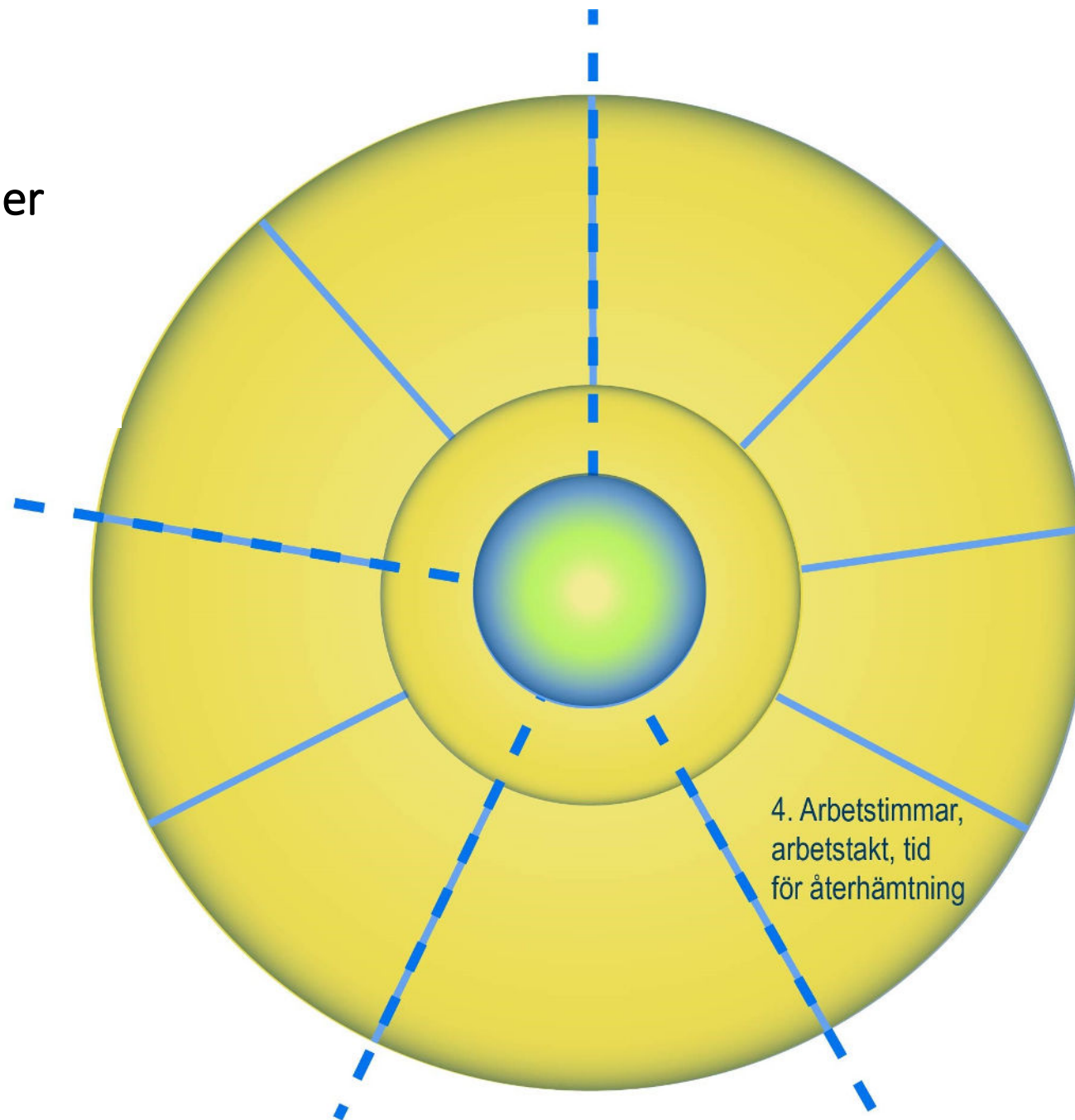
9 områden påverkar om individer kan och vill ingå i arbetslivet



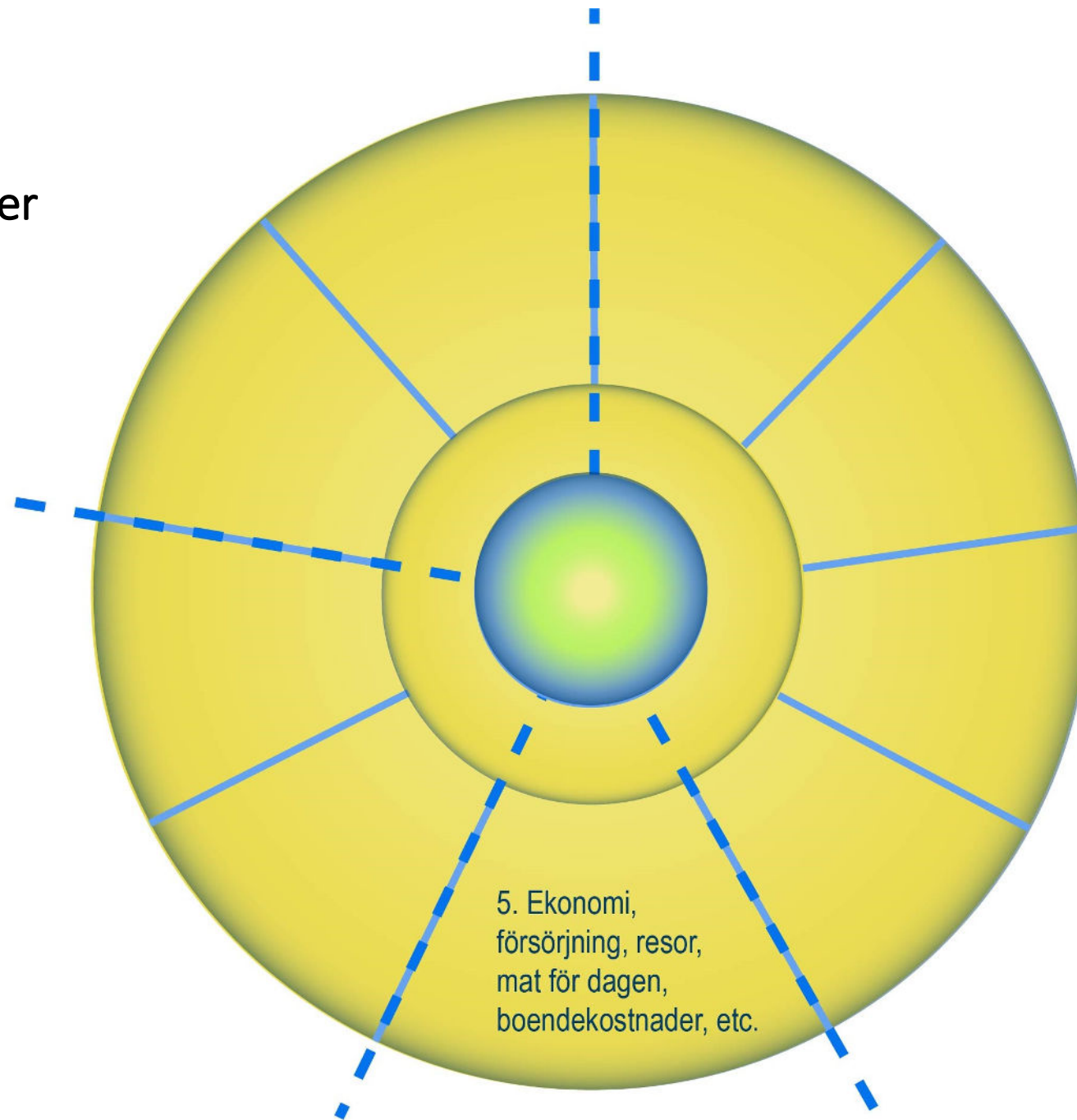
9 områden påverkar om individer
kan och vill ingå i arbetslivet



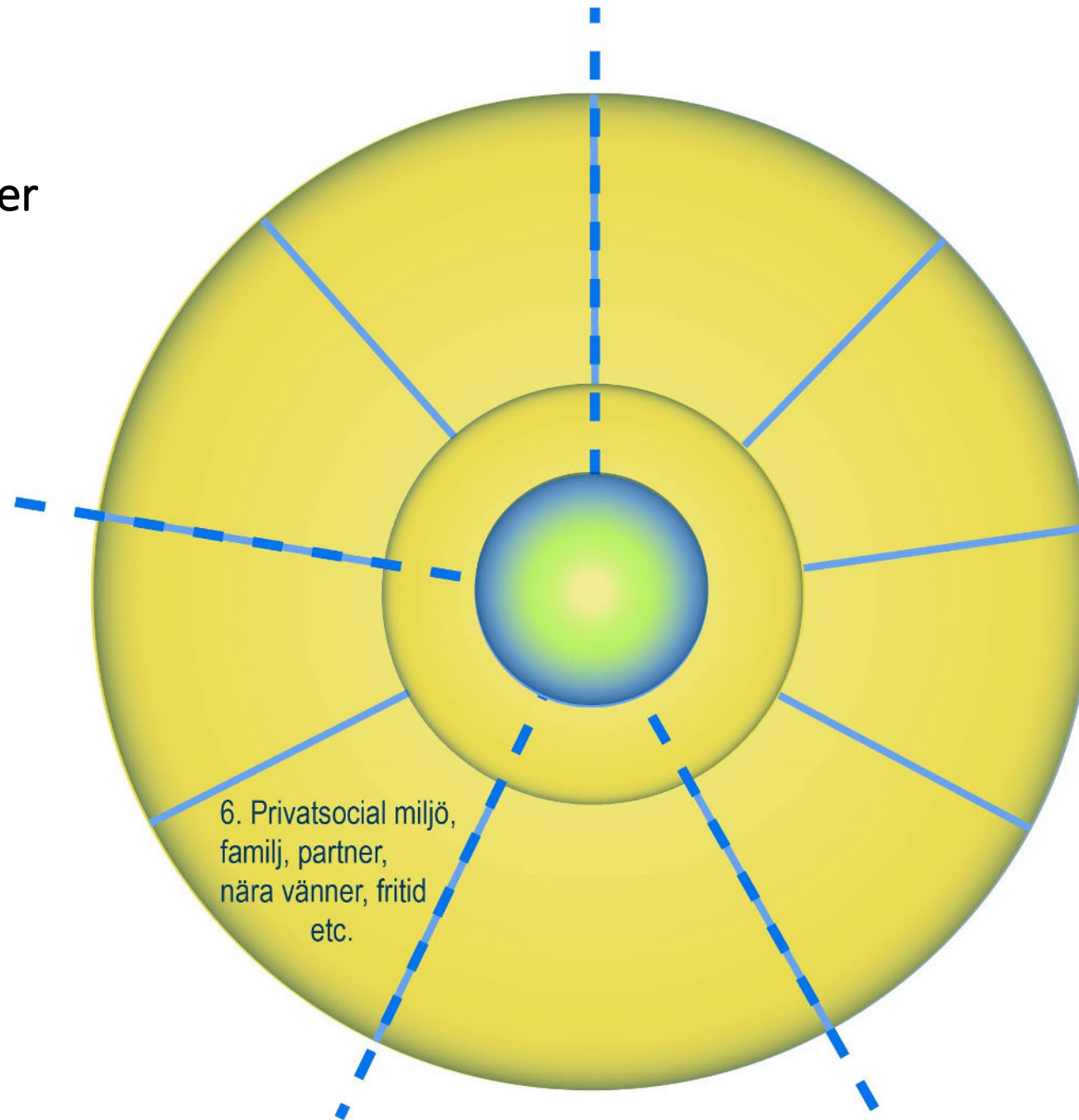
9 områden påverkar om individer
kan och vill ingå i arbetslivet



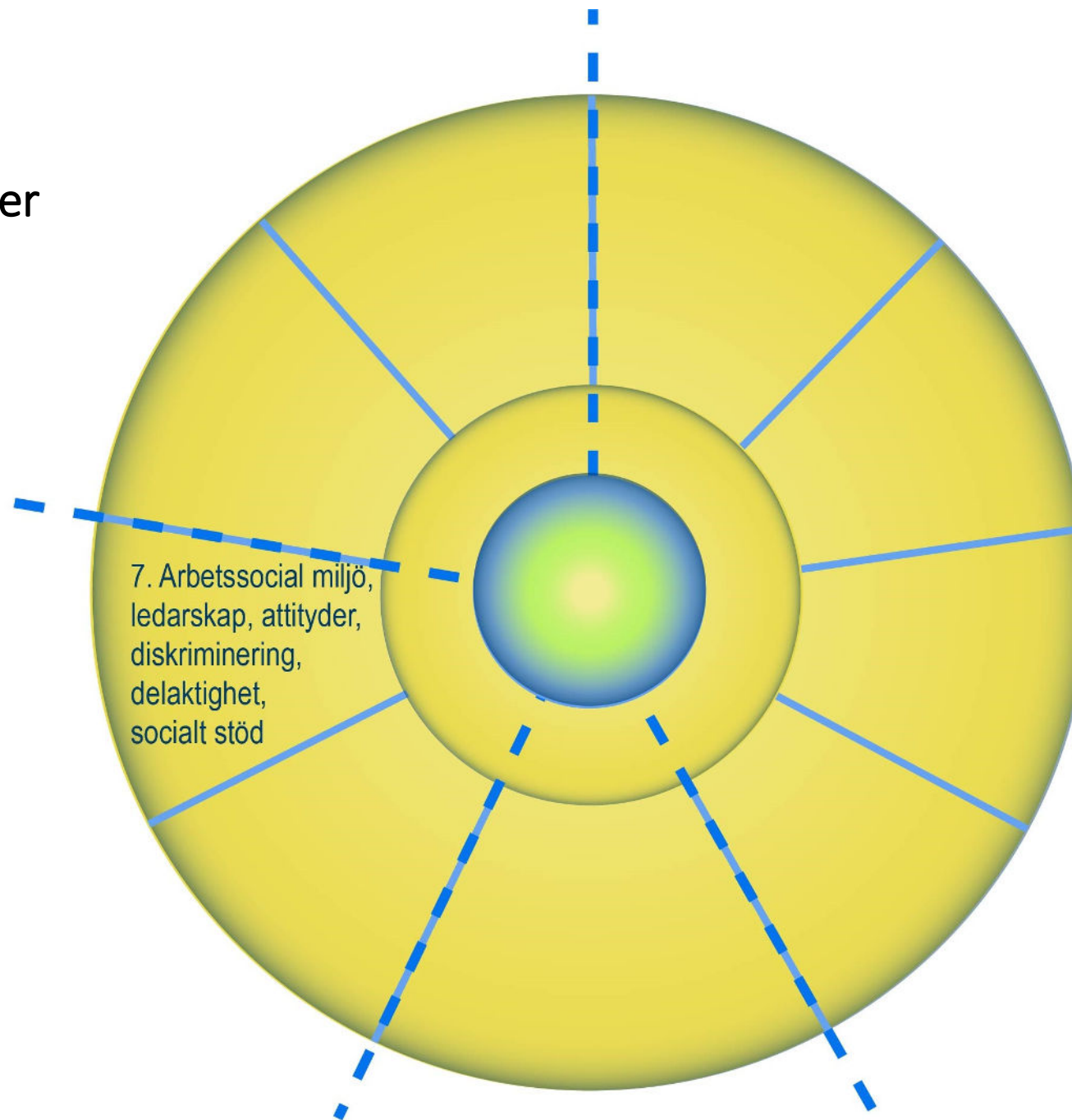
9 områden påverkar om individer
kan och vill ingå i arbetslivet



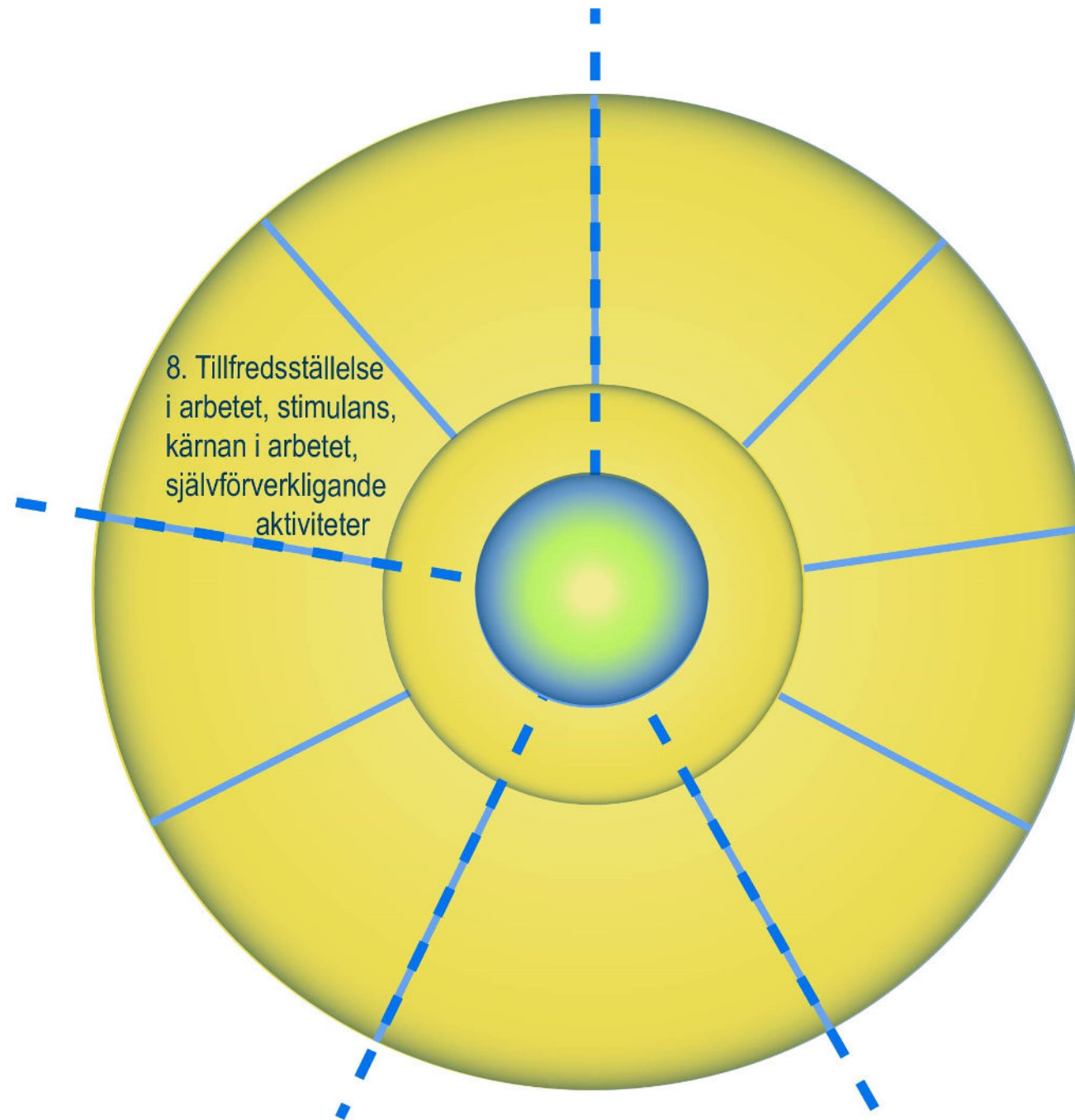
9 områden påverkar om individer
kan och vill ingå i arbetslivet



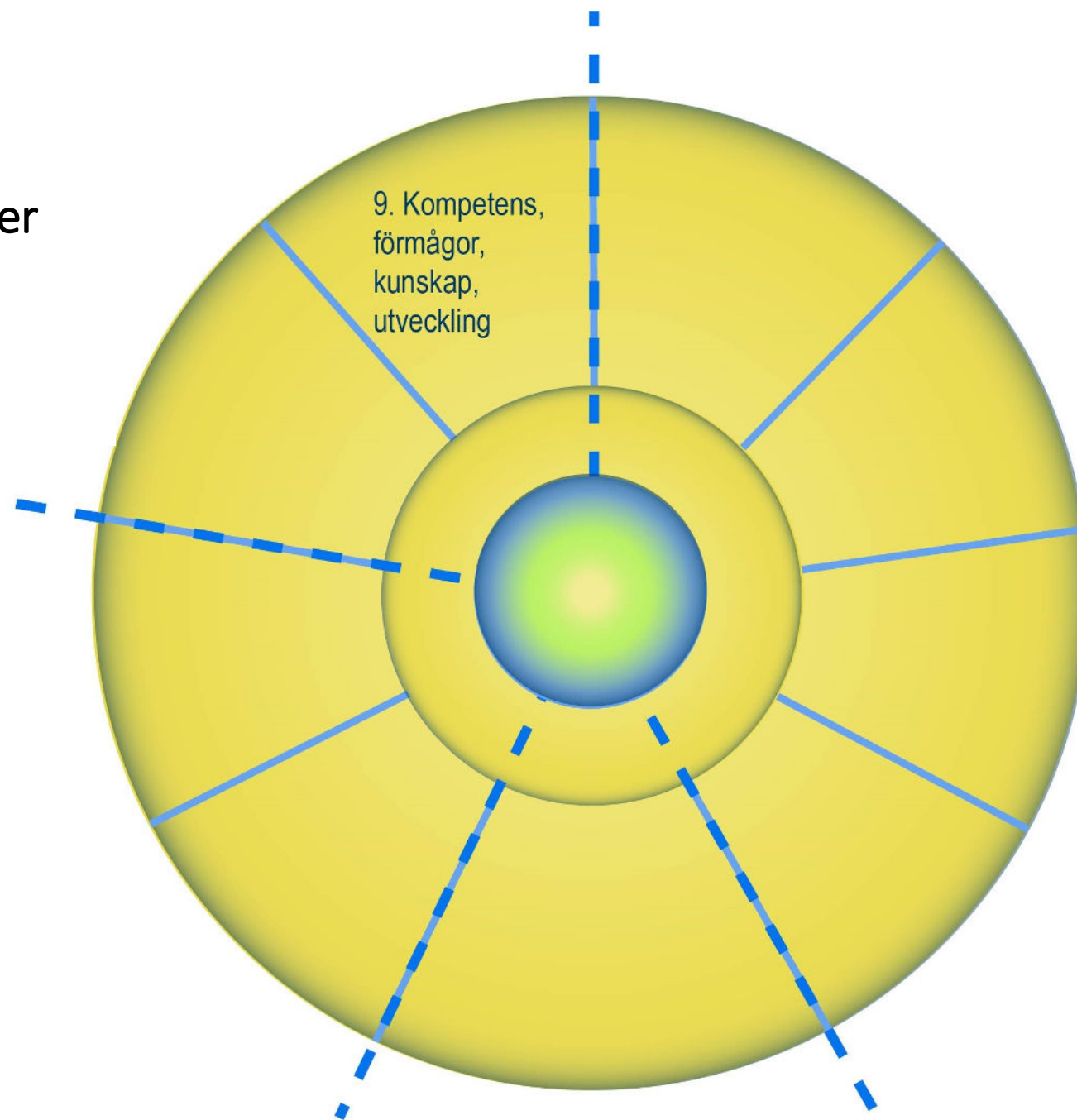
9 områden påverkar om individer kan och vill ingå i arbetslivet



9 områden påverkar om individ
kan och vill ingå i arbetslivet

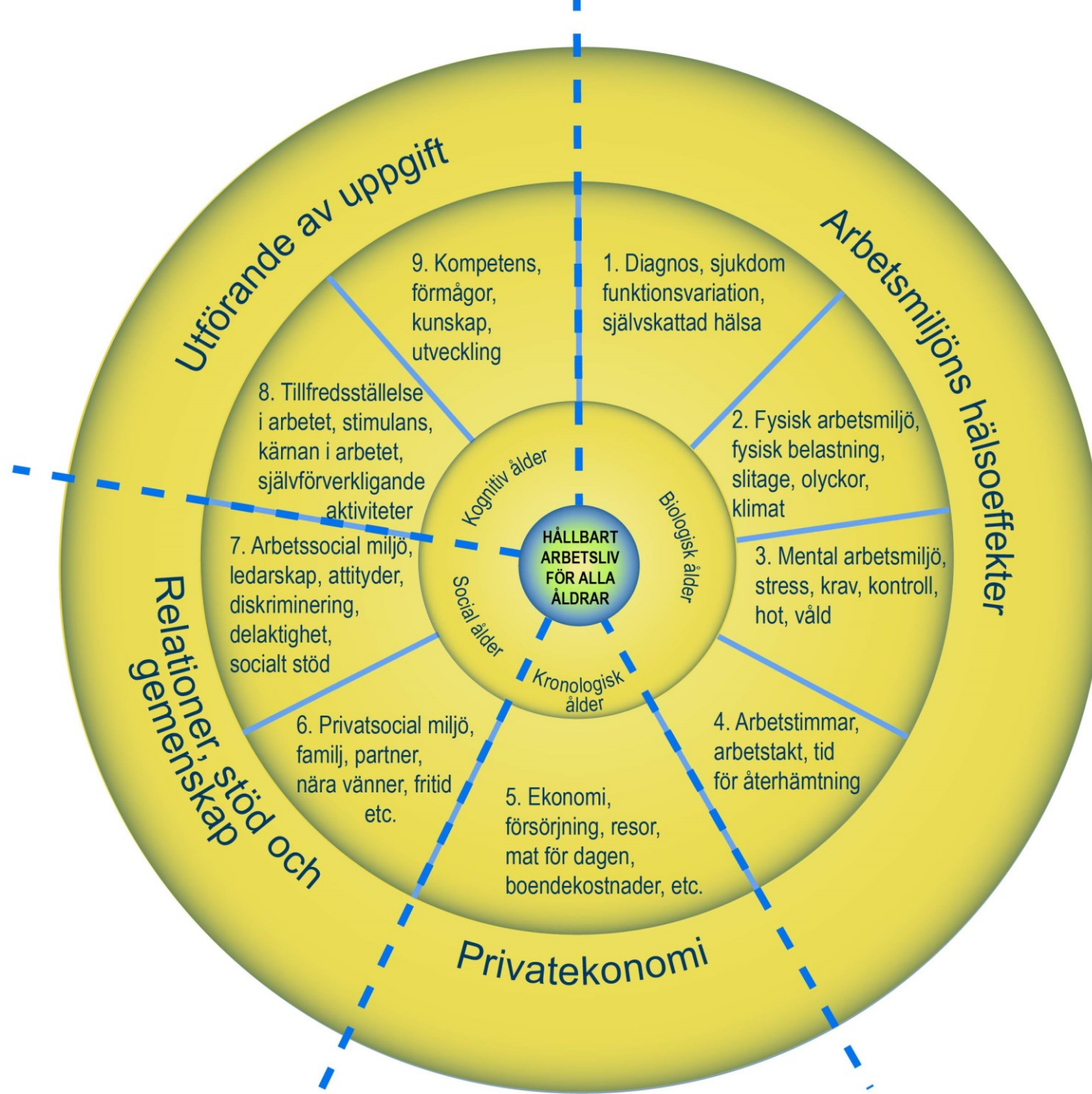


9 områden påverkar om individer
kan och vill ingå i arbetslivet



9 områden påverkar om individer kan och vill ingå i arbetslivet

relaterar/delas in i 4 sfärer utifrån anställningsbarhetens fyra ben (employability)



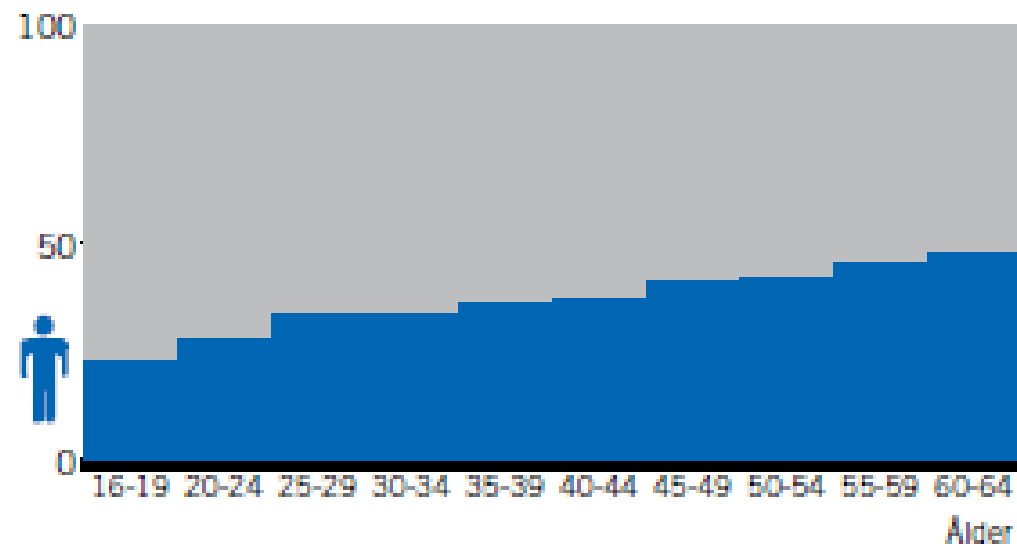
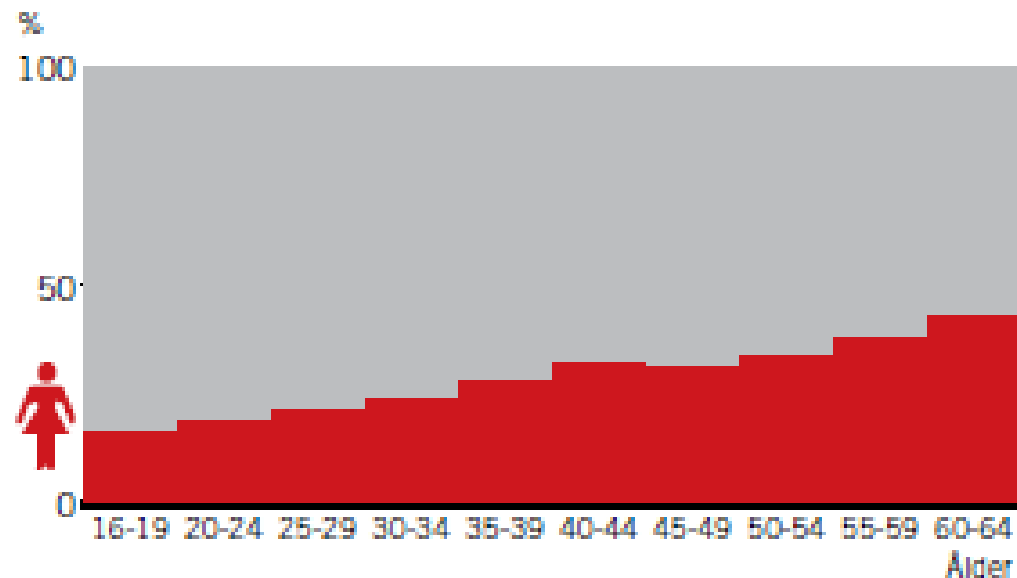
Vad skiljer en äldre medarbetare från andra medarbetare?



cirka 50 % i åldern 63-65 år
beräknas ha kvar en god till mycket god arbetskapacitet

(von Bonsdorff et al 2011)

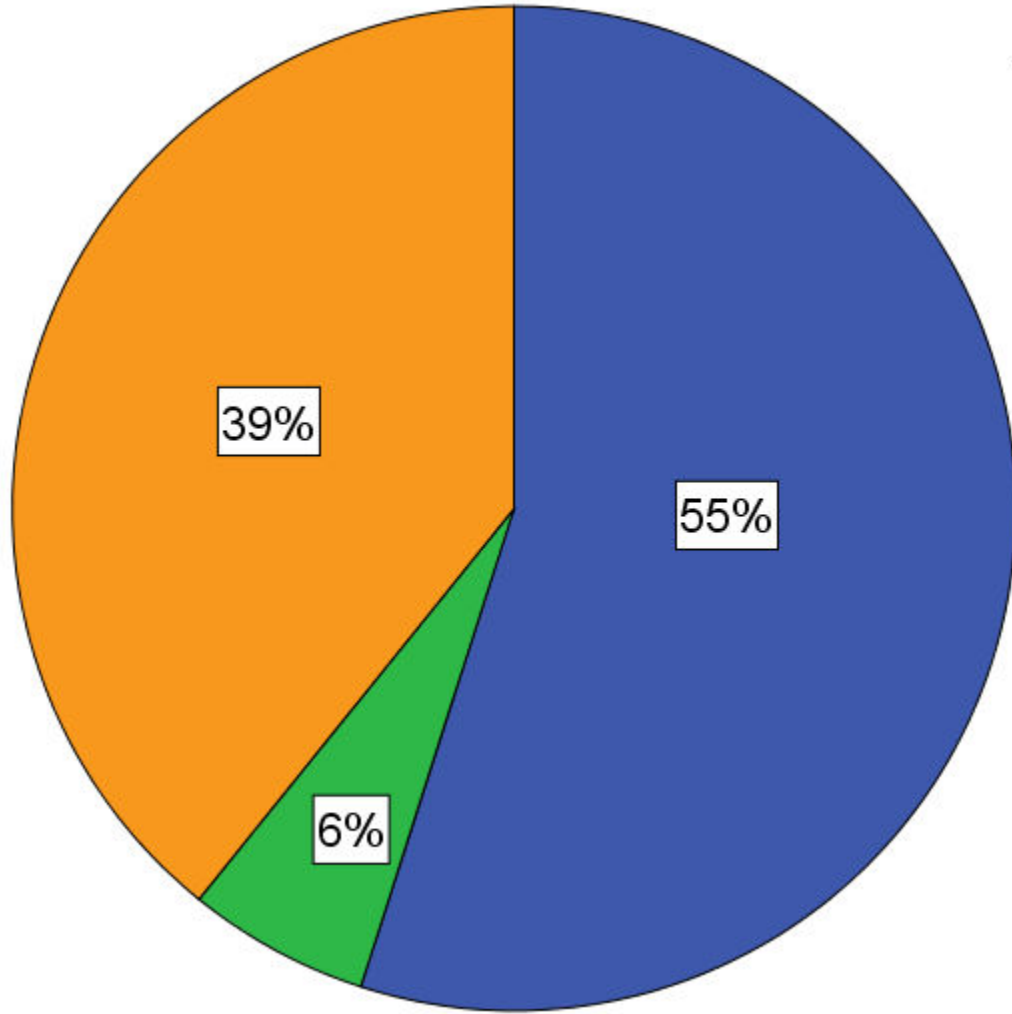
Andel anmälda arbetsskador för alla yrkesgrupper i Sverige med en sjukfrånvaro på mer än två veckor



Sjukfrånvaro
■ mer än 14 dagar ■ 1-14 dagar

Källa: AV/ISA

Hur gammal är äldre?



Jag känner mig som

■ Yngre än min faktiska ålder

■ Äldre än min faktiska ålder

■ Min faktiska ålder

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

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

Klarar äldre att delta i arbetslivet?

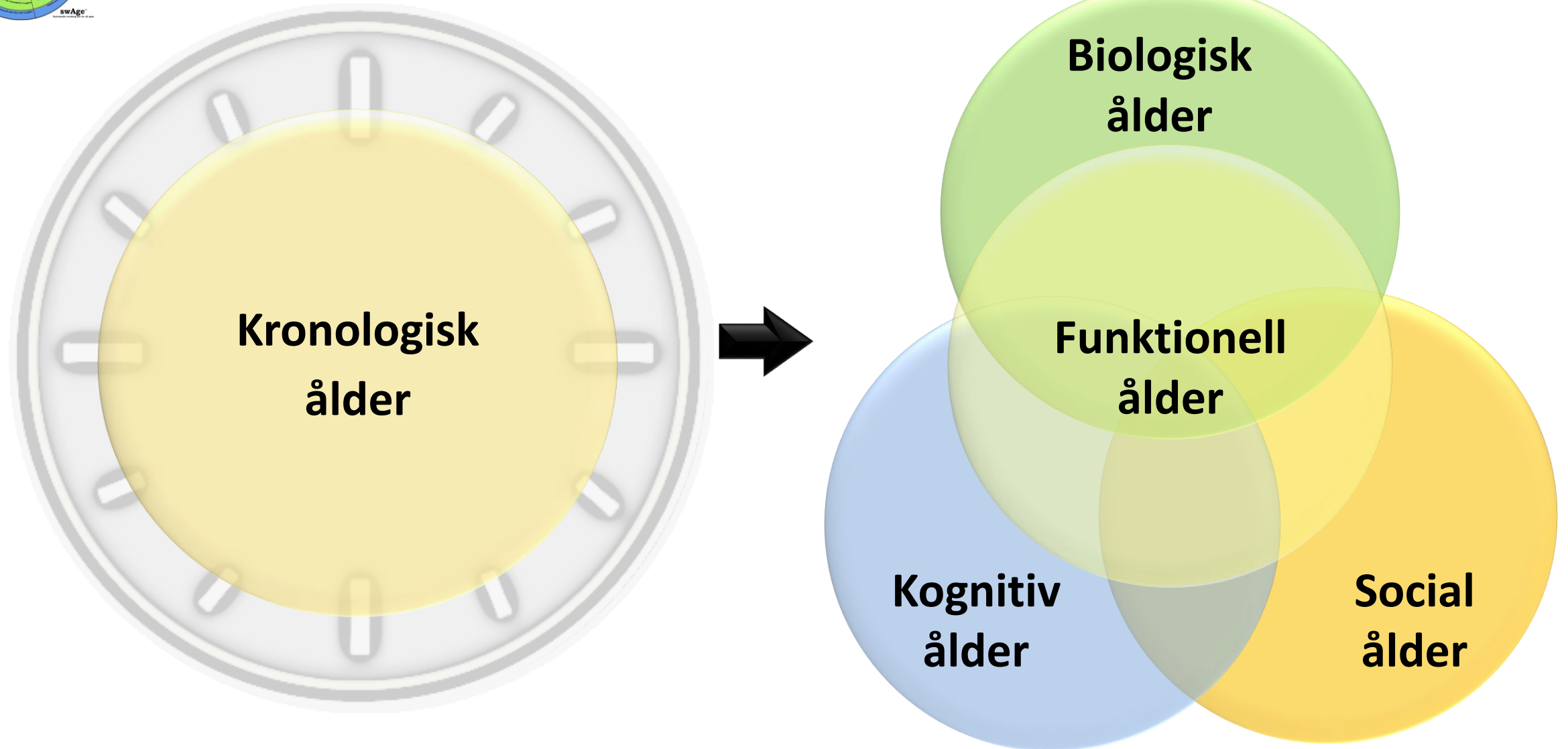
Medarbetare 55-74 år:

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

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

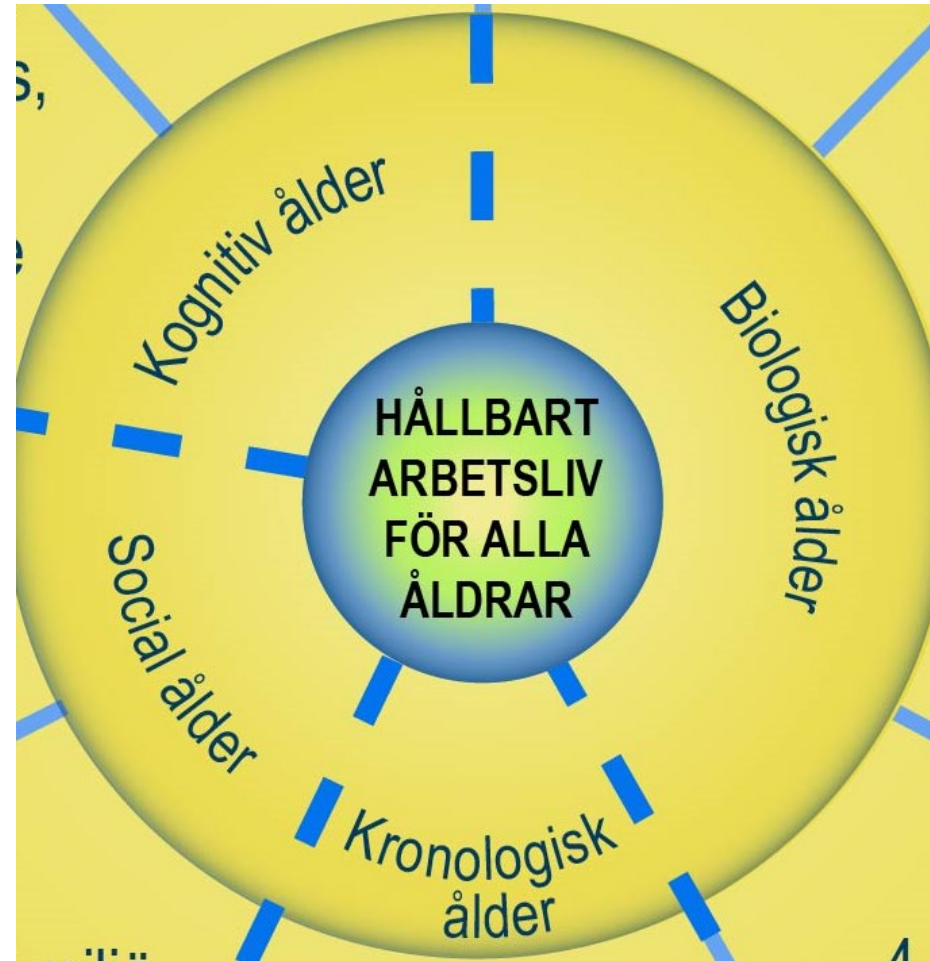


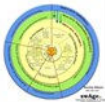
Ålder och åldrande





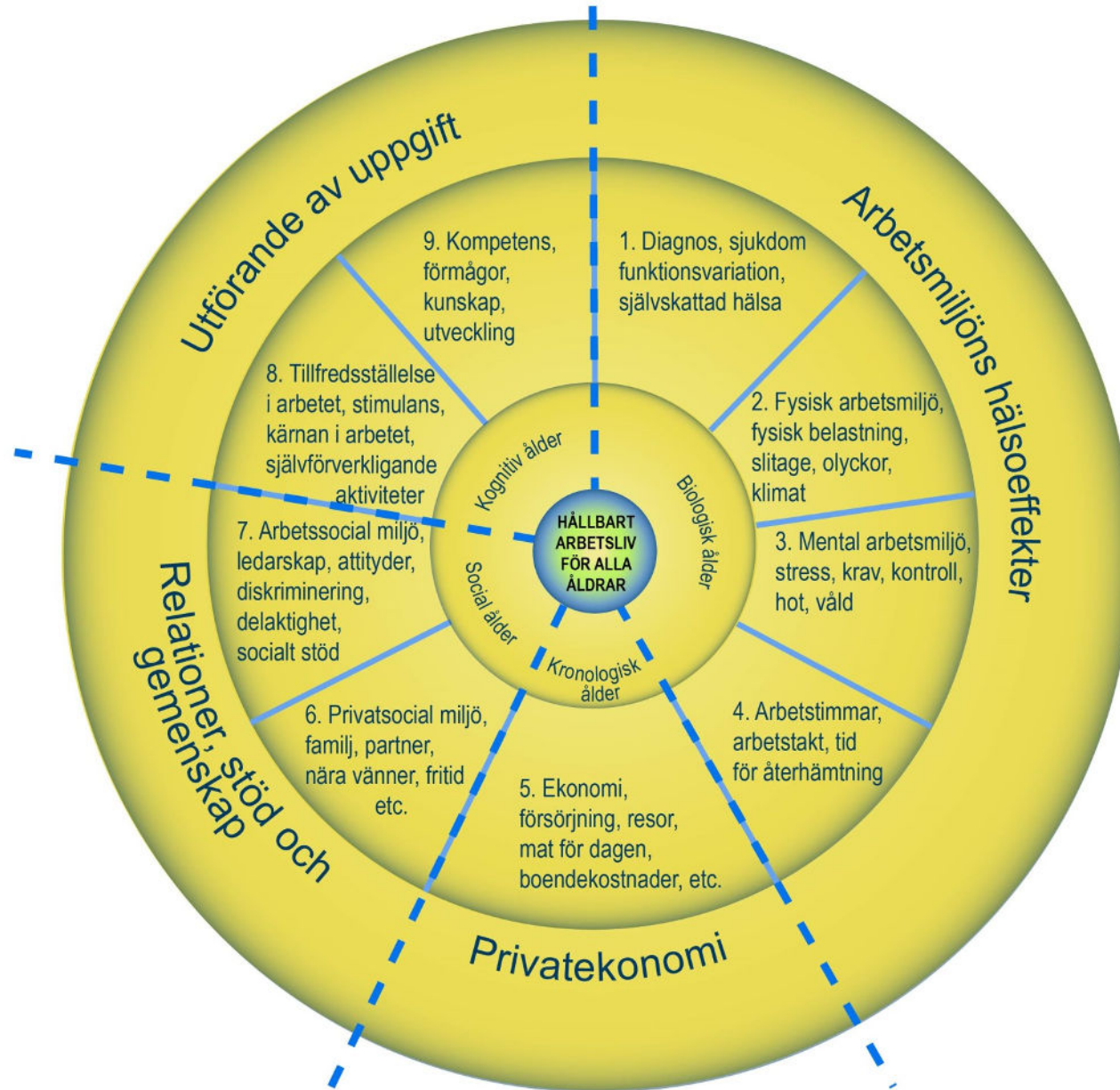
Ålder i arbetslivet





9 påverkans- och bestämningssområden för om vi kan och vill ingå i arbetslivet

4 åldrar/sätt att definiera ålder

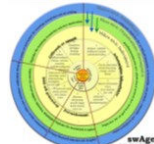
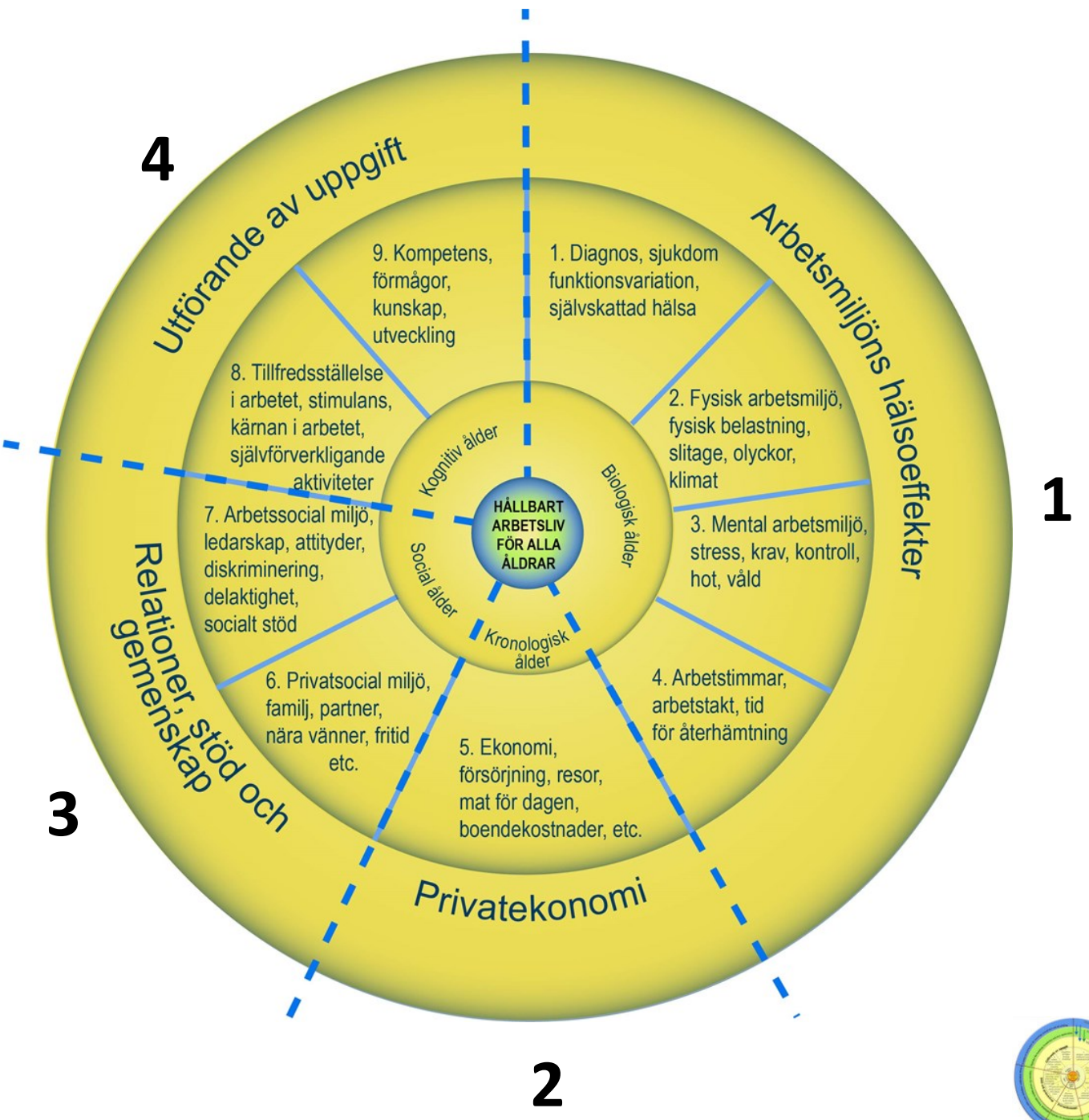


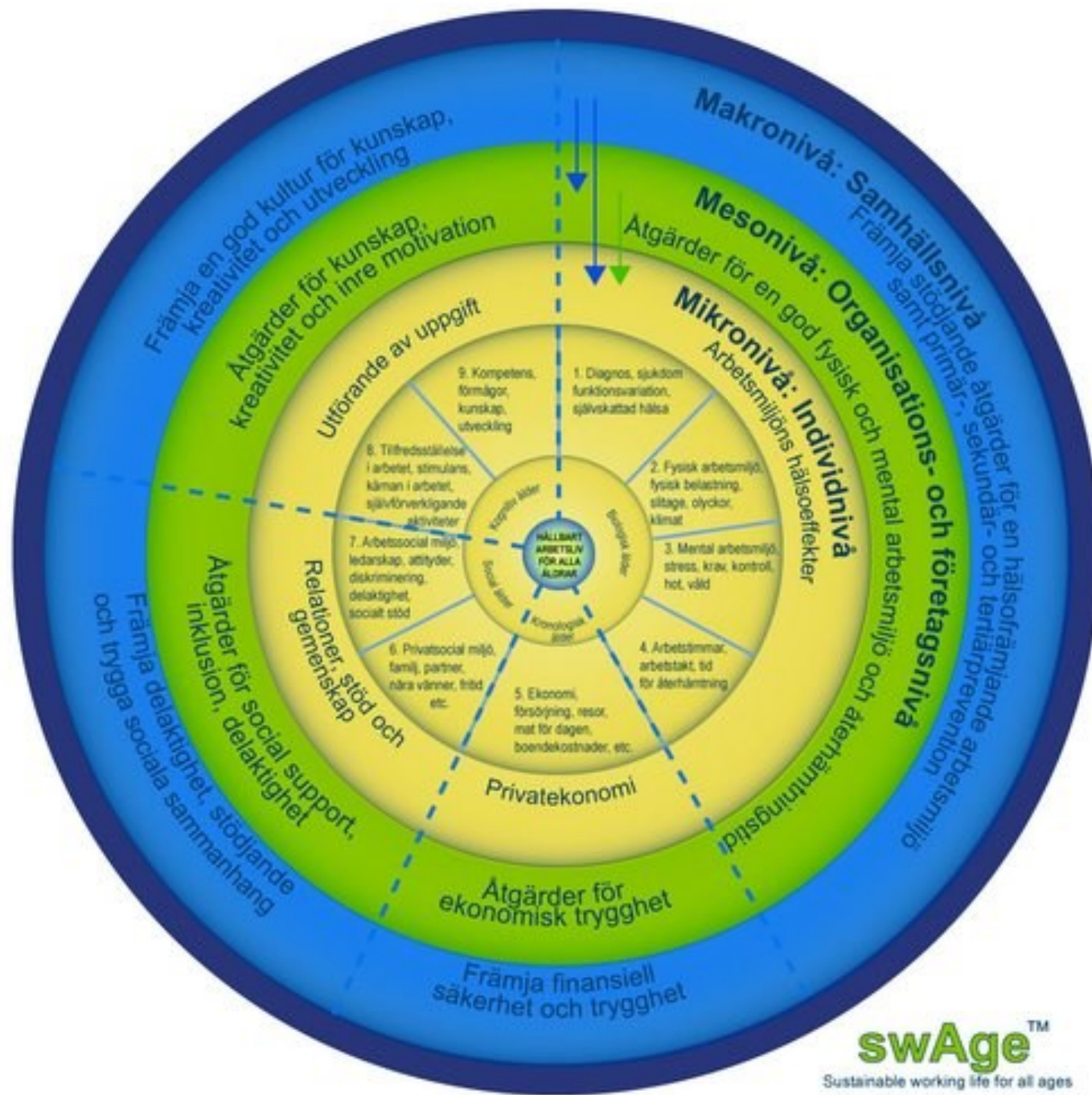


De 4 benen för anställningsbarhet sammanfaller även med de **4 överväganden** som individer, mer eller mindre medvetet, gör för att:

- **lämna arbetet**
- **arbeta vidare på arbetsplatsen**

4 överväganden angående:
att arbeta kvar
eller
att lämna arbetet





swAge™

Sustainable working life for all ages

Hur och vad gör vi praktiskt?

*”Säg två eller tre punkter
som snabbt går att fixa till
för ett hållbart arbetsliv för alla åldrar,
och som får äldre medarbetare
att arbeta till en högre ålder
på alla arbetsplatser!?!”*

Det finns ingen qvick fix!!!

Att skapa friska och hållbara arbetsplatser för alla åldrar

är ett

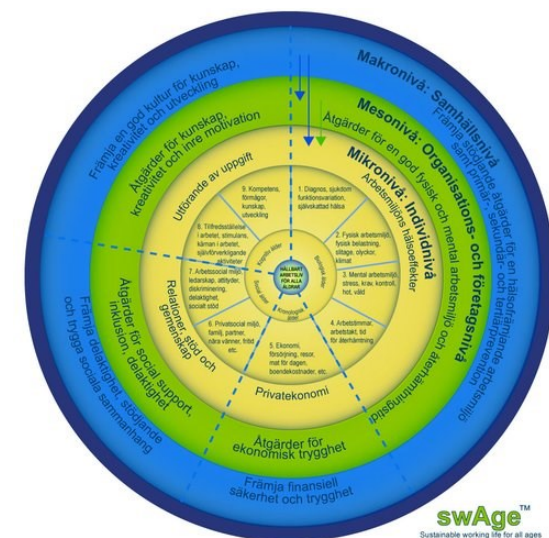
ständigt dagligt arbete som pågår här och nu,

men som också

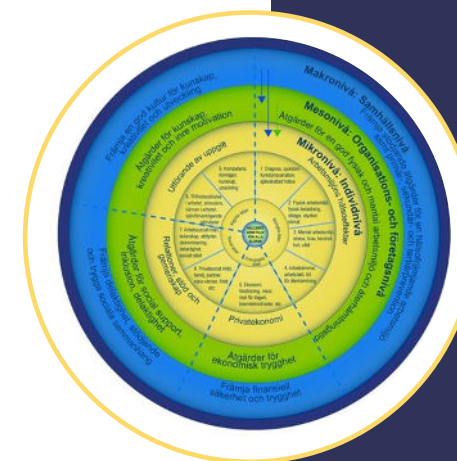
behöver ske systematiskt

för att

förebygga och främja på lång sikt!!!

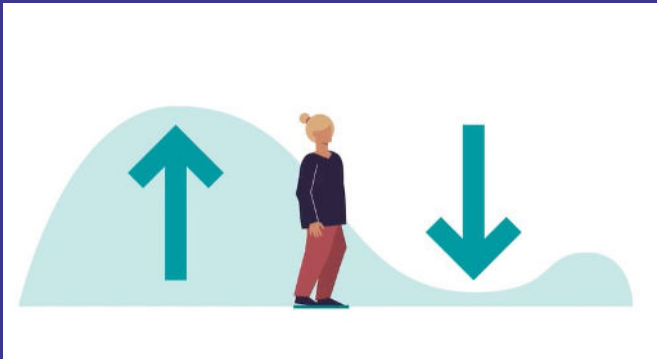


Avsätter man inte tid i dag för att möjliggöra ett långsiktigt arbetsmiljöarbete, förebygga risker, främja hälsa, relationer, kompetens, etc. ... då får man istället räkna med att avsätta tid i framtiden för att arbeta med människors sjukdomar, lidande, sjukfrånvaro, skador, produktionsbortfall, vikarier, och dess ekonomiska konsekvenser, etc.



Arbetslivsresan

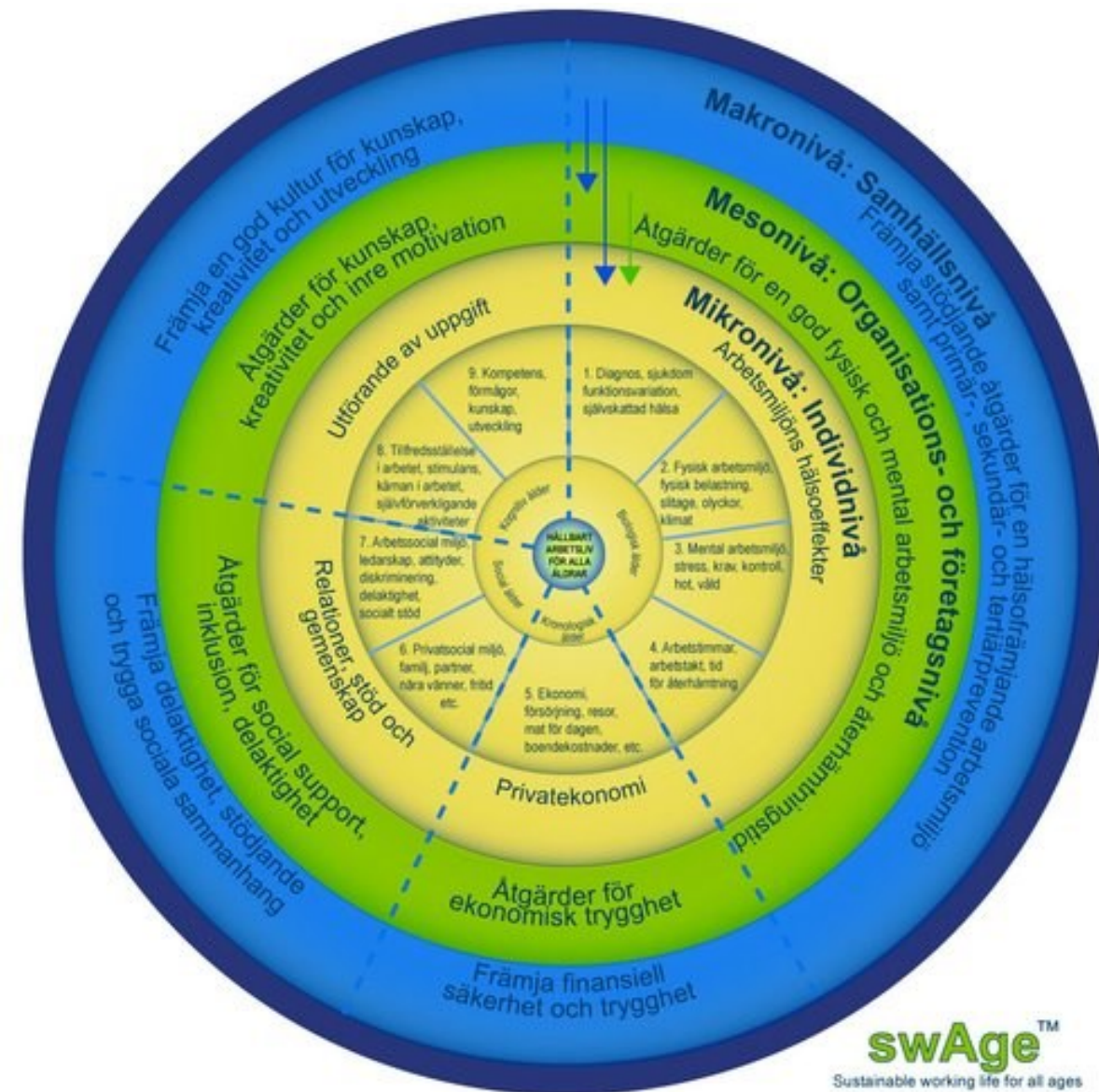
Om och för ett längre arbetsliv



Praktikers användande av swAge-modellen

” SwAge-modellen förklarar och organiserar problemen och verktygslådan, så man vet vad man kan och ska göra”

(citat från deltagare i interventionsprojekt för chefer och HR: ArbetsKraft)



Verktyg och arbets sätt för att göra arbetsplatsen hållbar för alla åldrar:

SwAge-modellen som checklista vid Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

- Undersöka arbetsförhållande utifrån bestämningsfaktorer för hållbart arbetsliv för alla åldrar
- Bedöma risker utifrån de 9 bestämningsområden
- Handlingsplan, tidsplan och ansvarsfördelning för åtgärder
- Vidta åtgärder
- Följa upp och kontrollera effekter av åtgärder





Analys av Sveriges arbetskraft

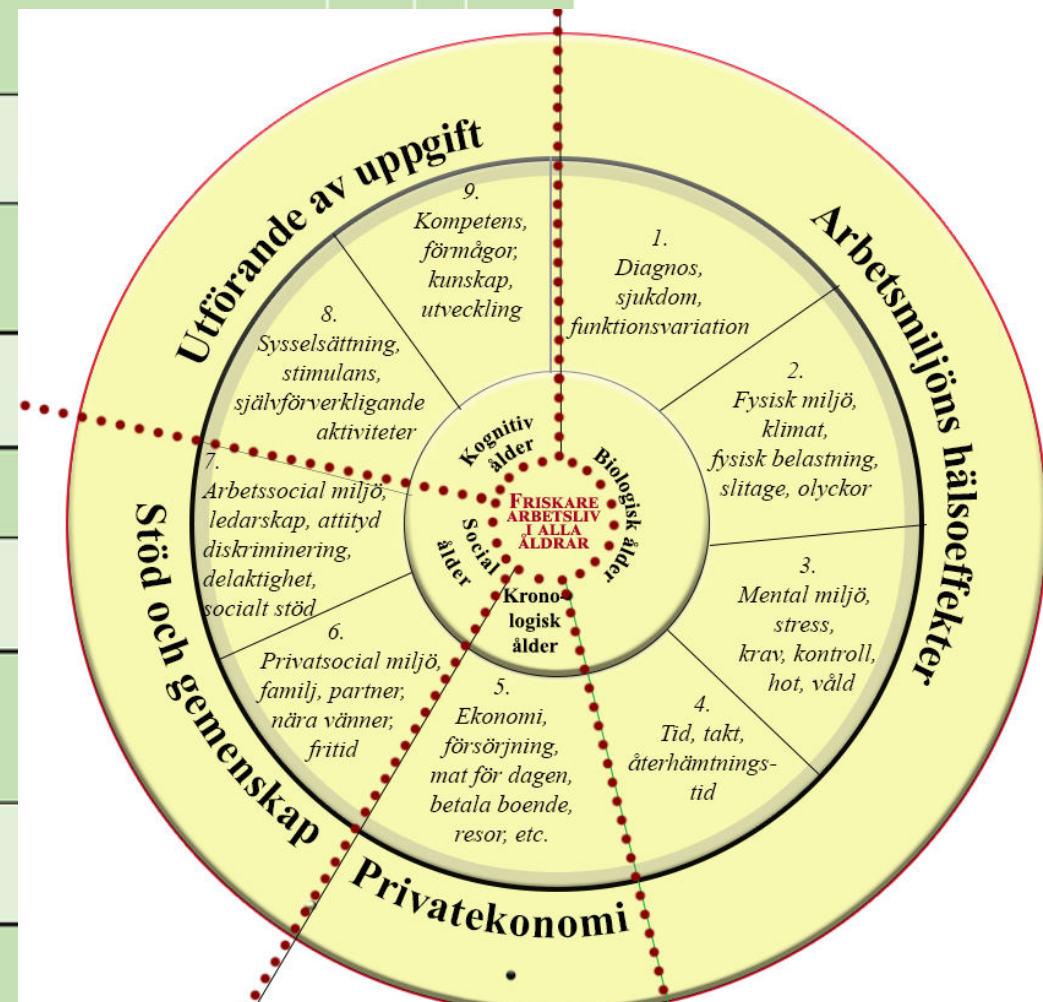
**Ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) på arbetsplatsen
är statistiskt signifikant associerat**

med att individer kan arbeta till 65 år eller längre

(OR 1.7, 95% CI 1.3-2.3; män: OR 2.2, 95% CI 1.4-3.6; kvinnor: OR 1.5, 95% CI 1.1-2.2).

Arbetsplatsanalys och åtgärdsplan – swAge-modellen

Datum:	Namn:	Resultat av arbetsplatsanalys och riskbedömning			Handlingsplan för att åtgärda, bevara eller förbättra				
Bestämningssfären:	Bestämningsområden:	Kontroll gjord	-Riskkällor och risker inom bestämningssområdet -Om/hur/vad som är välfungerande	Allvarlig risk	Annan risk	Åtgärder/Förebyggande/Främjande inom bestämningssområdet	Ansvarig	Klart när	Policy/ uppföljning/ kontroll
Arbetsmiljöns hälsoeffekter Biologisk ålder	Funktionsvariation, diagnoser, läkemedel, självskattad hälsa			•					
	Fysisk arbetsmiljö: Belastning, vibrationer, slitage, farliga ämnen, klimat, tillgång till hjälpmedel, etc.		•						
	Mental arbetsmiljö: Stress, <u>krav kontroll</u> , hot, våld, etc		•						
	Arbetstid, arbetstakt, återhämtning: schema, skift, pauser, raster, etc.		•						
Ekonomi Kronologisk ålder	Ekonomi: Ekonomisk trygghet, anställningsbar, försäkringar, etc.		•						
Stöd & gemenskap Social ålder	Privatsocial miljö: Privativ i förhållande till arbete		•						
	Arbetsocial miljö: Socialt stöd, diskriminering, delaktighet, attityder, ledarskap		•						
Utförande av uppgift Kognitiv ålder	Arbetsuppgift, aktivitet Stimulans, motivation arbetstillfredsställelse		•						
	Kompetens, kunskap förmåga, utveckling i förhållande till arbetsuppgift		•						
Kunskap och utbildning om arbetsmiljörisker, arbetsskadeanmälan, rutiner, hjälpmedel, brandlarm, utrymningsvägar.									



Arbetsplatsanalys och åtgärdsplan – swAge-modellen

Datum: 15/8	Namn: Lena Larsson, chef	Resultat av arbetsplatsanalys och riskbedömning				Handlingsplan			
Bestämningssfärer:	Bestämningsområden:	Kontroll gjord	Riskkällor och risker	Allvarlig risk	Annan risk	Åtgärder/Förebyggande	Ansvarig	Klart när	Uppföljning kontroll
Arbetsmiljöns hälsoeffekter Biologisk ålder	Funktionsvariation, diagnoser, läkemedel, självskattad hälsa	X	1. Medarbetare med läkemedel för högt blodtryck, vilket kan ge biverkning i form av yrsel och balanssvårigheter, utför arbete på tak 2. En medarbetare uppger själv sig ha symptom på utmattningsdepression 3. En medarbetare har diagnostiserad hörselnedsättning vilket blivit sämre med åldern	1. x	2. x 3. x	1. Omplacera medarbetaren till arbete som inte riskerar medföra att denna trillar ner från taket på grund av sin medicinering, alt. att medarbetaren hör med sin läkare om det finns något annat läkemedel utan denna biverkning som hon kan byta till. 2. Se över om och vilken inverkan arbetsmiljön och arbetssituationen har för detta 3. Undersök om hörselnedsättningen kan medföra ökad risk för olyckor eller skador, och vidta då om möjligt åtgärder	1. Lena 2. Lena 3. Lena	1. snarast 20/8 2. 1/9 3. 28/8	1. 20/9 2. 15/9 3. 15/9
	Fysisk arbetsmiljö: Belastning, vibrationer, slitage, farliga ämnen, klimat, tillgång till hjälpmedel, etc.	X	1. Risk för fall vid arbete på höga höjder 2. Arbete med armar över axelhöjd 3. Datorarbetsplatser har gammal utrustning och saknar hög och sänkbara skrivbord vilket gör att de som är långa eller korta får problem i axlar och nacke 4. Flera medarbetare börjar bli äldre och det finns ökad risk för deras säkerhet i arbetet på grund av det biologiska åldrandet	1. x	2. x 3. x 4. x	1. Köp in modernare livlinor och fallskydd, utbildning/gemensam genomgång av Arbetsmiljöverkets föreskrift om byggnads- och anläggningsarbete-AFS 1999:3, samt beställa och dela ut broschyr om Arbete på höjd 2. Svårt att ta bort själva arbetsmomentet, men en långsiktig lösning behöver utvecklas. Se under tiden till att detta arbete begränsas och uppgifterna roteras i arbetslaget för att minska belastning 3. Köp in hög och sänkbara skrivbord. Kalla in ergonom från företagshälsovården för att se över inställningar på stolar, skrivbord, lampor skärmar, hjälpmedel, etc. för olika medarbetare på datorarbetsplatser 4. Pågående översyn av arbetsplatsen med anledning av ökade risker vid biologiskt åldrande	1. My 2. Arne 3. Alim 4. Lena	1. 20/8 2. Påbörjas snarast – genomfört 20/5 nästa år 3. 30/10 4. vid årlig översyn	1. 20/9 2. 25/5 nästa år 3. 25/5 nästa år 4. Vid årlig uppföljning
	Mental arbetsmiljö: Stress, krav, kontroll, hot, våld, etc	X	1. Flera medarbetare beskriver att de upplever mycket stress i arbetet. Intervju av dessa medarbetare angående vilka arbetsmoment som upplevs som särskilt stressande - Intervjuer visade att framförallt splittringen med väldigt många arbetsuppgifter varje dag gör att det som egentligen är högst prioriterat inte hinns med, vilket medför upplevelse av otillräcklighet, skam, skuld och besvikelse. 2. Medarbetare blev hotad av förälder till en elev via sociala media. Denne dömde hoten som obehagliga men tog inte hoten på större allvar		1. x 2. x	1. Ny medarbetare eller praktikant kommer att anställas på deltid för att ha ansvar för att kopiatorn fylls på och fungerar; organisering, beställning och upppackning av material; tömning av gemensam diskmaskin; kontroll så att utrustningen är fungerande och finns på plats; m.m. 2. Åtgärder för att anmäla hotet och kontakta föräldern angående dennes agerande. Stödgrupp för samtal tillsammans med företagshälsovården om hur vi hanterar hot.	1. Lena 2. Lena	1. 1/12 2. Kontakt med förälder omgående, Stödsamtal under november	1. 1/4 nästa år 2. 1/2 nästa år
	Arbetstid, arbetstakt, återhämtning: schema, skift, pauser, raster, etc.	X	1. Brist på återhämtning och trötthet ökar risken för skador och sjukdom. Det nya arbetstidsschemat med delade turer minskar möjligheten för tillräcklig återhämtning, särskilt för dem som pendlar till jobbet. 2. Det finns en särskilt ökad risk för brist på återhämtning för de äldre medarbetarna, vilka särskilt klagar på att de alltid arbetar och inte orkar med saker på fritiden		1. x 2. x	1. Se över hur det nya schemat och hur schemaplaneringen fungerar. Eventuellt ändra tillbaka till den tidigare schema modellen eller prova någon schemamodell som inte har delade turer. 2. se över arbetstakt, raster och pauser så att ingen hoppar över dessa och får mindre möjlighet för återhämtning och fylla på energi genom mat och dryck	1. Alim 2. Shila	1. 12/12 2. 12/12	1. 12/3 nästa år 2. 12/3 nästa år

Ekonomi Kronologisk ålder	Ekonomi: Ekonomisk trygghet, anställningsbar, lönsamhet, etc.	X	1. Inför nästa års kommande omorganisation har några aviserat oro för att deras tjänster inte ska efterfrågas. Särskilt de som har kroniska sjukdomar, närmar sig pensionsåldern eller har äldre utbildning och inte har fått kompetensutveckling eller varit inne i de nya teknikprojekten. Detta beskrivs som ovisst och är en påfrestning och stress i det dagliga arbetet som kan vara en risk för ohälsa och problem på arbetsplatsen. Kostsamt om någon blir sjuk eller skadat på grund av denna oro. Även kostsamt att nyanställa om inte befintlig personals kunskap och kompetens tas tillvara och uppdateras.	1. x	1. Införa kompetenshöjande åtgärder, rotation på arbetsplatserna för att lära sig nya arbetsmoment som även kan vara aktuella och anställningsbara efter omorganisationen. Ta tillvara äldres erfarenhetskompetens från tidigare omorganisationer	Lena	1. genomfört till 20/9 nästa år	1. 12/12 nästa år
Stöd & gemenskap Social ålder	Privatsocial miljö: Privatliv i förhållande till arbete	X	1. två medarbetare som både har barn i förskolan och i skolan har svårt att hinna i tid till måndagsmötet kl 7.00, eftersom bussen inte längre stannar utanför förskolan utan de först behöver lämna de små barnen och sedan cykla bort till skolan. De hinna därför oftast inte med den första bussen på morgonen till arbetet om det blir problem vid lämning. Mycket stressande för föräldrarna som får dåligt samvete både för barn och för arbetskamrater. Ökad risk för stressreaktion när arbetsliv och privatliv krockar 2. Äldre medarbetare har pikat småbarnsföräldrarna för att de kommer försent till morgonmötet. Ökad risk för stressreaktion	1. x 2. x	1. Eftersom arbetsplatsen har flexitid med möjlighet att flexa mellan kl 7.00-9.00, så kommer måndagsmorgonmötet att istället börja kl 9.15 2. Gemensam diskussionspunkt på nästa arbetsplatsträff (APT) om vad det innebär att vara i olika åldrar och livsfaser för att bli mer toleranta mot varandras livssituation och <u>livsdag</u>	Lena	1. nästa måndags morgonmöte 2. nästa APT	1. 1/11 2. 1/11
	Arbetsocial miljö: Socialt stöd, diskriminering, företagshälsa, arbetsförhållanden, ledarskap	X	1. En anställd har i medarbetarsamtalet anggett upplevelse av åldersåttande utifrån tre av diskrimineringsgrunderna: ålder, kön, religion. 2. Upplever även att det finns informella ledare 3. ... och upplever sig mobbad av denna informella ledare.	1. x 2. x 3. x	1. Vi kommer att bjuda in en expert/föreläsare till nästa APT för att diskutera diskrimineringsgrunderna och vad de innebär. Arbetet med att införa jämställdhetspolicyn kommer också att skärpas. 2+3. Kommunikation och delegationsordning kommer att skärpas till för att det inte ska upplevas som att det finns informella ledare på arbetsplatsen. Företagshälsövården kommer också att ha stödsamtal med chefen, den som utpekats som informella ledare och den drabbade för att reda ut och kunna ha en bättre kommunikation och lösa detta. Skyddsombudet kommer också att vara med vid mötet. På nästa APT kommer vi även att diskutera åtgärder för att öka trivseln, trygghet och stöd och gemenskap i arbetsgruppen	Lena Ålén	1. nästa APT, 20/1 2 + 3. 1/11	1+3+3. 20/2 nästa år
Utförande av uppgift Kognitiv ålder	Arbetsuppgift, aktivitet Stimulans, motivation Arbetsförhållanden	X	1. En medarbetare uppvisar tecken på missnöje med arbetsuppgifternas innehåll och att förändringar har tagit bort uppgifter som var betydligt mer stimulerande. Missnöjet och tristessen har indikerat ökad risk för slarv och bristande säkerhet i arbetet. Även stressreaktion utifrån bristande kontroll över sin arbetsituation och upplevelse av att inte längre vara värderad i org.	1. x	1. Införande av rotation mellan olika arbetsuppgifter för att fler ska få möjlighet till stimulans och att behålla och utvecklas i arbetet. Öka motivationen genom att visa på betydelsen av alla arbetsuppgifter för verksamheten och för organisationens vinster och framgång.	1. Lena, Sjöla, Arne	1. 12/1 nästa år	4/4 nästa år
	Kompetens, kunskap Formåga, utveckling i förhållande till arbetsuppgift	X	1. Sedan den senaste omorganisationen har några upplevt sig få mindre ansvarsområde och inte kunna använda sin kompetens. - Stressande och ökad risk för att organisationen tappar kompetensen 2. Äldres ändrade inlärningsmönster har inte beaktats i den senaste teknikkursen för rörliga arbetsplatser, och alla har därför kunnat ta till sig det nya arbetsättet. Bristande kunskap ger risk för skador	1. x 2. x	1. Vilken kompetens har dessa medarbetare som organisationen på deras nuvarande eller andra arbetsuppgifter och yrkesroller skulle kunna ta tillvara på ett bättre sätt så dessa får använda sin kunskap och kompetens. Se vad som behövs för nya yrkesroller 2. Se över kompetensutveckling och information så den passa olika kognitiva åldrar. Se så även informationstavlor är logiskt uppbyggda.	1. Lena, My 2. My	1. 1/3 nästa år 2. 1/12	1. 1/9 nästa år 2. 3/4 nästa år
Kunskap och utbildning om arbetsmiljörisiker, arbetsskadeanmälan, rutiner, hjälpmedel, brandlarm, utrymningsvägar, samverkan, etc.		X			1. Hjärt-lungräddnings kursen kommer att dra igång igen till våren 2. En brandövning kommer som brukligt att genomföras på en dag som vi inte får veta i förväg under hösten (troligen i november)	1. Företagshälsövård 2. Maria	1. 1/3 2. 30/11	1. 1/9 nästa år 2. 1/9 nästa år

Verktyg/matrix för medarbetar-/utvecklings-/karriärsamtal

Utvecklingssamtal

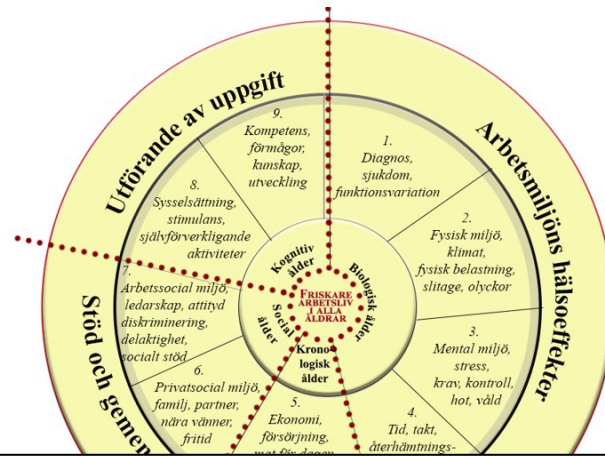
Datum:

Medarbetare:

Chef:

Inför genomförandet av utvecklingssamtalet

Samtalet bygger på ömsidigt förtroende där båda parter har ett gemensamt ansvar för samtalet. Disponera tiden så att samtliga steg hinns med. Vid utvecklingssamtalet diskuteras den anställdes arbetsituation, samt fastställs de individuella målen och en kompetensutvecklingsplan tas fram.



Genomför dina utvecklingssamtal utifrån

- Tillbakablick för att följa upp och ge återkoppling på utvecklingssamtalet genom att tillsammans göra en kompetensutvecklingsplan
- Nuläge för att stämma av hur arbetsituationen ser ut
- Framåtblick för att du och din anställda ska kunna hantera arbetsuppgifter och hur dessa ska prioriteras

Reflektera även utifrån den anställdes ålder, kognitiv ålder, och genus.

Dokumentation av utvecklingssamtalet:

Samtalet ska dokumenteras för att det lättare ska gå att återvända till om ett eventuellt byte av chef är dokumenterat. Ett utvecklingsmål och utveckling. Känsliga uppgifter ska inte dokumenteras från utvecklingssamtalet. Vid rehabiliteringsfrågor, misskötsamhet m.m. ska dokumentationen förs då på ett annat och för överenskommelse om tester, skriftlig tillräcklighet. Samtalet ska dokumenteras och skrivas under om det finns en samsyn i det som sagts och dokumenteras om vad som har samtalats och kommits över sedan underlag för nästa utvecklingssamtal.

Att tänka på vid utvecklingssamtalet:

- Telefoner avstängda.
- Behandla utvecklingssamtalet som ett samtal som ska föras vidare.
- Lyssna aktivt och ställ motfrågor för klargöring.
- Respektera varandras uppfattningar eller uttryck.
- Lovta inget som inte kan genomföras.
- Glöm inte att ta upp om det är några specifika frågor som ska diskuteras vid utvecklingssamtalet.
- Frågor som inte har med samtalet att göra ska diskuteras separat.
- Avsluta utvecklingssamtalet med att ni tillsammans kan förbättras till nästa gång.

Den anställdes upplevelse av arbetsituationen utifrån de nio bestämningsområdena för friskt och hållbart arbetsliv:

Hur upplevs arbetsituationen?	
1. Hälsa, välbefinnande, funktionsvariation, diagnoser i förhållande till arbetsituationen?	
2. Fysiska arbetsmiljön, belastning, vibrationer, ensidiga rörelser, ergonomiska och tekniska hjälpmedel, klimat, kemiska hälsorisker?	
3. Mental arbetsmiljön, stress, krav/kontroll, hot, våld?	
4. Arbetstid, arbetstakt, pauser, schema, återhämtningsstid?	
5. Ekonomi - tjänsteomfattning, anställningsordning, anställningsstrygghet, (lön och löneförhållanden behandlas framför allt under lönesamtalen)?	
6. Balans mellan Privatsocialmiljö och arbete?	
7. Arbetsocialmiljö, delaktighet, gemenskap, trygghet i arbetsgruppen, socialt stöd, ledarskapet, informella ledare, arbetskamrater, samarbete, åsidosättande, diskriminering?	
8. Upplevelsen av kärnuppgifter i arbetet, tillfredsställelse, motivation, stimulans med arbetsuppgifter och aktiviteter i arbetet, procentuell fördelning och balans mellan olika arbetsuppgifter?	
9. Kunskap, kompetens, möjlighet att använda sin förmåga, för svåra/för lätta uppgifter, utvecklande arbetsuppgifter?	

Individa må och kompetensutveckling:

Utgå från verksamhetens mål. Bryt ner dessa så de ger en grund till individens mål och verksamhetens syfte med den anställdes arbetsuppgifter. Målen ska vara konkreta och möjliga att genomföra och följa upp.

Individa må	Kommentarer	När	Ansvarig	Uppföljning
Vad kan och ska utvecklas?	Hur ska det ske?			
Kompetensutveckling	Kommentarer	När	Ansvarig	Uppföljning
Kortsiktiga mål med utvecklingen (ca 1 år)				
Kompetensutveckling	Kommentarer	När	Ansvarig	Uppföljning
Långsiktiga mål med utvecklingen (ca 3 år)				

Andra anteckningar:

Sustainable working life for the swAge™ model

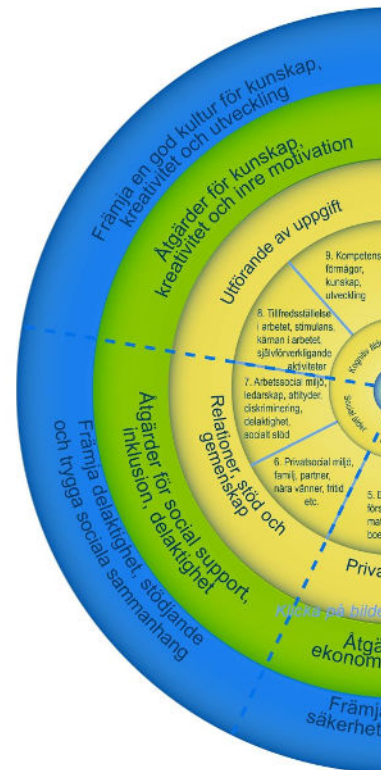
Läs om swAge Webbkurs Föreläsningar Bild av swAge-modellen Broschyr swAge Publikation

Ta del av **öppen webbkurs** om teori och praktik för ett hållbart arbete. **Klicka här** för att komma till kurshemsidan.

Gilla och prenumerera på vår **Youtube-kanal** för att inte missa något.

swAge™:

- utgår från grundläggande behov i att skapa friska arbetsplatser
- är ett samlat verktyg utvecklat för att på individnivå, organisations-/företagsnivå och samhällsnivå göra arbetslivet mer hållbart för alla åldrar
- innehåller ett kunskapsunderlag och åtgärdsförslag för arbetsgivare, chefer, HR, företagshälsovård, fack, skyddsombud och myndigheter, för att skapa friska arbetsplatser där medarbetare kan och vill arbeta kvar till en högre ålder
- verkar för att göra arbetsplatser hållbara för alla åldrar
- avser att användas vid det dagliga arbetet och i förändringsarbeten
- tar upp aspekter utifrån individperspektivet, organisations- och företagsperspektivet samt samhällsperspektivet
- stödjer utvecklingen av robusta organisationer och företag för framtidens organisatoriska utmaningar



Läs mer och
Gratis webb-kurs på:
www.swage.org

ATTRAKTIVT OCH HÅLLBART ARBETSLIV PÅ MÄNNISKORS VILLKOR

Arbete, hälsa och ledarskap
med SwAge-modellen i teori och praktik



KERSTIN NILSSON



swAge™
Sustainable working life for all ages

Läs mer om swAge-modellen
i läroboken

Attraktivt och hållbart arbetsliv på människors villkor

-Arbete hälsa och
ledarskap med
SwAge-modellen i
teori och praktik

”Attraktivt och hållbart arbetsliv på människors villkor Arbete, hälsa och ledarskap med SwAge-modellen i teori och praktik”

Kerstin Nilsson

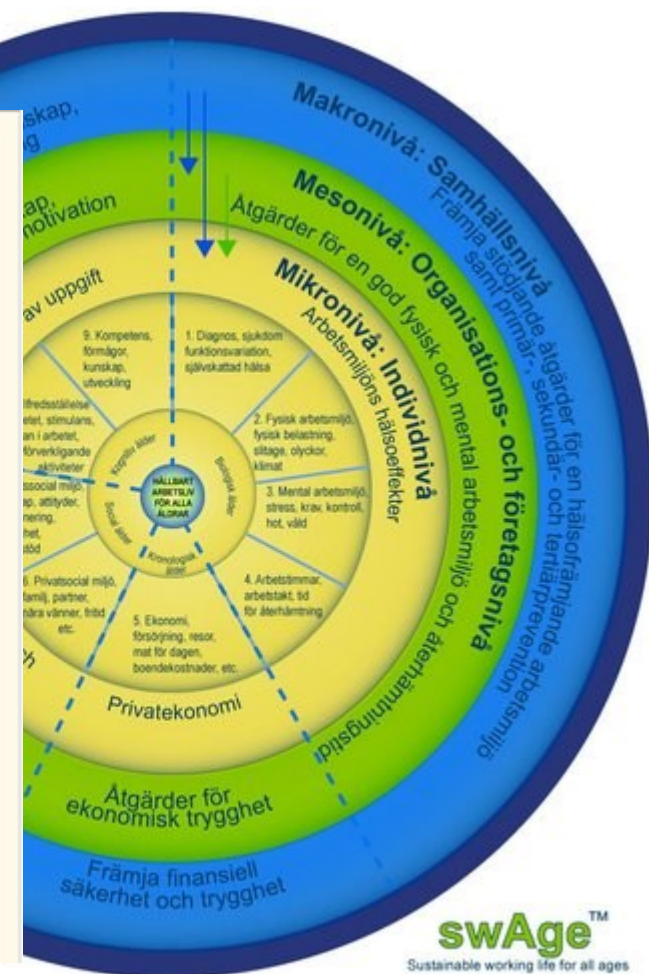
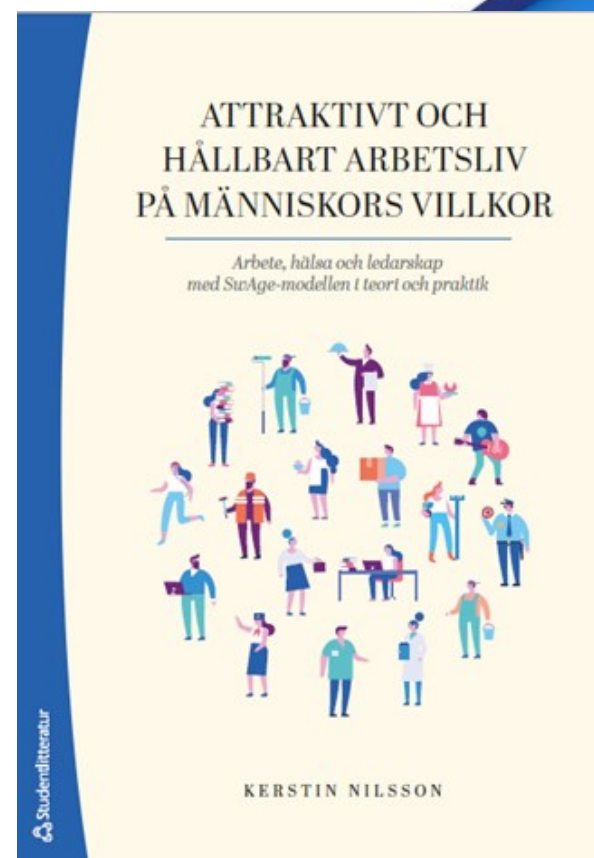
Professor, Docent & Dr.med.vet. i folkhälsovetenskap epidemiologi

Docent & Fil.Dr. i arbetsvetenskap

www.swage.org

kerstin.nilsson@med.lu.se

kerstin.nilsson@hkr.se



Summering av:
Senior arbetskraft – en systematisk kunskapssammanställning med fokus på mental arbetsmiljö och arbetssocial miljö i Sverige

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Författare:

Kerstin Nilsson, professor Högskolan Kristianstad & Lunds universitet

Sandra Jönsson, docent Malmö universitet

Emma Nilsson, projektassistent Lunds universitet

Senior arbetskraft

– en systematisk kunskapssammanställning
med fokus på mental arbetsmiljö
och arbetssocial miljö i Sverige

- Skillnaden mellan äldre medarbetare och yngre medarbetare är deras ålder!
Därför, viktigt att reflektera över att ålder och åldrande kan definieras på olika sätt
Exempelvis över skillnader i biologiskt åldrande för olika yrkesgrupper, och över kognitivt åldrande vid kompetensutvecklingen
- Ageism/ålderism och åldersdiskriminering i arbetslivet skapar stress, och ökad läkemedelsanvändning för depression och ångest
Förskrivning (användning) av läkemedel mot depression och ångest minskade när personerna lämnade arbetsplatsen
- Stor betydelse att den arbetssociala miljön utgör en socialt stödjande miljö för att uppleva trygghet i att lära nytt och hänga med i teknikutvecklingen
Stor betydelse att den arbetssociala miljön utgör en socialt stödjande miljö för att uppleva trygghet i att lära nytt och hänga med i teknikutvecklingen (oavsett ålder)
- Digitalisering är en del av teknikutveckling, och det finns ett begränsat antal publicerade vetenskapliga artiklar om seniorer och teknikutveckling
Behov av vidare forskning om digitalisering av arbetslivet i relation till den seniora arbetskraften



Övergripande vetenskapliga artiklar och lärobok om SwAge-modellen

1. Nilsson K. A sustainable working life for all ages – The swAge-model. Applied Ergonomics 2020; JERG_103082
2. Nilsson K. Nilsson E. Organisational Measures and Strategies for a Healthy and Sustainable Extended Working Life and Employability—A Deductive Content Analysis with Data Including Employees, First Line Managers, Trade Union Representatives and HR-Practitioners. Int. J. Environ. Res. Public Health 2021;18:5626.
3. Nilsson K. Conceptualization of ageing in relation to factors of importance for extending working life – a review. Scandinavian Journal of Public Health 2016; 44: 490–505.
4. Nilsson K. Attraktivt och hållbart arbetsliv på människors villkor - Arbete, hälsa och ledarskap med SwAge-modellen i teori och praktik. Lund: Studentlitteratur, 2021 s. 1 - 420.
5. Nilsson K. Why work beyond 65? Discourse on the decision to continue working or retire early. Nordic Journal of Working Life Studies 2012; 2(3):7-28. <http://www.nordicwl.com/nilsson-2012-why-work-beyond-65-discourse-on-the-decision-to-continue-working-or-retire-early/>

Ytterligare vetenskapligt publicerade artiklar

1. Nilsson, K. & Nilsson, E., Managers' Attitudes to Different Action Proposals in the Direction to Extended Working Life: A Cross-Sectional Study. Sustainability (Switzerland). 2022 14, 4, 2182.
2. Nilsson, K.; Nilsson, E. Can They Stay or Will They Go? A Cross Sectional Study of Managers' Attitudes towards Their Senior Employees. Int. J. Environ. Res. Public Health 2022, 19, 1057. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031057>
3. Nilsson, K., Oudin, A., Arvidsson, I., Håkansson, C., Österberg, K., Leo, U. & Persson, R. School Principals' Work Participation in an Extended Working Life—Are They Able to, and Do They Want to? A Quantitative Study of the Work Situation. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2022 19, 7, 3983.
4. Nagel, C., Westergren, A., Persson, S. S., Lindström, P. N., Bringsén, Å. & Nilsson, K. Nurses' Work Environment during the COVID-19 Pandemic in a Person-Centred Practice: A Systematic Review. Sustainability. 2022 14, 10, s. 1-36 5785.
5. Nilsson K. Nilsson E. Management, Measures and Maintenance: Success and Setbacks in Interventions Promoting a Healthy and Sustainable Employability and Working Life for All Ages, Springer Nature, 2021; 220:17-24
6. Hovbrandt P. Östergren P.-O. Canivet C. Albin M. Carlsson G. Nilsson K. Håkansson C. Psychosocial Working Conditions and Social Participation. A 10-Year Follow-Up of Senior Workers. Int. J. Environ. Res. Public Health 2021; 18, 9154.
7. Nilsson K. Nilsson E. Are my employees able to and do they want to work? The baseline investigation in a follow up study regarding managers' attitudes and measures to increase employees' employability in an extended working life. Springer Nature, 2021;220:10-16. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74605-6_2
8. Håkansson C. Leo U. Oudin A. Arvidsson I. Nilsson K. Österberg K. Persson K. Organizational and social work environment factors, occupational balance and no or negligible stress symptoms among Swedish principals – a cross sectional study. BMC Public Health, 2021;21:800.
9. Persson R. Leo U. Arvidsson I. Håkansson C. Nilsson K. Österberg K. Prevalence of exhaustion symptoms and associations with school level, length of work experience and gender: a nationwide cross-sectional study of Swedish principals. BMC Public Health. 2021, 1, 331.

10. Nilsson K. When is work a cause of early retirement and are there any effective organizational measures to combat this? A population-based study of perceived work environment and work-related disorders among employees in Sweden. *BMC Public Health*, 2020;20(1):716
11. Arvidsson I. Leo U. Oudin A. Nilsson K. Håkansson C. Österberg K. Persson R. Should I stay or should I go? Associations between occupational factors, signs of exhaustion, and the intention to change workplace among Swedish principals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021; 18, 5376; <https://doi.org/10.3390/ijerph18105376>
12. 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*, 2020;26(1):112-120
13. Gyllensten K. Wentz K. Håkansson C. Hagberg M. Nilsson K. Older assistant nurses' motivation for a full or extended working life. *Ageing & Society*, 2019;39(12): 2699-2713
14. Hovbrandt C, Håkansson C. Karlsson G. Albin M, Nilsson K. Prerequisites and driving forces behind an extended working life among older workers. *Scand J Occupational Therapy*. 2019;26(3):171–183
15. 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.
16. 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
17. 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.
18. 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
19. 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
20. 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
21. 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>
22. Nilsson E. Nilsson K. Time for Caring? Care employees' occupational activities in the cross draft between their work priorities, "must-do's" and meaningfulness. *International Journal of Care Coordination*, 2017; 20(1-2):8-16
23. 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.
24. 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.

25. Nilsson K. Rignell-Hydbom A. Rylander L. How is self-rated health and diagnosed disease associated with early or deferred retirement: a cross sectional study with employees aged 55-64. BMC Public Health 2016;16:886
26. 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>
27. Nilsson K. Pinzke S. Occupational Accidents Among Elderly Farmers in Sweden. Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation, 2012;41:5324-5326
28. Pinzke S. Nilsson K. Lundqvist P. Tractor accidents in Swedish traffic. Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation, 2012;41:5317-5323.
29. Nilsson K. Rignell-Hydbom A. Rylander L. Factors influencing the decision to extend working life or to retire. Scand Journal of Work Environment & Health. 2011; 37(6):473-480. <http://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-016-3438-6>
30. 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
31. Nilsson K. Äldre medarbetares attityder till ett långt arbetsliv. Skillnader mellan olika yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården. [Older workers attitude to an extended working life. Differences between occupations in health and medical care.] Arbetsliv i omvandling 2006;10:1-69 http://nile.lub.lu.se/arbarch/aio/2006/aio2006_10.pdf
32. Nilsson K. Vem kan och vill arbeta till 65 år eller längre? En studie av anställda inom hälso- och sjukvården. [Who can and want to work until 65 years or beyond? A study with employed in health and medical care]. Arbete och hälsa 2005;14:1-35. https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4345/1/ah2005_14.pdf

SOU-rapporter och myndighetsrapporter

25. Nilsson K. Stanna eller gå? SwAge-modellen = hållbart arbetsliv för alla åldrar. Rapport 5, S2018:10. Stockholm: Statens offentliga utredningar, Regeringens Delegation för Senior arbetskraft, 2019;5:1-67.
26. Nilsson K. Chefers attityder till sina äldre anställda. Rapport 15, S2018:10. Stockholm: Statens offentliga utredningar, Regeringens Delegation för Senior arbetskraft, 2019;15:1-47.
27. Nilsson K. Jönsson S. Nilsson E. Senior arbetskraft – en systematisk kunskapssammanställning med fokus på mental arbetsmiljö och arbetssocial miljö i Sverige. Kunskapssammanställning 2022:3. Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022 s. 1-92.
28. Nilsson K. The ability and desire to extend working life, i Vingård E. (ed.) Healthy workplaces for women and men of all ages, Swedish Work Environmental Authority and European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2017.
29. Fridriksson, JF. Tómasson K. Midtsundstad T. Sivesind Mehlum I. Hilsen AI. Nilsson K. Albin M. Poulsen OM. Working Environment and work retention. Copenhagen: Nordiska ministerrådet TemaNord; 2017, nr. 559:1-121.
30. Nilsson K. Pension eller arbetsliv? Arbetslivsinstitutet 2005, s.1-280.
31. Nilsson K. Man kan inte klara hur mycket som helst! – Chefens syn på arbetsmiljön och dess betydelse för personalens hälsa inom Försäkringskassan. Arbetslivsinstitutet. 2004, s. 1-92. <http://nile.lub.lu.se/arbarch/isbn/2004/isbn9197508578.pdf>
32. Bengtsson E. Nilsson K. Äldre medarbetare. [Older worker.] Malmö, Swedish National Institute of Working life. (in Swedish.) 2004, s. 1-130. http://nile.lub.lu.se/arbarch/ovrigt/2004/ovr2004_12.pdf

Böcker

33. Nilsson K. Attraktivt och hållbart arbetsliv på människors villkor - Arbete, hälsa och ledarskap med SwAge-modellen i teori och praktik. Lund: Studentlitteratur, 2021 s. 1 - 420.
34. Jönson H. (red.) Alftberg Å. Andersson J. Bildtgård T. Ekstam L. Harnett T. Heikkinen S. Hydén L-C. Krekula C. Möllergren G. Nilsson G. Nilsson K. Nyman R. Rahman A. Seidl C. Snellman F. Storm P. Joy Torgé C. Öberg P. Perspektiv på ålderism. Lund: Social Work Press, 2021; s. 1-291.
35. Krekula C. Johansson B. Högman K. Zimic S. Davet N. Heikkinen S. Lövgren V. Sjölund M. Närvänen A-L. Markström A-M. Hellman A. Björck C. Sundhall J. Nilsson K. Bergman J. Wall E. Lövgren K. Sjöberg J. Andersson J. Ekstam L. Nilsson G. Introduktion till kritiska åldersstudier. Lund: Studentlitteratur. 2017, s. 1-230.

Bokkapitel

33. Nilsson K. Är arbetslivet ålderistiskt? Reflektioner om hur arbetslivet för den åldrande arbetskraften är och kan göras mer hållbart.[Is working life ageistic? Reflections on how working life for the aging workforce is and can be made more sustainable] In Perspektiv på ålderism. Jönson, H. (red.). Social Work Press, Lund. 2021; Vol. 1: s. 249-269.
34. Nilsson K. Bäst före datum på arbetskraften? – olika åldersbegrepps betydelse för äldre i arbetslivet [Best before date on the workforce? - Different age concepts important for older people in the workplace] In Krekula C. Johansson B. (eds.) Introduktion till kritiska åldersstudier. Lund: Studentlitteratur. 2017, s. 169-182.
35. Nilsson K. Att kunna och att vilja arbeta längre. In Vingård E. ed. Friska arbetsplatser för män och kvinnor alla åldrar. Stockholm: Swedish Work Environment Authority, 2016:8;36-59.
36. 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.