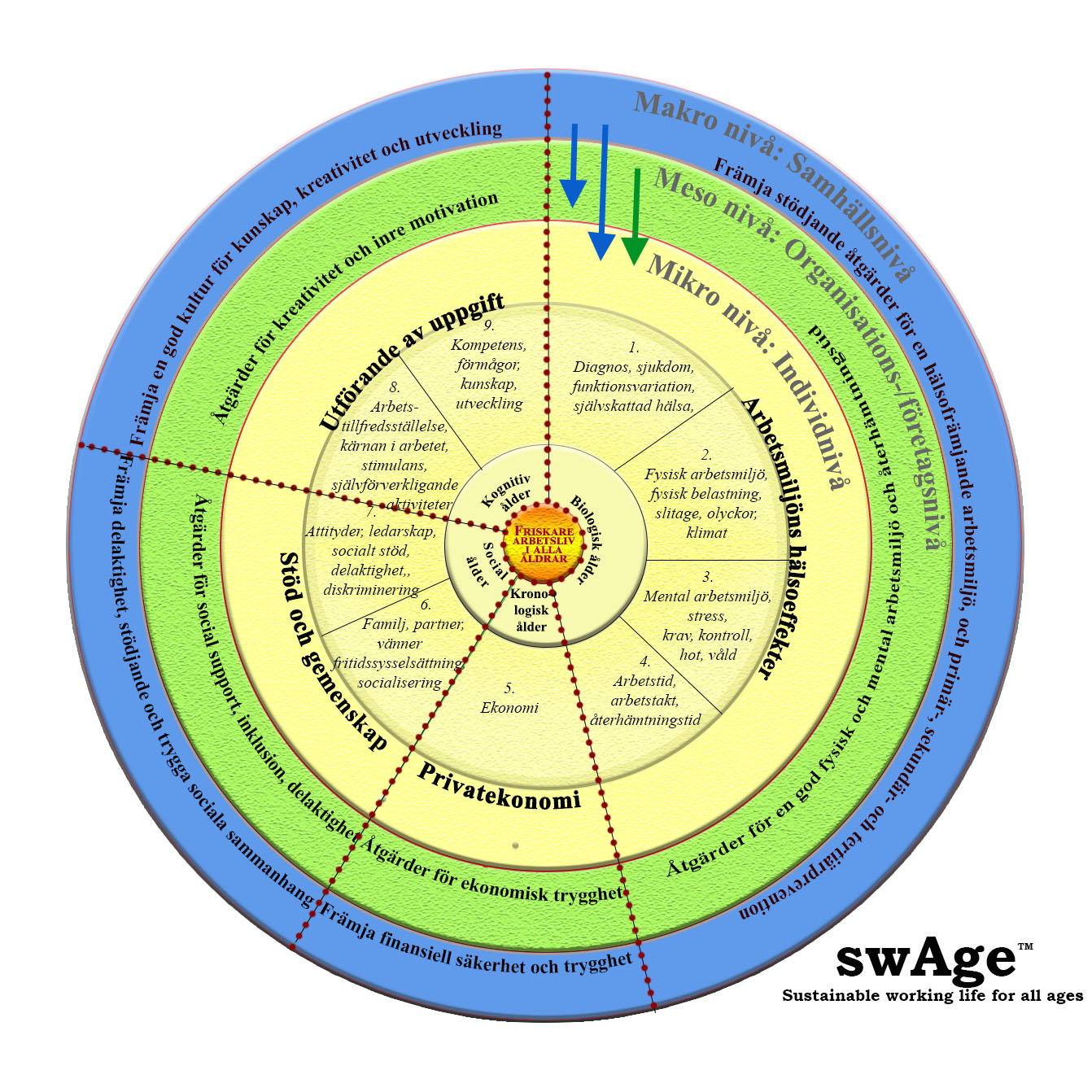
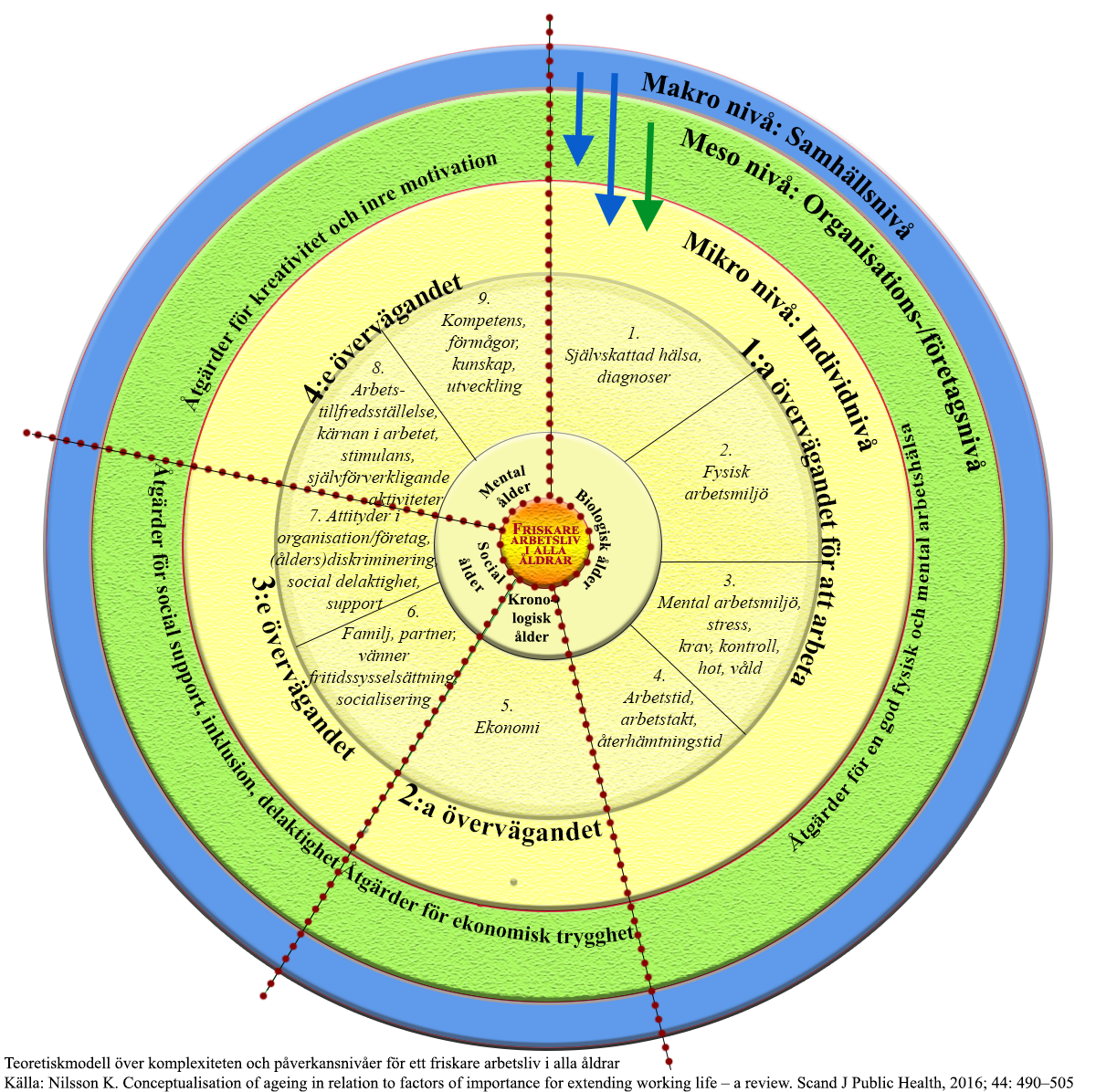
## Hållbar arbetskraft i alla åldrar[[1]](#footnote-1)

## Kerstin Nilsson

Möjligheten att arbeta är en komplex och mångdimensionell fråga som inkluderar många faktorer (Nilsson 2003; Nilsson 2013; Nilsson 2016a).

*Figur 1. Teoretisk modell över komplexitet och påverkansnivåer för ett friskare arbetsliv i alla åldrar, Nilsson K. 2016*



Möjligheten att arbeta påverkas på olika nivåer (Rechel m.fl. 2013; UNFPA 2012), och det beror inte enbart på individen utan det är i första hand chefer, organisationer och företag som skapar förutsättningarna för de äldre medarbetarna på arbetsplatsen och i arbetsmiljön genom sina beslut och åtgärder. Det kan handla om arbetstider, tillgång till kompetensutveckling, klimat, organisationskultur och åldersattityder etc. De yttre ramarna för möjligheten att fortsätta arbeta till en högre ålder eller gå i pension skapas på samhällsnivån genom beslut om lagar, regler, pensionsålder, pensions- och socialförsäkringssystemet. Samhällets lagar och regler styr även över företagens och organisationernas möjligheter att erbjuda åtgärder för medarbetarna. Den teoretiska modellen (figur 1) visar på komplexiteten och kommer att förklaras närmare nedan.

Det finns många faktorer som har betydelse för individers möjligheter till att ingå i arbetslivet och till att arbeta (Nilsson 2003; Nilsson 2005; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson 2013; Nilsson 2016a). Dessa faktorer kan delas in i nio olika områden (se figur 1):

1. diagnostiserad och självskattad hälsa
2. fysisk arbetsmiljö
3. mental arbetsmiljö
4. arbetstid och arbetstakt
5. ekonomiska incitament
6. partner/familj, fritidsintressen och social miljö
7. attityden från chefer, företag och organisationer till äldre medarbetare
8. kunskap, förmågor och möjlighet till kompetensutveckling
9. arbetstillfredsställelse, arbetets kärna, stimulans och meningsfulla uppgifter.

Fyra överväganden för möjligheten till att kunna och vilja arbeta

Att gå i ålderspension är ett väldigt stort beslut i livet och det innebär att vi lämnar arbetskraften och träder in i en ny livsfas som pensionärer. Forskningen har visat att individer fattar sitt beslut att lämna arbetslivet eller arbeta vidare utifrån fyra överväganden (Nilsson 2012; Nilsson 2013; Nilsson 2016 (a)) som innehåller de nio faktorerna ovan. Nedan beskrivs och exemplifieras dessa fyra pensionsöverväganden, följt av en redogörelse för vilka av de nio faktorerna som ingår i övervägandet.

## Första övervägandet – arbetsmiljö och arbetslivet i förhållande till den egna hälsan

I det första övervägandet ingår frågor som gäller hur individen upplevelsen möjlighet till en god hälsa i förhållande till sitt arbetsliv och den arbetsmiljö de vistas i, alternativt hur deras hälsa och hälsoutveckling kan tänkas bli som pensionär:

* *Väger positivt för arbetslivet om*: Min självskattade hälsa och eventuella diagnoser är god/bra nog i förhållande till arbetslivets fysiska, mentala arbetsmiljö, arbetstid, arbetstakt och möjlighet till återhämtning mellan arbetspassen. Min hälsa är bra genom att jag hålla mig fysiskt och mentalt igång genom arbetet.
* *Väger positivt för pension om*: Min hälsa är för dålig för att arbeta kvar på arbetsplatsen. Min hälsa kanske blir bättre av att minska det fysiska och mentala slitaget som orsakas av min arbetsmiljö och arbetsliv om jag går i pension. Jag får troligen får bättre möjlighet för återhämtning och vila vid pension.

De fyra områden som ingår i individens första övervägande när det gäller att eventuellt arbeta högre upp i åldrarna. De presenteras nedan.

1. *Diagnostiserad och självskattad hälsa*

Hälsa är en viktig faktor för förmågan att delta i arbetslivet (Schuring m.fl. 2011; Nilsson m.fl. 2011). Sjukdom och ohälsa och en önskan om bättre hälsa kan vara argument för att gå i pension tidigt, men också för att arbeta kvar (Park 2010; Westerlund m.fl. 2009). Ohälsa ger både individen och organisationen en accepterad väg ut från arbetet, och det kan vara en möjlighet för vila och återhämtning. Variationen i hälsa är också stor mellan olika individer i en åldersgrupp även om syn, hörsel och reaktionsförmåga generellt försämras och risken för kroniska sjukdomar och smärta ökar när människor blir äldre (Holliday 2010). Hälsan är inte en vanlig orsak för förtida pension i länder med en genomsnittlig pensionsålder som är lägre än 60 år (Börsch-Supa m.fl. 2009), vilket troligen beror på att dessa personer har kortare exponeringstid för brister i arbete och miljö.

Självskattad hälsa och välbefinnandet är ett bättre mått på möjligheten för ett förlängt arbetsliv än diagnoser och sjukdom (Nilsson, 2012; Nilsson, 2013). Människor som trivs i sitt arbete och med sina arbetsuppgifter förminskar sina hälsoproblem och arbetar kvar trots sin sjukdom, medan de som ogillar sina arbetsuppgifter och sin arbetssituation överdriver sina hälsoproblem och går i pension tidigare (Dwyer & Mitchell, 1999). Höga nivåer av tillfredsställelse i arbetslivet och livskvalitet ger också bättre självskattad hälsa bland äldre, och bättre arbetsmiljömässiga omständigheter kan förbättra hälsan och fördröja det biologiska åldrandet. Dessutom kan en hälsosam livsstil med fysiska, mentala och sociala aktiviteter förhindra att äldre medarbetare får sämre hälsa och arbetsförmåga (Forma m.fl. 2005). Detta gäller särskilt för dem med kroniska sjukdomar.

1. *Fysisk arbetsmiljö*

En dålig fysisk arbetsmiljö med hög belastning och krävande eller dåligt utformade arbetsförhållanden orsakar utslitning, olyckor och arbetsskador, vilket ökar risken för att individer tidigt försvinner ut ur arbetslivet (Hult m.fl. 2010; Westerlund, 2010; Ahola m.fl., 2012; von Bonsdorff m.fl. 2011). Dessutom behöver äldre generellt längre återhämtningstid efter sjukdom och skada (Mitchell m.fl. 2002; Nilsson m.fl. 2010). Äldre medarbetare har även högre risk för arbetsskador jämfört med yngre arbetstagare, vilket exempelvis beror på generellt sämre hörsel, sämre syn, kroniska sjukdomar, muskelstelhet och längre reaktionstider, tillsammans med äldres tendens att använda äldre teknik och utrustning (Myers m.fl. 2009; McLaughlin m.fl. 2011). Mätningar har visat att arbetsförmågan i allmänhet ökar till 50–55 års ålder för att därefter sakta minska (Göbel m.fl. 2010). Sämre arbetsförmåga på grund av ökad ålder gäller framför allt personer i fysiskt krävande arbetsmiljöer och liten kontroll över sitt arbete (Pohjonen 2001; Silverstein, 2008). Att arbeta vid högre ålder är inte problematiskt i sig om omständigheterna är bra, och förbättringar i fysiska arbetsförhållanden kan därför avsevärt underlätta och förlänga arbetslivet för äldre (Karlsson m.fl. 2008).

Dagens könssegregering på arbetsmarknaden skapades för över hundra år sedan (Greiff, 2006), och den bidrar i väsentlig grad till att kvinnor löper större risk att drabbas av belastningsskador (Arbetsmiljöverket 2015). Kvinnor och män inom samma yrke har ofta olika arbetsuppgifter och belastas därmed olika. Kvinnor arbetar i högre grad med ensidiga och repetitiva arbetsuppgifter eller med personförflyttningar. När kvinnor och män arbetar med samma saker på samma arbetsplats belastas de ändå fysiskt olika eftersom verktyg, skyddsutrustning och arbetsstationer ofta inte är anpassade för kvinnor (Karlqvist, Bildt, Dahlberg ,2004). Det är även framför allt de manligt dominerade yrkena som under senare år uppnått minskad fysisk belastning (Gonäs et al. 2005). Kvinnor som befinner sig i manligt dominerade yrken har dock en hög sjukfrånvaro, vilket till viss del kan bero på att de arbetar under förhållanden som är anpassade för män och med hjälpmedel och skyddsutrustning som är utprovade för män. Kvinnor har generellt endast 40–80 procent av männens muskelstyrka (Savinainen, 2004), och den styrkan minskar även ytterligare med åldern. Kvinnor upplever även i högre grad än män att de fysiska arbetskraven blir mer påfrestande med ökande ålder (Barbini, Squadroni, Andreani 2005). Vidare utför kvinnor generellt en större andel av det obetalda hemarbetet, vilket också påverkar deras hälsa (Gonäs et al 2005).

1. *Mental arbetsmiljö*

Ett långt hållbart arbetsliv präglas av dialog, kommunikation, delaktighet, en känsla av sammanhang, klarhet, förtroende och kontroll över sitt arbete (Ilmarinen, 2006). Att vara nöjd med arbetet och sitt yrke och att bli uppskattad på jobbet är mycket viktigt för välbefinnandet och den långsiktiga hälsan (Siegrist m.fl. 2007). God mental arbetsmiljö och bättre kontroll över sitt liv får också människor att känna sig yngre (Kunze & Reas, 2015), och äldre med ett mentalt gott arbetsliv visar ofta bättre psykisk och fysisk hälsa än dem i samma ålder som har gått i pension (Beehr m.fl.2000). Samtidigt är det skadligt med en dålig mental arbetsmiljö med negativ stress, oklara mål, avsaknad av information, brist på integration i en arbetsgrupp, mobbning och ”syndabockar”, och det ökar risken för tidig pension (Munnel m.fl, 2006, Nilsson, 2006). Kvinnor arbetar i högre grad än män inom yrken som innehåller möten och kontakter med andra människor, vilket ofta innebär en ökad mental belastning. Det är också framför allt kvinnor som anger den mentala arbetsmiljön som ett hinder för att de ska förlänga sitt arbetsliv (Nilsson, 2015). De som arbetar i kontaktyrken (human service-yrken) har en ökad risk att försvinna ut ur arbetslivet på grund av detta, och en svensk studie beskriver att nästan hälften upplevde sitt arbete som alltför mentalt krävande för att klara av att arbeta kvar till pensionen (Johnston m.fl. 2009). Forskning visar även en bättre självskattad hälsa efter pensioneringen bland dem som arbetat i en bristfällig mental arbetsmiljö med höga krav, låg tillfredsställelse och otillräckliga möjligheter att prestera god kvalitet i sina arbetsuppgifter (Sjösten m.fl. 2010).

1. *Arbetstid och arbetstakt*

Minskad arbetstid och lugnare arbetstakt har angetts som en möjlighet för att få människor att arbeta längre (Nilsson 2007; Nilsson m.fl, 2011). En studie visade att arbetstidens längd och förläggning hade större betydelse för kvinnors än för mäns beslut att lämna arbetslivet då kvinnor var mer familjeorienterade och obekväma arbetstider inverkar på familjelivet (Nilsson, 2015). I ett interventionsprogram fick de anställda möjlighet att minska sin arbetstid med 20 procent från 58 års ålder så att de fick mer vilotid mellan arbetspassen (Mykletun & Furunes, 2011). Detta minskade sjukfrånvaron, vilket i slutändan leder till en ökad produktivitet och lönsamhet för företaget. Det verkar också vara bättre att minska arbetstiden gradvis inför pensioneringen, snarare än att abrupt avsluta arbetslivet, eftersom människor då hinner förändra sin livsstil med nya rutiner och aktiviteter (De Vaus m.fl., 2007). Att ha kontroll över tidpunkten och sättet för pensioneringen gör det lättare att planera förändringen, och det ger en positiv inverkan på psykiskt och socialt välbefinnande som kvarstår efter pension (Nordenmark & Stattin, 2009). Dock har studier visat att äldre arbetstagare med kroniska hälsoproblem inte behöver minska sin arbetstidsomfattning om de själva kan styra sin arbetstakt och sina arbetstider (Marcum m.fl., 2011).

Generellt behöver äldre arbetstagare mer vilotid och en avvägd arbetstakt för att upprätthålla god hälsa. Sömnbrist och sömnstörningar kan också försämra människors minne, kognition och koncentration, och öka risken för olyckor (Carter m.fl. 2003; Åkerstedt m.fl., 2007). Exempelvis orsakas många arbetsrelaterade olyckor och trafikolyckor av trötthet och sömnstörningar. Skiftarbete ökar också hälsoproblemen och de arbetsrelaterade olyckorna i hög ålder (Gander & Signal, 2008). Vila påverkar i stället minnet och de kognitiva funktionerna positivt (Hornung m.fl. 2005). Studier har funnit att mental trötthet och sömnstörningar minskar efter pensioneringen (Laaksonen m.fl. 2012), framför allt på grund av minskad arbetsrelaterad stress (Vahtera m.fl. 2009).

## Andra övervägandet – privatekonomin

I det andra övervägandet ingår frågor som gäller individens privatekonomi när de ingår i arbetskraften, alternativt som pensionär:

* *Väger positivt för arbetslivet* om: Jag inte har råd att gå i tidig ålderspension. Jag upplever att min privatekonomi förbättras genom lön från arbetet, och ger mig extra möjligheter till högre levnadsnivå och standard än som pensionär.
* *Väger positivt för pension om*: Jag har en tillräckligt god privatekonomi för att behålla min levnadsnivå om jag går i pension nu. Jag vill hellre anpassa mig till en lägre levnadsnivå och ekonomisk standard än att arbeta kvar.

Individens andra övervägande för att arbeta högre upp i åldrarna handlar om ekonomin:

1. *Ekonomiska incitament*

Ekonomisk trygghet och pensionsförmåner används ofta av samhället för att reglera arbetslivets längd (Cobb-Clark m.fl. 2009; Tucker-Seeley m.fl. 2009). Ekonomiska incitament har också stor betydelse för pensionsbeslutet och kan användas antingen för att hålla kvar de anställda i arbetskraften genom hotet om fattigdom, eller för att göra det möjligt att gå i pension med en god levnadsnivå och ekonomisk standard (Diamond 2008; Coppola & Benita Wilke, 2010). Ekonomiska svårigheter påverkar också dödligheten bland äldre (Brenes-Comacho, 2011). Studier av Sveriges totala befolkning i åldern 55–65 år visar att framför allt korttidsutbildade kvinnor, men även män, i yrken med hög fysisk och mental belastning, är särskilt känsliga för förändringar i de sociala trygghetssystemen (Nilsson m.fl. 2016). Minskad möjlighet till sjukpenning och sjukersättning tycks öka andelen som väljer tidig ålderspension, och ger en övervältring mellan olika ekonomiska trygghetssystem. Ekonomin och inkomstens inverkan på pensionsbeslutet är särskilt viktigt för ensamlevande kvinnor som har låg inkomst och inte har arbetat heltid (Fochsen m.fl. 2005). Detta gäller alltså inte för kvinnor som är sambo eller gifta, utan de anger i lägre omfattning ekonomin som betydelsefull för pensionsbeslutet. Män ses fortfarande ofta som huvudinkomsttagare och ekonomin är därför generellt viktigare för män än kvinnor vid pensionsbeslutet (Nilsson, 2015). En god ekonomi ökar den självskattade hälsan och möjligheten till ett gott åldrande för både män och kvinnor (Hank 2011). Det är också mycket bättre för äldre arbetstagares hälsa om de fortsätter att arbeta på grund av att de vill, och inte för att de inte har råd att lämna arbetslivet (Wang 2010; Hult & Stattin, 2009). Många tar ut ålderspension samtidigt som de arbetar kvar för att öka sina ekonomiska möjligheter.

Andelen som tar ut tidig ålderspension har ökat under senare år, framför allt bland korttidsutbildade män och kvinnor, även om det fortfarande är vanligast bland långtidsutbildade män (Nilsson m.fl. 2016). I Sverige tog 28 procent av de manliga drifts- och verksamhetscheferna ut tidig ålderspension (från 61 år) både år 2004 och år 2011. Det kan jämföras med kvinnliga handpaketerare och fabriksarbetare, varav 3 procent tog ut tidig ålderspension år 2004 och 11 procent år 2011.

## Tredje övervägandet – social inkludering och delaktighet

I det tredje övervägandet ingår frågor som gäller hur individen upplevelsen möjlighet till social delaktighet och inkludering i en social grupp i arbetslivet alternativt som pensionär:

* *Väger positivt för arbetslivet om*: Jag ingår i en för mig viktig social grupp som jag inte vill vara utan genom mitt arbete och i samverkan med arbetskamrater, kunder, klienter, patienter och chefer. Jag känner en sådan uppskattning och delaktighet genom mitt arbete så att jag vill fortsätta att ingå i arbetslivet.
* *Väger positivt för pension om:* Jag upplever en bättre uppskattning, delaktighet och tillhörighet med grupper utanför arbetslivet, exempelvis med familjen, vänner eller i föreningslivet. Jag vill få bättre möjlighet och tid att ingå i sociala sammanhang utanför mitt arbete och min arbetsplats.

Två områden ingår i individens tredje övervägande när det gäller beslutet att arbeta högre upp i åldrarna.

1. *Partner/familj, fritidsintressen och social miljö*

Pensionen beskrivs som en viktig vändpunkt i livet, eftersom arbetet upptar en stor del av människors vakna tid och påverkar deras familjeliv och fritidsaktiviteter (Kulik 2001; Friis m.fl., 2007). Partner, familjesituation, sociala umgänge, volontärarbete och fritidsaktiviteter har en stor inverkan för pensionsövervägandet, särskilt om arbete och fritid är svåra att förena och hamnar i konflikt (Cobb-Clark & Stillman, 2009; Diamond, 2008). Både kvinnor och män som vill arbeta till en högre ålder har en positiv attityd till arbetet (Soidre, 2005; Nilsson, 2015), och om den sociala delaktigheten är bättre på jobbet än på fritiden (Nilsson, 2012). Särskilt männen lockas av social gemenskap i yrket för vilja att arbeta kvar till 65 år eller längre, medan en vanlig anledning till att män vill lämna arbetslivet är för att de inte upplever sig önskvärda på arbetsplatsen (Soidre, 2005). Det har också betydelse vid vilken ålder vänner och personer i den sociala omgivningen går i pension (Hanson Frieze m.fl., 2011).

Många par planerar sin pension tillsammans, och individer är mindre benägna att fortsätta arbeta om deras partner redan har gått i pension (Kubiecek m.fl. 2010; Nilsson 2015; Nilsson 2012; Nordenmark & Stattin, 2009). Kvinnor är generellt sett två till tre år yngre än männen i ett parförhållande, och ofta går båda parter i ett förhållande i pension samtidigt vilket har en stor betydelse för att kvinnor lämnar arbetslivet tidigare än män. Att leva i ett lyckligt förhållande har en stark positiv inverkan för valet att gå i pension, om paret ser fram emot att tillbringa mer tid tillsammans (Dosman m.fl. 2006; Smith & Moen, 2011). För att må bra som pensionär är det dock viktigt att inte känna sig tvingad av sin partner att lämna arbetslivet (Vendramin & Valenduc, 2012). Om partnern har ett arbete är det också mer sannolikt att individen återinträder på arbetsmarknaden efter pensioneringen (Pettersson, 2014). Kvinnor och män som lever ensamma är mer benägna att arbeta till en högre ålder, jämfört med dem som lever med andra (Nilsson 2015).

Att behöva ta hand om barn, barnbarn, äldre föräldrar eller en sjuk partner påverkar också pensionsplaneringen, särskilt för kvinnor (Nilsson et al. 2011; Nilsson 2015). En studie med 28 780 personer från 27 europeiska länder visade dock på att arbetstagare som var 50 år och äldre hade lättare att balansera sitt arbete med familj och sociala åtaganden än de som var yngre, i alla de 18 undersökta yrkesgrupperna (Hao, 2008). Detta beror exempelvis på att äldre har en familjesituation med äldre barn som klarar sig själv och man behöver inte längre vara hemma med sjuka barn, vilket även ger ekonomisk stabilitet.

1. *Attityden från chefer, företag och organisationer till äldre medarbetare*

Arbetsgivarnas stöd är till stora delar avgörande för om äldre arbetstagare har en möjlighet att förlänga arbetslivet (Jensen & Juul Møberg 2012; Molinié 2005; Nilsson 2011; Vercruyssen 2003). I en studie med kommunala chefer angav knappt 41 procent att det var viktigt att behålla medarbetare tills de var 65 år, och bara 14 procent angav att de ville behålla medarbetare till 66 år eller äldre (Nilsson, 2007). En del organisationer och företag är i det närmaste ”neofilier”, dvs. extrema strävare efter ungdom och förnyelse (Rhodes & Pullen 2010). Att åldras i dessa organisationer kan därför vara särskilt komplicerat. Om arbetsgivaren har en positiv attityd och värderar äldre arbetstagares erfarenhet och kunskap ökar viljan att stanna kvar i arbetskraften (Nilsson 2011; Munnell m.fl. 2006). Få organisationer och företag har vidtagit några konkreta åtgärder för att öka möjligheten att förlänga arbetslivet, trots att de är eniga om att det ökande antalet äldre skapar betydande utmaningar för samhället (Jensen & Juul Møberg 2012). Det tycks främst vara chefernas egna pensionsplaner, budgetarbetet och krav på produktionseffektivitet som påverkar deras attityd till åtgärder för äldre arbetstagare (Mykletun m.fl.,2012). Attityden varierar också beroende på den äldre medarbetarens yrkestillhörighet, och det är främst dem med en specialkompetens som erbjuds åtgärder för att underlätta ett fortsatt arbetsliv (Mykletun m.fl. 2012; Nilsson, 2012). Det finns negativa föreställningar om att äldre medarbetare generellt är mindre förändringsbenägna, okunniga om den senaste kunskapen och tekniken, och långsammare, jämfört med yngre (Thorsen m.fl. 2012; Nilsson 2011).

Åldersdiskriminering av medarbetare och förutfattade meningar om ålderns betydelse (ageism) har signifikant samband med förtida pensionering, särskilt för män (Thorsen m.fl., 2012). Äldre medarbetare kan t.ex. få mindre möjligheter till kompetensutveckling och får mer sällan ingå i nya projekt och satsningar (Nilsson 2006; Nilsson 2012; Stattin 2005). Kvinnorna står inom arbetslivet ”på ett lägre trappsteg” i förhållande till männen inom alla de olika hierarkiska positionerna i organisationen (Gellerstedt 2005). På ett sätt befinner sig kvinnorna även på ett lägre trappsteg i förhållande till männen i klassen under dem. En del arbetsgivare tycks även betrakta kvinnor som äldre medarbetare tidigare än män. I en engelsk studie fick chefer ange när de ansåg att deras medarbetare var äldre. Det visade sig att kvinnor betraktades som äldre medarbetare vid 48 år, medan män ansågs vara äldre vid 51 år (McGoldrick & Arrowsmith, 2001). Det tycks dock inte finnas något belägg för att åldrandet och ålderprocessen är olika för män och kvinnor utan detta är bara en attityd som finns i samhället. Ålder och åldrande ses ibland även som den sista legitima anledningen för att låta bli att anställa någon eller för att göra sig av med anställda. Kvinnor riskerar även att bli dubbelt utsatta för åldersdiskriminering (Bernard et.al. 1995): De kan först ha svårt att få en anställning när de befinner sig i barnafödande ålder, och när de sedan kommit förbi denna fas med ”risk” för barnafödande anses de som gamla. I en studie med medarbetare som var 55 år och äldre angav 8 procent av kvinnorna och 3 procent av männen att de upplevde sig åldersdiskriminerade i sitt arbete (Nilsson, 2015). Tillhör den äldre kvinnan en etnisk minoritet kan detta bli ännu en anledning för diskriminering. Individer som åldersdiskrimineras och mot sin vilja tvingas att gå i pension riskerar att drabbas av mental ohälsa (Vaillant m.fl. 2006; Jokela m.fl. 2010).

## Fjärde övervägandet – möjlighet till meningsfulla och självförverkligande aktiviteter

I det fjärde övervägandet ingår frågor som gäller hur individen upplevelsen möjlighet till meningsfulla och självförverkligande aktiviteter i arbetslivet alternativt som pensionär.

* *Väger positivt för arbetslivet om*: Jag upplever att mina arbetsuppgifter är meningsfulla och ger mig stimulans, möjlighet till kreativitet och möjlighet att utvecklas som individ. Jag upplever att min identitet främst är knuten till mitt yrke och arbete, och det är där som jag har möjlighet till självförverkligande aktiviteter.
* *Väger positivt för pension om*: Jag upplever att mina arbetsuppgifter inte längre är intressanta eller aldrig har varit intressanta Mina arbetsuppgifter går mest på rutin. De aktiviteter, resor, volontärarbete och/eller fritidsintressen, etc. som jag häller på med utanför arbetet känns mycket mer stimulerande, meningsfulla, attraktiva och lockande än mina arbetsuppgifter. Jag vill få mer möjlighet och tid att utveckla och utveckla dessa aktiviteter genom att gå i pension.

Två områden ingår i individens fjärde övervägande när det gäller att arbeta högre upp i åldrarna.

1. *Kunskap, förmågor och möjlighet till kompetensutveckling*

Möjligheten att lära sig nya färdigheter vid ökad ålder påverkas av om äldre får möjlighet och erbjuds kompetensutveckling oavsett sin ålder (Nilsson 2006). Men tyvärr förekommer det att äldre medarbetare får mindre möjlighet till kompetensutveckling och att ingå i nya projekt på arbetsplatsen vid ökande ålder. Det finns även negativa attityder, som resulterar i uttalanden som” det går inte at lära gamla hundar att sitta” (Bengtsson & Nilsson, 2004). Dock är det just negativa attityder och äldres egen tro på sin förmåga att lära sig nytt och utvecklas som utgör det största hindret för äldre att lära nytt (Mather 2010). Det är viktigt att använda inlärningsmetoder som kopplar samman den nya kunskapen med tidigare livs- och kunskapserfarenhet så att de kan länka samman den nya kunskapen och utvidga deras tidigare välkända kunskaper. Ny informationen som också presenteras på ett helt nytt sätt tar det längre tid för äldre personer att kognitivt reagera, strukturera och kunna organisera i minnet (Mather 2010; Salthouse 2000). Eventuell tidspress har också betydelse för möjligheten för äldre att lära nytt.

Utbildningsnivå, kompetens och möjlighet att utveckla och använda nya kunskaper är viktigt för att behålla sin anställningsbarhet och för att kunna förlänga sitt arbetsliv (Järnfelt 2010; Doyle 2012; Mirowsky m.fl. 2008). Högutbildade män är mer benägna att fortsätta att arbeta även efter 70 års ålder (Ozawa & Lum 2005). Det behövs dock fler utvärderade interventioner för att få fram mer kunskap och bättre förslag på hur karriärväxling utifrån erfarenhetskompetens och kompetensutveckling kan ge fler möjlighet till ett hållbart förlängt arbetsliv (Nilsson 2015).

1. *Arbetstillfredsställelse, arbetets kärna, stimulans och meningsfulla uppgifter*

Människor som värderar arbetet och ser det som en viktig del av sin identitet och sitt liv är mer villiga att arbeta efter 65 års ålder (Wang & Shultz 2010; Nilsson m.fl 2011). Arbetsmotivationen och arbetstillfredsställelsen ökar om människor får möjlighet till utvecklande och meningsfulla arbetsuppgifter, samt om de kan använda erfarenheter, kunskap och kompetens i arbetet (Börsch-Supan m.fl. 2009; Siegrist m.fl. 2007). Känslan av att vara behövd och efterfrågad gör också att äldre arbetstagare blir mer motiverade att förlänga arbetslivet (Ilmarinen, 2006; Nilsson, 2005; Nilsson, 2012). Flera som fortsätter arbeta gör det för att de har åtagit sig att fullfölja ett projekt eller för att det inte finns någon med deras unika och långa erfarenhetskompetens som kan ta över (Higgs m.fl. 2003). Individer med hög status i sitt yrkesliv uppvisar ofta nedsatt mental hälsa efter pensioneringen om de inte har någon lika utvecklande uppgift att engagera sig i som pensionärer, och det gäller särskilt män (Vaillant m.fl. 2006; Jokela m.fl. 2010). Detta beror troligen på att pensionen minskar deras möjlighet till utveckling, problemlösning och självförverkligande, vilket bidrar till status och livstillfredsställelse. De äldre som deltar i arbetslivet upplever ofta sig ha bättre mental och fysisk hälsa jämfört med dem utan meningsfulla uppgifter att sysselsätta sig med (Ozawa & Lum 2005; Oude Hengel m.fl. 2011). Att en del äldre vill återanställas efter att ha gått i pension förklaras med att de saknade meningsfulla och självförverkligande aktiviteter som pensionärer (Robinson m.fl. 2010; Nilsson 2012). Fortsatt möjlighet till utveckling och stimulering ökar produktiviteten bland äldre arbetstagare, t.ex. genom att delta i nya projekt oavsett ålder (Kunze & Reas, 2015). Denna möjlighet bidrar även till ett gott åldrande (Vailliant m.fl. 2006). På motsatt sätt är tidig pension vanligare bland de individer som är trötta på sina arbetsuppgifter och inte upplever något stimulerande och meningsfullt arbetsinnehåll (Nilsson 2012; Bidewell m.fl. 2006). För denna grupp blir åldrandet mer hälsobringande om de inte behöver vara kvar i arbetslivet.

Organisatoriska åtgärdsförslag

Det behövs åtgärder på alla nivåer för att arbetslivet ska bli hållbart och hälsofrämjande för medarbetare i alla åldrar och till en högre ålder, dvs. på samhällsnivå, på organisations- och företagsnivå och på individnivå (Nilsson 2016a). Åtgärder på organisations- och företagsnivå är särskilt viktiga.

Nedan finns ett antal organisatoriska åtgärdsförslag som bygger på redogörelsen i detta kapitel. Åtgärderna är indelade i tre insatsområden utifrån de nio områden som har betydelse för beslutet att ingå i arbetslivet, för åldersaspekter och för personers övervägande om pension m.m.

**Åtgärder för en god fysisk och mental (arbets)hälsa**

* En avvägd fysisk och mental arbetsbelastning (arbetsuppgifter och befogenheter).
* Rotera och förändra arbetsuppgifter för att minska statisk belastning och utslitning.
* Justera behovet av återhämtningstid
* Skapa en organisationskultur som främjar användandet av tekniska och ergonomiska hjälpmedel.
* Erbjud arbetstidsschema och arbetspass som tar tillvara individens behov i förhållande till hälsa och återhämtningstid.
* Erbjud fysisk aktivitet, ”underhåll och uppbyggnad”, för att hålla mentalt och fysiskt.
* Kostens betydelse för (arbets)hälsan
* Företagshälsovården som stöd i att bygga en god arbetshälsa.

**Åtgärder för social inklusion, delaktighet, tillit (trust) och** **trygghet i arbetssituationen**

* Social delaktighet i arbetsgruppen
* Information och delaktighet vid beslut (i lagom omfattning)
* Minskning av ”ageism” och åsidosättande utifrån ålder
* Uppmärksamma diskriminering
* Arbetstidsschema som tar tillvara individens sociala behov (familj och fritidsintressen)

**Åtgärder för ökad motivation, utveckling av förmågor och kunskap**

* Möjlighet till kompetensutveckling och till att ingå i utveckling och ”projekt” oavsett ålder
* Organisationskultur som tar vara på (äldre)medarbetares erfarenhetskunskap som en produktionstillgång
* Rotation och förändring av arbetsuppgifter för att minskar tristess och öka motivation, stimulans och arbetstillfredsställelse (byta arbetsplats inom organisationen, byta arbetsuppgifter)

**Åtgärder för god privatekonomi och social trygghet**

* God fysisk och mental arbetsmiljö som förhindrar arbetsskador och att någon blir utsliten i förtid, och därmed tvingas ut ur arbetslivet genom sjukskrivning, sjukersättning eller förtida pension.
* God löneutveckling oavsett ålder
* Ha råd att gå ner i arbetstid, och kunna och orka ägna mer tid åt familj, fritidsintressen trots att man arbetar till en högre ålder
* Inte riskera att bli uppsagd och arbetslös på grund av brist på kompetens, kunskap eller ”arbetshinder” och därför inte gå att omplacera

**Referenser**

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.

Arbetsmiljöverket Kvinnors arbetsmiljö 2011-2014. Rapport 2015:6. Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2015.

Barbini N. Squadroni R. Andreani M. Gender difference regarding perceived difficulties at work with age. I Costa G. Goedhard W. Ilmarinen J. (ed.) Assesment and Promotion of Work Ability, Health and Well-being of Ageing Workers. Amsterdam: Elsevier, 2005.

Beehr TA. Glazer S. Nielson NL. Farmer SJ. Work and Nonwork Predictors of Employees’ Retirement Age. Journal of Vocational Behavior 2000; 57:206–225.

Bernard M. Itzin C. Phillipson C. Skucha J. Gendered Work, Gendered Retirement. I Arber S. Ginn J. (ed.) Connecting Gender & Ageing. A sociological approach. Philadelphia: Open University Press, 1995.

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.

Bornefalk A. Yndeheim O. Kan vi räkna med de äldre? Bilaga 5 till Långtidsutredningen 2003/2004. SOU 2004:44. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar, 2004.

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.

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.

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.

Cobb-Clark DA. Stillman S. The Retirement Expectations of Middle-aged Australians. The Economic Record 2009; 85(269):146–163.

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.

De Vaus D. Wells Y. Kending H. Quine S. Does gradual retirement have better outcomes than abrupt retirement? Results from an Australian panel study. Ageing & Society 2007; 27:667–682.

Diamond P. Behavioural economics. Journal of Public Economics 2008; 92:1858–1862.

Doerpinghaus HI. Feldman DC. Early Retirement Penalties in Defined Benefit Pension Plans. Journal of Managerial Issues 2001; 13(3):273–288.

Dosman D. Fast J. Chapman SA. Keating N. Retirement and Productive Activity in Later Life. Journal of Family and Economic Issues 2006; 27:401–419.

Doyle YG. McKee M. Sherriff M. A model of successful ageing in British populations. European Journal of Public Health 2012; 22(1):77–76.

Dwyer DS. Mitchell OS. Health problems as determinants of retirement: Are self-rated measures endogenous? Journal of Health Economics 1999; 18:173–193.

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.

Forma P. Tuominen E. Väänänen-Tomppo I. Who wants to continue at work? Finnish pension reform and the future plans of older workers. European Journal of Social Security 2005; 7:227–250.

Friis K. Ekholm O. Hundrup YA. et al. Influence of health, lifestyle, working conditions, and sociodemography on early retirement among nurses: The Danish Nurse Cohort Study. Scandinavian Journal of Public Health 2007; 35:23–30.

Gander P. Signal L. Who is too old for shift work? Developing better criteria. Chronobiology International 2008; 25(23):199–213.

Gellerstedt S. Arbetsmiljön: klass och kön. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige (LO), 2005.

Gonäs L. På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet. Stockholm: Agora, 2005.

Greiff M. Kall eller profession? Yrkeskulturer och skapandet av manligt och kvinnligt mellan klient och arbetsköpare. I Petersson H. Leppänen V. Jönsson S. Tranquist J. (red) Villkor i arbete med människor. Arbetsliv i omvandling 2006:4. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2006.

Göbel C. Zwick T. Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Older Workers? Centre for European Economic Research. 2010: No. 10-069.

Hank K. How “Successful” Do Older Europeans Age? Findings from SHARE. Journal of Gerontology: Social Science, 2011; 66B(2):230–236.

Hanson Frieze I. Olson JE. Murrell AJ. Working Beyond 65: Predictors of Late Retirement for Women and Men MBAs. Journal of Women & Aging 2011; 23:40–57.

Hao Y. Productive Activities and Psychological Well-Being Among Older Adults. Journal of Gerontology 2008; 63B(2):64–72.

Higgs P. Mein G. Ferrie J. et al. Pathways to early retirement: structure and agency in decision-making among British civil servants. Ageing & Society 2003; 23:761–778.

Holliday R. Ageing and the decline in health. Health 2010; 2(6):615–619.

Hornung OP. Danker-Hopfe H. Heuser I. Age-related change in sleep and memory: Commonalities and interrelationships. Experimental Gerontology 2005; 40:279–285.

Hult C. Stattin M. Age, Policy Changes and Work Orientation: Comparing Changes in Commitment to Paid Work in Four European Countries. Population Ageing 2009; 2:101–120.

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.

Ilmarinen J. Toward a longer working life: Aging and quality of working life in the European Union. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 2006.

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.

Johnston DW. Wang-Sheng L. Retiring to the good life? The short-term effects of retirement on health. Economic Letters 2009; 103:8–11.

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.

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.

Karlsson NE. Carstens JM. Gjesdal S. Alexandersson KAE. Work and Health. Risk factors for disability pension in a population-based cohort of men and women on long-term sick leave in Sweden. European Journal of Public Health 2008; 18(3):224–231.

Karlqvist L. Bildt C. Dahlberg R. Kön, Arbete och Hälsa - ett regionalt forsknings- och utvecklingsprojekt i Östra Götaland. Arbetslivsrapport 2004:14. Stockholm: Arbetslivsinstitutet 2004.

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.

Kulik L. Marital relations in later adulthood, throughout the retirement process. Ageing & Society 2001; 21:447–469.

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.

Laaksonen M. Metsä-Simola N. Martikainen P. et al. Trajectories of mental health before and after old-age and disability retirement: a register-based study on purchases of psychotropic drugs. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 2012; 38(5):409–417.

Marcum JL. Browning SR. Reed DB. Charing RJ. Determinants of Work Hours Among a Cohort of Male and Female Farmers 50 years and Older in Kentucky and South Carolina (2002–2005) Journal of Agromedicine 2011; 16:163–173.

Mather M. Aging and cognition. Cognitive Science 2010; 1:346–362.

Mirowsky J. Ross CE. Cumulative Advantage and its Rising Importance. Research on Aging 2008; 30(1):93–122.

Molinié A-F. Feeling capable of remaining in the same job until retirement? International Congress Series 2005;1280:112–117.

McLaughlin AC. Sprufera JF. Aging Farmers Are at Risk for Injuries and Fatalities: How Human-Factors Research and Application Can Help. North Carolina Medical Journal 2011; 72(6):481–483.

Mitchell L. Hawranik P. Strain L. Age-related Physiological Changes: Considerations for Older Farmers’ Performance of Agricultural Tasks. Canada Winnipeg: Centre of Aging, University of Manitoba, 2002.

Munnell AH. Sass SA. Soto M. Employer attitudes towards older workers: survey results. Work Opportunities for Older Americans. An Issue in brief: Series 3. Boston: Center for Retirement Research at Boston College, 2006.

Myers JR. Layne LA. Marsh SM. Injuries and Fatalities to U.S. Farmers and Farm Workers 55 Years and Older. American Journal of Industrial Medicine 2009; 52:185–194

Mykletun R. Furunes T. Solem PE. Managers’ Belief about Measures to Retain Senior Workforce. Nordic Journal of Working Life Studies 2012; 2(3):109–127.

Mykletun R. Furunes T. The Ageing Workforce Management Programme in Vatenfall AB Nordic, Sweden. In Ennals R. Salomon RH. (eds.) Older Workers in a Sustainable Society. Labor, Education & Society: Frankfurt: Peter Lang Verlag, 2011: 93–106.

Nilsson K. Förlängt arbetsliv – En litteraturstudie av faktorer med betydelse för förlängt arbetsliv som alternativ till tidig pensionsavgång. Malmö: Arbetslivsinstitutet, 2003.

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. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2005.

Nilsson K. Äldre medarbetares attityder till ett långt arbetsliv. Skillnader mellan olika yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården. Arbetsliv i omvandling 2006:10. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2006.

Nilsson K. Attitudes of managers and older employees to each other and the effects on the decision to extended working life. In Ennals R. Salomon RH. (eds.) Older Workers in a Sustainable Society. Labor, Education & Society. Frankfurt: Peter Lang Verlag, 2011: 147–156.

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.

Nilsson K. To work or not to work in an extended working life? Factors in working and retirement decision. Doctoral Dissertation Series 2013:4. Lund University: Faculty of Medicine, 2013.

Nilsson K. Kön och ålderspension – en tvärsnittsstudie om skillnader mellan män och kvinnor i att kunna och vilja arbeta till 65 år eller längre. Rapport nr 4/2015. Lund: Arbets- och miljömedicin, 2015.

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 2015, Online First (Accepted 20151202)

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 (a).

Nilsson K. Bäst före datum på arbetskraften? – olika åldersbegrepps betydelse för äldre i arbetslivet. I Krekula C. Johansson B. (eds.) Ålder, makt och organisering – teori och empiri. Malmö: Gleerup förlag 2016 (b).

Nilsson K. Pinzke S. Lundqvist P. Occupational Injuries to Senior Farmers in Sweden: Journal of Agricultural Safety and Health 2010; 16(1):19–29.

Nilsson K. Rignell-Hydbom A. Rylander L. Factors influencing the decision to extend working life or to retire. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health 2011; 37(6):473–480.

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.

Nordenmark M. Stattin M. Psychosocial wellbeing and reasons for retirement in Sweden. Ageing & Society 2009; 29:413–430.

Oude Hengel K. Blatter BM. Geuskens GA. et al. Factors associated with the ability and willingness to continue working until the age of 65 in construction workers. International Archives of Occupational & Environmental Health 2011; 85(7):783–90.

Ozawa M. Lum TY. Men Who Work at Age 70 or Older. Journal of Gerontological Social Work 2005; 45(4):41–63.

Park J. Health factors and early retirement among older workers. Statistics Canada 2010; 75–001:5–13.

Pohjonen T. Perceived work ability of home care workers in relation to individual and work-related factors in different age groups. Occupational Medicine 2001; 51(3):209–217.

Rechel B. Grundy E. Robine J-M. et al. Ageing in the European Union. Lancet 2013;181:1312–1322.

Rhodes C. Pullen A. Editorial: Neophilia and organization. Culture and Organization 2010;6(1);1-6.

Robinson O. Demetre JD. Corney R. Personality and retirement: Exploring the links between the Big Five personality traits, reasons for retirement and the experience of being retired. Personality & Individual Differences 2010; 48:792–797.

Salthouse T. Aging and measures of processing speed. Biological Psychology, 2000; 54: 35-54.

Savinainen M. Physical Capacity and Workload among Ageing Workers. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 2004.

Schuring M. Mackenbach J. Voorham T. Burdorf A. The effect of re-employment on perceived health. Journal of Epidemiology & Community Health 2011; 65:639–644.

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.

Silverstein M. Meeting the Challenges of an Aging Workforce. American Journal of Industrial Medicine 2008; 51:269–280.

Sjösten N. Nabi H. Westerlund H. et al. Influence of retirement and work stress on headache prevalence: A longitudinal modelling study from GAZEL Cohort Study. Cephalagia 2010; 31(6):696–705.

Smith DB. Moen P. Retirement Satisfaction for Retirees and Their Spouses. Do Gender and the Retirement Decision-making Process Matter? Journal of Family Issues 2011; 25(2):262–285.

Stattin M. Retirement on grounds of ill health. Occupational & Environmental Medicine 2005; 62:134–139.

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.

Tucker-Seeley RD. Li Y. Subramanian SV. Sorensen G. Financial Hardship and Mortality among Older Adults Using the 1996–2004 Health and Retirement Study. Annals of Epidemiology 2009; 19(12):850–857.

UNFPA & HelpAge International. Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge. New York: United Nations Population Fund (UNFPA) & London: HelpAge International, 2012.

Vahtera J. Westerlund H. Hall M. et al. Effect of Retirement on Sleep Disturbances: the GAZEL Prospective Cohort Study. Sleep 2009; 32(11):1459–1466.

Vaillant GE. DiRago AC. Mukamal K. Natural History of Male Psychological Health, XV: Retirement Satisfaction. American Journal of Psychiatry 2006; 163(4):682–688.

Vendramin P. Valenduc G. Occupation and ageing at work. An analysis of the findings of the Fifth European Working Conditions Survey. Working paper 2012.9. European Trade Union Institution, 2012.

Vercruyssen M. Lifespan Functional Fitness: Encouraging Human Struggle (Physical Activity) and Warning About the Cost of Technology. In Kumashiro M, (ed.) Aging and Work. London: Taylor & Francis, 2003: 62–71.

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.

Wang M. Shultz KS. Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. Journal of Management 2010; 36(1):172–206.

Weaver DA. The work and retirement decision of older women: A literature review. Social Security Bulletin 1994; 57(1):1–40.

Westerlund H. Kivimäki K. Sing-Manoux A. et al. Self-rated health before and after retirement in France (GAZEL): a cohort study. Lancet 2009; 374:1889–1896.

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.

Åkerstedt T. Kecklund G. Gillberg M. Sleep and sleepiness in relation to stress and displaced work hours. Physiology & Behavior 2007; 92:250–255.

1. Även publicerad som Att kunna och att vilja arbeta längre i Vingård E. red. Hållbara arbetsplatser för alla åldrar. Rapport 2016:8. Stockholm: Arbetsmiljöverket. [↑](#footnote-ref-1)