



Att förlänga arbetslivet

Om insatser på arbetet för äldre medarbetare

Magnus Linnarud Johansson
Karin Berglund
Katarina Kjellberg

Centrum för arbets-
och miljömedicin



Karolinska
Institutet

Region
Stockholm

Titel:

Att förlänga arbetslivet

Om insatser på arbetet för äldre medarbetare

Författare:

Magnus Linnarud Johansson, Karin Berglund, Katarina Kjellberg

Centrum för arbets- och miljömedicin

Solnavägen 4, plan 10 113 65 Stockholm

camm.slso@regionstockholm.se

Rapporten kan laddas ner från camm.regionstockholm.se/rapporter

Rapport 2025:04

ISBN 978-91-88361-63-9

Fotografier

Framsida: Mostphotos

Sid. 4: Region Stockholms bildbank, sid 7: Yanan Li, sid. 8, 12, 15, 17, 21:

Mostphotos, sid. 19: Angel Nieto, sid. 20: Tatiana Pinkasevich

Layout:

Charlotte Danielsson

Innehåll

Förord	5
Inledning	6
Om studien	8
Indelning i yrkesområden	8
Vilka har deltagit i studien	9
Resultat	10
Pensionsplaner	10
Majoriteten tror sig gå i pension före riktålder	10
Vanligare att hälsa hindrar fortsatt arbete inom arbetaryrken	10
Insatser för att förlänga arbetsliv	10
Ovanligt med skriftliga riktlinjer om förlängt arbetsliv	12
Vanligt att tycka att äldre behöver kunna anpassa arbetsförhållanden	12
Men ovanligt med insatser för att äldre anställda ska vilja och kunna arbeta kvar	12
Andra insatser för äldre	12
Inställning till äldre i arbetslivet	14
Önskade förändringar för förlängt arbetsliv	16
Sammanfattning och slutsatser	18
En minoritet räknar med att jobba till riktåldern	18
Viktigt med insatser över hela arbetsmarknaden	18
Utrymme för arbetsgivare att göra mer	18
Varierande förutsättningar kräver flexibla lösningar	18
Många kan tänka sig att jobba längre – om villkoren är rätt	19
Anpassning, information och samtal med chefen kan göra skillnad	19
Olika grupper kan behöva olika insatser	19
Vanligare att uppfatta negativa attityder till äldre inom vissa yrkesområden	19
Metod	20
Indelning i yrkesområden	20
Referenser	22



Förord

Denna rapport är baserad på en enkätundersökning som genomfördes under 2024 inom ramen för projektet *Ett hållbart arbetsliv för alla – utmaningar och framtida möjligheter*, finansierat genom ett programbidrag från Forte (Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd) (Dnr 2021-01548). Rapporten har tagits fram i samarbete mellan Centrum för arbets- och miljömedicin (CAMM) och Institutet för miljömedicin, Karolinska Institutet.

Vår förhoppning är att rapporten kan inspirera arbetsgivare till att arbeta med insatser för att arbetstagare ska kunna och vilja arbeta längre upp i åldrarna. Rapporten vänder sig till personer som arbetar övergripande med kompetensförsörjnings- och arbetsmiljöfrågor, men är också relevant för chefer och HR-representanter med intresse för dessa frågor.

Katarina Kjellberg

Enhetschef Enheten för arbetshälsa
Centrum för arbets- och miljömedicin,
Region Stockholm

Inledning

Den här rapporten handlar om insatser på arbetsplatser för att äldre ska vilja och kunna arbeta längre. Rapporten riktar sig till personer som arbetar övergripande med kompetensförsörjnings- och arbetsmiljöfrågor, men den kan också vara relevant för chefer eller HR-representanter som möter äldre medarbetare. Syftet är att ge information om arbetstagarnas pensionsplaner, deras bild av vad arbetsgivare gör för att få fler äldre medarbetare att förlänga arbetslivet och vad de anser skulle vara viktigt för att de ska förlänga sina arbetsliv.

På grund av sjunkande födelsetal och ökande livslängd blir andelen äldre i Sverige allt större. För att motverka effekterna av den demografiska förändringen har Sverige, likt många andra europeiska länder, genomfört förändringar inom pensionssystemet. År 2023 höjdes till exempel åldersgränsen för uttag av allmän pension till 63 år. Det är också beslutat att en så kallad riktålder kommer att införas från och med 2026. Riktåldern styr vid vilken ålder det är möjligt att ta ut de olika delarna inom den allmänna pensionen och kommer inledningsvis vara 67 år. Förändringarna ska motivera befolkningen att arbeta längre genom att det i högre grad ska löna sig att arbeta högt upp i åldrarna.

De ändrade statliga reglerna för uttag av pension tycks ha gett effekt och medelåldern för uttag av ålderspension har de senaste åren stigit efter att ha legat relativt still en längre tid. Men fortfarande finns det ett gap mellan genomsnittlig pensionsålder och kommande riktålder. Dessutom är variationen i pensionsålder större idag än tidigare eftersom det blivit vanligare att börja ta ut pension

både tidigare och senare [1].

En del av de som går i pension tidigt gör inte det frivilligt, utan för att de har svårt att orka arbeta ett helt yrkesliv. Dessa svårigheter är vanligare i vissa grupper än i andra. Till exempel är risken att lämna arbetslivet i förtid större i arbetaryrken än i tjänstemannayrken [2, 3]. Kvinnor över 50 år anger oftare än män över 50 år att de inte kommer att orka arbeta fram till ordinarie pensionsålder. Och inom näringsgrenarna vård och omsorg, utbildning, och byggverksamhet är det vanligare än inom andra näringsgrenar att uppge svårigheter att orka arbeta fram till pension [4]. För grupper som redan har svårt att orka arbeta fram till tidigare pensionsgränser ökar risken att behöva lämna arbetslivet i förtid när pensionsåldern höjs.

Att minska gapet mellan kommande pensionsåldrar och faktiskt utträde från arbetslivet kommer att bli en stor utmaning i Sverige. Som nämnts finns det grupper som redan tidigare haft svårt att arbeta fram till tidigare, lägre, pensionsgränser och idag



tror sig många att gå i pension före den kommande riktåldern [5]. Det finns olika sätt att bidra till att fler människor arbetar längre. Ett sätt är att förbättra hälsan eller arbetsförmågan hos dem som har svårt att orka arbeta. Ett annat är att motivera dem som lämnar arbetslivet frivilligt att stanna kvar. Här har arbetsgivarna en viktig roll.

Även om det finns en rad olika förklaringar och skäl till att en person lämnar arbetslivet som arbetsgivaren inte kan påverka, finns det också flera möjligheter för arbetsgivare att förbättra arbetstagares arbetsförmåga och öka deras motivation att fortsätta arbeta. En möjlighet som lyfts för att fler äldre ska kunna arbeta vidare är att arbetsgivare ska erbjuda dem ökad flexibilitet och fler anpassningar. Äldre arbetstagare är en varierad grupp och hälsotillstånd och arbetsförmåga varierar mer bland äldre än yngre. Detta gör att det kan finnas ett ökat behov av att anpassa arbetsförhållanden för gruppen [6]. Forskning har också visat att möjligheter till anpassningar ökar sannolikheten för att personer med ohälsa stannar kvar i arbetslivet

längre upp i åldrarna [7].

Flexibilitet och möjlighet till anpassade arbetsförhållanden kan också vara en väg mot att få fler äldre att *vilja* fortsätta arbeta. Andra sätt för arbetsgivare att förlänga arbetslivet kan vara att erbjuda kompetensutveckling genom hela yrkeslivet, en god arbetsmiljö och att uppmuntra sina äldre medarbetare att arbeta kvar [8].

I Sverige pågår idag en rad insatser bland arbetsgivare för att förlänga arbetslivet för seniora medarbetare. Många av insatserna är kopplade till kommuners och regioners behov av kompetensförsörjning. Svårigheter att rekrytera finns redan till många välfärdsyrken och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) beräknar att välfärden (kommuner, regioner inklusive privata aktörer) kommer att behöva anställa över 400 000 personer fram till 2031 [9]. Om arbetsgivare kan få fler att vilja och kunna arbeta längre kan rekryteringsbehovet bli mindre.

Om studien

Under 2024 genomförde Karolinska Institutet (KI), i samarbete med Centrum för arbets- och miljömedicin (CAMM) vid Region Stockholm, en enkätundersökning för att undersöka hur arbetsplatser kan förbättra förutsättningarna för att anställda ska kunna arbeta högt upp i åldrarna. Undersökningen genomfördes med stöd av Statistiska centralbyrån (SCB) och riktades till ett slumpmässigt urval av 30 000 personer i åldern 50–68 år, anställda vid företag med minst tio medarbetare. Mer information om hur studien genomfördes finns i avsnittet "Metod".

Indelning i yrkesområden

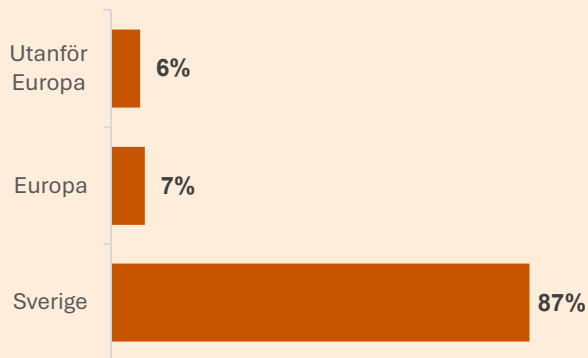
I rapporten delar vi upp svaren på enkäten utifrån hur olika grupper har besvarat frågorna. Bland annat använder vi Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) för att beskriva hur svaren fördelas utifrån de svarandes yrkesområde indelat i nio yrkesgrupper. Inom de fyra första grupperna är majoriteten så kallade tjänstemannayrken och inom de fem följande är majoriteten så kallade arbetaryrken. När vi använder begreppen tjänstemannayrken och arbetaryrken i denna rapport utgår vi från denna indelning. Mer information om yrkesområden finns i avsnittet "Metod".



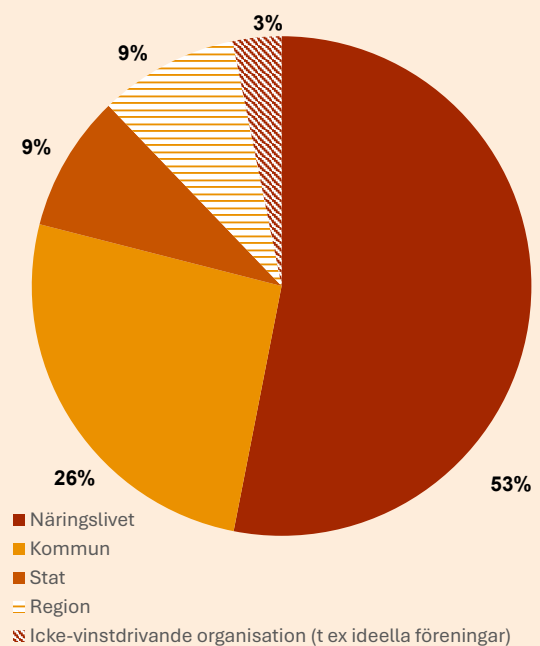
Vilka har deltagit i studien



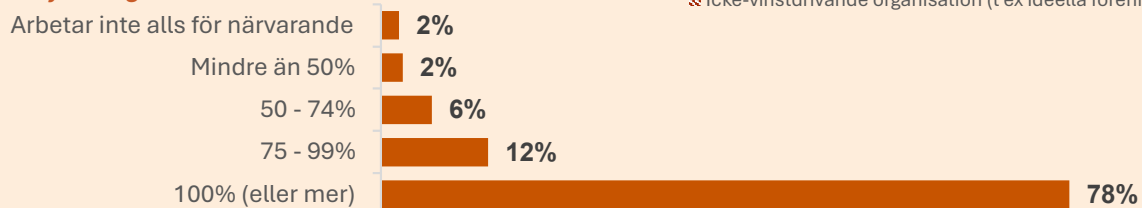
Födelseland



Sektorer



Omfattning arbete



Högsta avslutade utbildning



Resultat

Pensionsplaner

Det här avsnittet handlar om när anställda i åldrarna 50–62 år förväntar sig att gå i pension. Vid tiden för enkätutskicket var den lägsta åldern för uttag av allmän pension 63 år, och vi ville undersöka hur den grupp som ännu inte haft möjlighet att påbörja sitt pensionsuttag planerar sitt uttag från arbetslivet. Vi jämför olika gruppers pensionsplaner för att se om det finns särskilda grupper där utmaningen att få fler att arbeta längre upp i åldrarna är extra stor.

Majoriteten tror sig gå i pension före riktålder

I enkäten fick deltagarna ange när de tror att de kommer att gå i pension helt och hållet. Genomsnittet för den uppskattade pensionsåldern är 65,2 år, vilket är en bit lägre än den riktålder på 67 år som införs 2026. En majoritet (66 %) förväntar sig att gå i pension före den nya riktåldern. Resultaten ligger i linje med flera andra svenska studier som undersökt planerad pensionsålder [5, 10].

Inom samtliga yrkesområden tror en majoritet av både kvinnor och män i åldrarna 50–62 år att de kommer att gå i pension före 67 års ålder (tabell 1). För kvinnor finns högst andel inom grupperna yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion samt yrken inom maskinell tillverkning och transport. Bland män är andelen högst inom grupperna yrken inom byggverksamhet och tillverkning samt yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion.

Samma mönster syns när vi undersöker hur det ser ut i olika sektorer (tabell 2). I samtliga sektorer tror sig en majoritet att gå i pension före den kommande

riktåldern. Tidig förväntad pensionering är något vanligare inom näringslivet och kommunal sektor jämfört med regioner, icke-vinstdrivande organisationer och statlig sektor.

Vanligare att hälsa hindrar fortsatt arbete inom arbetaryrken

Hälsoproblem är en av faktorerna som visat sig öka risken att lämna arbetslivet i förtid. Detta samband syns också i vår enkätundersökning. Bland personer i åldern 50–62 år planerar 76 procent med dålig självskattad hälsa att gå i pension före riktåldern, jämfört med 63 procent bland dem med god hälsa.

Deltagarna fick även svara på om de, med tanke på sin hälsa, tror att de kan arbeta kvar i sitt nuvarande yrke om två år. Resultaten visar att möjligheterna varierar mellan olika yrkesområden (tabell 3). Det är vanligare att hälsan utgör ett hinder för att arbeta kvar inom de områden där majoriteten är arbetaryrken jämfört med inom områden med tjänstemannayrken. Detta gäller över lag för både män och kvinnor. Svårigheterna är vanligast inom gruppen yrken som kräver kortare utbildning eller introduktion.

Insatser för att förlänga arbetsliv

Det här avsnittet beskriver hur vanligt det är att äldre arbetstagare erbjuds insatser för de ska vilja eller kunna arbeta längre, och vilka typer av insatser som är vanligast. I avsnittet, där vi använt svaren från alla deltagare i studien (det vill säga i åldrarna 50–68 år), undersöker vi också hur utbredd uppfattningen är att äldre behöver kunna anpassa sina arbetsförhållanden.

Tabell 1. Andel som förväntar sig att gå i pension före 67 inom olika yrkesområden

Yrkesområde	Kvinnor	Män
Chefsyrken	60%	67%
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	59%	56%
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	66%	67%
Yrken inom administration och kundtjänst	63%	69%
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	73%	67%
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	64%	63%
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	73%	77%
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	82%	69%
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	82%	75%
Totalt	66%	66%

Fråga: Om du tänker på hur du har det idag, vid vilken ålder tror du att du kommer att gå i pension helt och hållet (förutom arbete under enstaka timmar eller vid mindre uppdrag)?

Tabell 2. Andel som förväntar sig att gå i pension före 67 inom olika sektorer

Sektor	
Näringslivet	67%
Stat	55%
Kommun	67%
Region	57%
Icke-vinstdrivande organisation (t.ex. ideella organisationer)	54%

Fråga: Om du tänker på hur du har det idag, vid vilken ålder tror du att du kommer att gå i pension helt och hållet (förutom arbete under enstaka timmar eller vid mindre uppdrag)?

Tabell 3. Andel med låg framtida arbetsförmåga inom olika yrkesområden

Yrkesområde	Kvinnor	Män
Chefsyrken	7%	6%
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	13%	8%
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	12%	10%
Yrken inom administration och kundtjänst	13%	22%
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	29%	24%
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	27%	22%
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	27%	26%
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	30%	19%
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	36%	30%
Total	19%	16%

Fråga: Med tanke på din hälsa – tror du att du kan arbeta i ditt nuvarande yrke även om 2 år?
Andel som rapporterar "Nej knappast" eller "Kanske".

Ovanligt med skriftliga riktlinjer om förlängt arbetsliv

Enkäten innehöll en fråga om arbetsplatsen har en skriftlig riktlinje som rör att anställda ska kunna och vilja arbeta långt upp i åldrarna. Syftet med frågan var att undersöka om organisationer bedriver ett strukturerat och centralt arbete för att förlänga arbetsliv.

Det tycks vara ovanligt att organisationer har riktlinjer om förlängt arbetsliv. Åtminstone är det sällsynt att anställda känner till att de finns. Studien visar att endast 6 procent uppger att en riktlinje finns på deras arbetsplats. Mer än hälften (53 %) vet inte om någon riktlinje existerar.

Kännedomen om riktlinjer för ett långt arbetsliv är låg inom samtliga sektorer.

Vanligt att tycka att äldre behöver kunna anpassa arbetsförhållanden

Forskning lyfter ofta fram möjligheten till ökad flexibilitet och anpassade arbetsförhållanden som sätt att få seniora medarbetare att vilja och kunna arbeta längre. Exempelvis kan arbetsgivare erbjuda äldre medarbetare att gå ner i arbetstid eller få anpassade arbetsuppgifter. I vår undersökning ville vi ta reda på hur anställda ser på betydelsen av äldres möjligheter till förändrade arbetsförhållanden.

Resultaten indikerar att arbetstagarna tycker det är viktigt att äldre har möjligheter till anpassade arbetsförhållanden. En majoritet (62 %) anser att äldre på deras arbetsplats behöver ha möjligheten att kunna anpassa sina arbetsförhållanden när det gäller till exempel arbetsinnehåll, arbetstider och arbetsmiljö.

Inom samtliga yrkesområden menar över hälften att äldre på deras arbetsplats behöver ha möjligheten till anpassningar. Skillnaderna mellan yrkesområdena är små. Det är också ungefär lika vanligt bland män (63 %) som bland kvinnor (60 %) att anse att äldre på deras arbetsplats behöver ha möjligheten att kunna anpassa sina arbetsförhållanden.

Men ovanligt med insatser för att äldre anställda ska vilja och kunna arbeta kvar

I vår undersökning ville vi också ta reda på arbetstagarnas uppfattning av hur vanligt det är att

arbetsplatser erbjuder äldre insatser för att de ska vilja och kunna fortsätta arbeta. Totalt anser 18 procent att sådana insatser görs på deras arbetsplats. En stor andel (43 %) känner inte till om sådana insatser görs. Andelen som uppger att insatser förekommer är lägre än 20 procent inom alla yrkesområden utom chefsyrken. Här är andelen 31 procent.

De sektorer där det är vanligast att känna till att det görs insatser för att äldre ska fortsätta arbeta är icke-vinstdrivande organisationer (27 %) och regioner (25 %). Lägst är andelen inom kommuner (14 %).

De som svarade ja på frågan om arbetsplatsen har insatser för att äldre ska vilja och kunna arbeta kvar (18 %) fick också svara på en fråga om vilka dessa insatser är. Den klart vanligaste insatsen är möjligheten att gå ner i arbetstid och den nästa vanligaste att styra sina arbetstider (tabell 4).

Andra insatser för äldre

Vi undersökte också hur vanligt det är med några ytterligare insatser som kan erbjudas äldre i syftet att förlänga arbetsliv. En sådan insats är att äldre får nya uppgifter för att deras erfarenheter och kunskap ska komma till användning, till exempel genom ett mentors- eller handledaruppdrag. På så sätt kan äldres kunskap överföras till yngre samtidigt som det kan vara ett sätt för arbetsgivare att visa att de värdesätter äldres erfarenhet och kompetens. I yrken där anställda har svårt att orka ett helt arbetsliv kan insatsen även leda till en minskad belastning och därigenom större möjlighet att arbeta vidare.



Två femtedelar (40 %) uppger att detta sker, åtminstone i viss utsträckning, på deras arbetsplats. Möjligheten varierar dock mellan olika yrkesområden (tabell 5). Den är vanligast inom grupperna chefsyrken, yrken med krav på fördjupad högskolekompetens, yrken med krav på högskolekompetens och yrken inom byggverksamhet och tillverkning.

Tre ytterligare insatser som arbetsgivare kan använda för att förlänga arbetslivet är:

- att erbjuda pensionsinformation
- att chefer pratar med sina medarbetare om de sista åren i arbetslivet
- att chefer diskuterar med sina medarbetare om möjliga förändringar som kan göra det lättare eller mer attraktivt att fortsätta jobba.

Att organisationer erbjuder pensionsinformation kan hjälpa de anställda att få en samlad bild av hur olika pensionsbeslut påverkar den ekonomiska situationen. Till exempel kan den anställde få kunskap

Tabell 4. Insatser för att äldre ska vilja och kunna arbeta kvar (andel av de som angett att sådana insatser finns)

Insats	
Möjlighet att gå ner i arbetstid	80%
Möjlighet att styra sina arbetstider	46%
Regelbunden friskvård	35%
Möjlighet att arbeta mer på distans (t.ex. hemifrån)	28%
Möjlighet att minska sin fysiska arbetsbelastning	25%
Möjlighet att slippa obekväma arbetstider (t.ex. skift- eller nattarbete)	25%
Extra lediga dagar (med eller utan lön)	24%
Utbildningsmöjligheter/kompetensutveckling	16%
Möjlighet att minska sin mentala arbetsbelastning	16%
Ekonomisk ersättning (t.ex. höjd lön eller bonus)	8%

Fråga: Vilka typer av insatser erbjuds äldre för att de ska vilja och kunna arbeta kvar? Flera än ett svar kan markeras.

Tabell 5. Erbjudande om nya uppgifter till äldre för att deras erfarenhet och kunskap ska kunna användas (andel i yrkesområden)

Erbjudande	
Chefsyrken	59%
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	44%
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	43%
Yrken inom administration och kundtjänst	30%
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	33%
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	35%
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	41%
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	32%
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	30%

Fråga: Erbjuds äldre anställda på din arbetsplats nya uppgifter för att deras erfarenhet och kunskap ska kunna användas (t.ex. mentors- eller handledaruppdrag)? Andel som rapporterar "Ja, i stor utsträckning eller "Ja, i viss utsträckning".

om hur den framtida pensionen förbättras av ett förlängt arbetsliv eller om ekonomiska fördelar med att vara kvar i en anställning framför att gå i pension och att fortsätta arbeta på timmar.

Samtal mellan chefer och anställda om de sista åren i arbetslivet kan ha flera positiva effekter. De kan fungera som forum för att identifiera möjliga hinder för ett långt arbetsliv och diskutera vilka åtgärder som kan underlätta för medarbetare att vilja eller kunna arbeta längre. Samtalen kan dessutom vara ett tillfälle att påverka normen om att pensionering ska ske vid en viss ålder, och visa att arbetsgivaren värdesätter att medarbetare fortsätter arbeta. Eftersom beslut om pension ofta växer fram över tid är det viktigt att hålla dessa samtal tidigt.

Resultaten visar att nära hälften (45 %) av de anställda erbjuds pensionsinformation från arbetsgivaren eller extern part. Däremot tycks det vara mindre vanligt att chefer pratar med sina anställda om de sista yrkesåren och om eventuella förändringar. Knappt en fjärdedel (22 %) uppger att

chefer i ett tidigt skede tar upp frågan om hur de anställda planerar sina sista yrkesår (till exempel planerad pensionsålder). Det är ungefär lika vanligt (21 %) att chefer diskuterar med sina medarbetare om vad som kan göras på arbetsplatsen för att medarbetarna ska kunna eller vilja vara kvar fram till pensionsåldern.

Möjligheten till dessa insatser skiljer sig åt mellan yrkesgrupper (tabell 6). Det är vanligare att erbjudas pensionsinformation om man arbetar inom ett tjänstemannayrke än inom ett arbetaryrke. Inom samtliga yrkesområden – förutom bland chefer – är det relativt ovanligt att chefer pratar med sina anställda om de sista åren i arbetslivet och om vad som kan göras för att de ska vilja eller kunna stanna kvar till pensionen.

Inställning till äldre i arbetslivet

Ett möjligt hinder för ett långt arbetsliv är en negativ inställning till äldre på arbetsplatsen. Stereotypa föreställningar eller åsikter om att äldre har sämre förmåga än andra kan påverka både vilja och

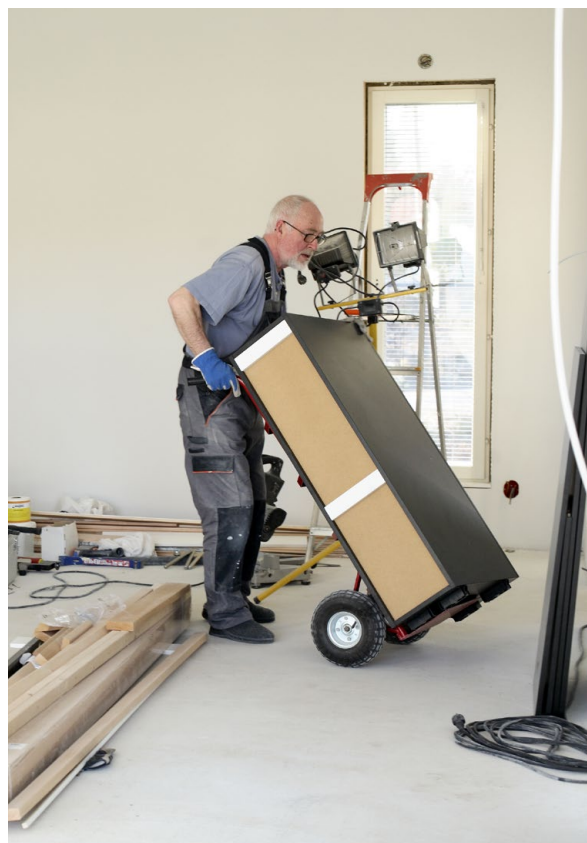
Tabell 6. Pensionsinformation, frågor om de sista yrkesåren och samtal om möjliga förändringar (andel i yrkesområden)

Yrkesområde	Pensions-information	Fråga om de sista yrkesåren	Samtal om förändringar på arbetsplatsen
Chefsyrken	70%	50%	47%
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	52%	20%	18%
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	53%	24%	20%
Yrken inom administration och kundtjänst	50%	22%	19%
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	31%	16%	16%
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	27%	22%	24%
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	33%	19%	19%
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	40%	21%	21%
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	27%	16%	22%
Frågor:			
– Erbjuds anställda på din arbetsplats pensionsinformation (från arbetsgivaren eller extern part)?			
– Tar chefer i ett tidigt skede upp frågan om hur de anställda planerar sina sista yrkesår (t.ex. planerad pensionsålder)?			
– Diskuterar chefer med sina medarbetare vad som kan göras på arbetsplatsen för att medarbetarna ska kunna och/eller vilja vara kvar fram till pensionsåldern?			
Andel som rapporterar "Ja, i stor utsträckning" eller "Ja, i viss utsträckning".			

möjligheter för äldre att fortsätta arbeta. I vår studie har vi undersökt både den generella inställningen till äldre på arbetsplatsen och inställningen till att anställda arbetar kvar långt upp i åldrarna.

Resultaten visar att det är relativt ovanligt att anställda över 50 år upplever en negativ inställning till äldre på arbetsplatsen. Totalt uppger nio procent att attityden gentemot äldre anställda generellt är negativ (mycket eller ganska negativ). Det är ungefär lika ovanligt (10%) att uppfatta en negativ inställning till att äldre medarbetare fortsätter arbeta långt upp i åldrarna.

Förekomsten av negativa attityder varierar något mellan olika yrkesområden (se tabell 7). Det tycks finnas ett samband mellan graden av kvalifikationskrav och inställningen till äldre: ju lägre utbildnings- eller kompetenskrav ett yrkesområde har, desto vanligare är det att uppfatta en negativ attityd. Exempelvis uppger åtta procent av de som arbetar inom chefsyrken eller yrken som kräver fördjupad högskolekompetens att det finns en negativ inställning på arbetsplatsen till att äldre arbetar kvar högt upp i åldrarna. Bland anställda inom yrken som rör maskinell tillverkning, transport samt yrken som kräver kortare utbildning eller introduktion är motsvarande andel ungefär dubbelt så hög.



Skillnaderna mellan hur anställda i olika sektorer uppfattar förekomsten av negativ inställning till äldre (generell och att de arbetar kvar länge) är små.

Tabell 7. Inställning till äldre på arbetsplatsen (andel i yrkesområden)

Yrkesområde	Generell negativ inställning	Negativ inställning till att äldre arbetar kvar långt upp i åldrarna
Chefsyrken	5%	8%
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	8%	8%
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	9%	9%
Yrken inom administration och kundtjänst	11%	11%
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	10%	11%
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	9%	14%
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	11%	14%
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	13%	15%
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	13%	16%
Frågor:		
-Hur är inställningen på din arbetsplats över lag till äldre anställda?		
-Hur är inställningen på din arbetsplats till att anställda arbetar kvar långt upp i åldrarna?		
Andel som rapporterar "Ganska negativ" eller "Mycket negativ".		

Önskade förändringar för förlängt arbetsliv

Det här avsnittet handlar om vad arbetstagare i åldrarna 50–68 anser att arbetsgivare kan göra för att de ska överväga att förlänga arbetslivet. Efter att ha fått frågan om vid vilken ålder de tror sig gå i pension ombads de svara på frågan "Hur viktiga skulle följande förändringar i ditt arbete vara för att du skulle kunna tänka dig att fortsätta arbeta efter den ålder du angivit i förra frågan?". Deltagarna fick bedöma hur viktiga 14 möjliga förändringar var. Alla som inte gått i pension ombads fylla i frågan.

Nästan samtliga menar att det finns något som arbetsgivaren kan göra för att de ska kunna tänka sig att arbeta längre än vad de tror sig göra idag. Totalt anser 96 procent att det finns förändringar i arbetet som skulle vara ganska eller mycket viktiga för att de skulle kunna tänka sig att förlänga arbetslivet.

De förändringar som störst andel arbetstagare i åldrarna 50–68 tycker är viktiga (ganska eller mycket) rör deras arbetstid (tabell 8). Ungefär 80 procent anser att ökade möjligheter att styra när de arbetar, fler lediga dagar och ökade möjligheter att arbeta deltid är förändringar som är viktiga för att

de skulle kunna tänka sig att förlänga arbetslivet. Det är nästan lika vanligt att anse att möjligheter att styra över upplägget av arbetet, bonus eller högre lön, ökad uppskattning från arbetsgivaren eller önskan från ledningen att vara kvar längre är viktiga. De förändringar som minst andel tycker är viktiga är möjligheter till annat arbete och möjligheter till andra arbetsuppgifter.

Generellt är det samma förändringar som störst andelar tycker är viktigt inom både arbetaryrken och tjänstemannayrken (tabell 9). Över 70 procent i bägge grupperna anser att ökad möjlighet att styra när man arbetar, fler lediga dagar, ökad möjlighet att arbeta deltid, ökad uppskattning från arbetsgivaren samt bonus eller högre lön är viktiga.

Störst skillnad mellan grupperna finns i hur viktigt det är att ha möjligheter till minskade fysiska krav, ökat distansarbete, andra arbetsuppgifter, annat arbete och att styra över upplägget av arbete. Inom arbetaryrken är det vanligare att betona betydelsen av minskade fysiska krav, andra arbetsuppgifter eller annat arbete. Bland tjänstemän är det vanligare att ökade möjligheter till distansarbete och att styra över upplägget av sitt arbete upplevs viktigt.

Tabell 8. Viktiga förändringar för att förlänga arbetslivet (andel svarande per förändring)

Förändringar	
Ökade möjligheter att styra när du arbetar	82%
Ökad möjlighet att arbeta deltid	80%
Fler lediga dagar (med eller utan lön)	79%
Ökade möjligheter att kunna styra över upplägget av arbetet	76%
Bonus eller högre lön	75%
Ökad uppskattning från arbetsgivaren	74%
Att ledningen skulle önska att du var kvar längre	72%
Att ditt arbete skulle bli mindre mentalt krävande	51%
Större möjligheter till utveckling eller stimulans	49%
Att ditt arbete skulle bli mindre fysiskt krävande	44%
Ökade möjligheter till distansarbete	41%
Ökade möjligheter till utbildning eller kompetensutveckling	37%
Andra arbetsuppgifter (helt eller delvis)	36%
Möjligheter till ett annat arbete	30%

Fråga: Hur viktiga skulle följande förändringar i ditt arbete vara för att du skulle kunna tänka dig att fortsätta arbeta efter den ålder du angivit i förra frågan?
Andel som rapporterar "Mycket viktigt" eller "Ganska viktigt".



Tabell 9. Viktiga förändringar för att förlänga arbetsliv bland tjänstemän och arbetare (andel svarande per förändring)

Förändring	Tjänstemannayrken	Arbetaryrken
Ökade möjligheter att styra när du arbetar	85%	79%
Ökad möjlighet att arbeta deltid	83%	75%
Fler lediga dagar (med eller utan lön)	82%	76%
Ökade möjligheter att kunna styra över upplägget av arbetet	81%	69%
Bonus eller högre lön	73%	79%
Ökad uppskattning från arbetsgivaren	72%	77%
Att ledningen skulle önska att du var kvar längre	75%	67%
Att ditt arbete skulle bli mindre mentalt krävande	49%	56%
Större möjligheter till utveckling eller stimulans	50%	49%
Att ditt arbete skulle bli mindre fysiskt krävande	29%	67%
Ökade möjligheter till distansarbete	55%	21%
Ökade möjligheter till utbildning eller kompetensutveckling	37%	38%
Andra arbetsuppgifter (helt eller delvis)	31%	44%
Möjligheter till ett annat arbete	25%	37%

Fråga: Hur viktiga skulle följande förändringar i ditt arbete vara för att du skulle kunna tänka dig att fortsätta arbeta efter den ålder du angivet i förra frågan?
Andel som rapporterar "Mycket viktigt" eller "Ganska viktigt".

Sammanfattning och slutsatser

En minoritet räknar med att jobba till riktåldern

En majoritet av anställda i åldrarna 50–62 förväntar sig att sluta arbeta före den riktålder som kommer att börja gälla 2026. Detta visar att frågan om att motivera och möjliggöra ett långt arbetsliv fortfarande är aktuell. Att fler arbetar fram till riktåldern är viktigt för både organisationers kompetensförsörjning och de anställdas möjlighet till en god ekonomi som pensionärer. För att de blivande pensionärerna ska få samma nivå på pensionen som tidigare generationer krävs att de arbetar fram till rådande riktålder.

Viktigt med insatser över hela arbetsmarknaden

Det tycks också som att arbetet med att förlänga arbetslivet behövs över hela arbetsmarknaden. Även om andelen som tror sig gå i pension före riktåldern är högre inom vissa grupper än andra, planerar över hälften av de anställda inom samtliga sektorer och yrkesområden att gå i pension helt före 67 år.

Utrymme för arbetsgivare att göra mer

Den här undersökningen visar att det är vanligt att anställda i åldrarna 50–68 anser att äldre medarbetare behöver ha möjligheten att kunna anpassa sina arbetsförhållanden när det gäller till exempel arbetsinnehåll, arbetstider och arbetsmiljö. Samtidigt tycks det vara ovanligt att organisationer har ett medvetet, centralt, arbete för att skapa förändrade arbetsförhållande för gruppen. Studien visar att få anställda i åldrarna 50–68 uppfattar att deras arbetsgivare genomför insatser med det

uttalade målet att seniora medarbetare ska vilja och kunna arbeta kvar. Och mycket få anställda uppger att deras arbetsplats har en skriftlig policy med detta mål. Resultaten tyder på att det finns utrymme för arbetsgivare att i högre utsträckning arbeta för insatser för gruppen äldre.

Det är långt ifrån bara arbetsgivare som kan påverka när anställda lämnar arbetslivet, men de kan ha en viktig roll i arbetet med att skapa långa arbetsliv. Den här rapporten fokuserar på vad arbetsgivare kan göra specifikt för gruppen äldre, men insatser som riktas mot alla anställda, oavsett ålder, är minst lika viktiga. Goda arbetsförhållanden, ett aktivt arbetsmiljöarbete, stimulans och utveckling under hela arbetslivet kan både motivera och göra det möjligt för anställda att arbeta längre. Särskilt viktigt torde det vara med tidiga insatser för de grupper som över tid riskerar att utveckla arbetsrelaterad ohälsa.

Varierande förutsättningar kräver flexibla lösningar

Att organisationer ska ha speciella insatser för äldre grundar sig på att seniora arbetstagare är en heterogen grupp där hälsotillstånd och arbetsförmåga varierar mer än hos yngre. Till exempel är det vanligare med minskad fysisk kapacitet och ökat behov av återhämtningstid hos äldre jämfört med yngre. Äldre skiljer sig också från yngre genom möjligheten att inleda pensionsuttag. Genom att anpassa arbetsförhållandena till äldres förmågor och önskemål kan organisationer både motverka att åldrandet leder till sänkt arbetsförmåga och motivera äldre att stanna kvar i arbetslivet längre.

Många kan tänka sig att jobba längre – om villkoren är rätt

Nästan samtliga anställda i åldrarna 50–68 anser att det finns åtminstone någon förändring i arbetet som skulle vara viktig för att de skulle kunna tänka sig att förlänga sitt arbetsliv. De förändringar som flest tycker är viktiga rör arbetstidsförändringar, till exempel ökade möjligheter att arbeta deltid eller att styra när de arbetar. Men nästan lika stor andel anser att möjligheter att styra över upplägget av arbetet, bonus eller högre lön, att ledningen skulle önska att de var kvar och ökad uppskattning från arbetsgivaren är viktiga. Att det är så stora grupper som tycker att så många förändringar är viktiga för ett förlängt arbetsliv öppnar upp möjligheter för arbetsgivare som önskar få fler anställda att arbeta längre.

Anpassning, information och samtal med chefen kan göra skillnad

I undersökningen frågar vi också efter förekomsten av några andra insatser för äldre som kan användas för att förlänga arbetslivet. Dessa insatser handlar bland annat om att äldre ska kunna få ändrade arbetsuppgifter inom ramen för sin anställning där deras erfarenheter och kunskap tas tillvara. Det handlar också om möjligheter till pensionsinformation, och att chefer för samtal med anställda som närmar sig pensionsåldern. Samtalen kan handla om hur de ser på sina sista yrkesår och vad som kan göras på arbetsplatsen för att de ska kunna eller vilja förlänga arbetslivet. Knappt hälften anger att det finns möjligheter att få pensionsinformation genom arbetsplatsen och att äldre kan få ändrade uppgifter, medan det är mer ovanligt att chefer pratar med anställda om deras sista yrkesår. Att använda dessa insatser i större utsträckning kan vara viktiga delar av organisationers systematiska arbete för att förlänga arbetsliv.

Olika grupper kan behöva olika insatser

Arbetsgivare behöver ta hänsyn till att äldre anställda har olika förutsättningar att kunna arbeta högt upp i åldrarna vid valet av insatser för att förlänga arbetsliv. När en anställd har god hälsa och orkar med sitt arbete högt upp i åldrarna kan insatserna bestå av huvudsakligen motiverande

aktiviteter. Men när en anställd har sämre hälsa och svårt att orka med sitt arbete behöver insatser i högre utsträckning innehålla förändringar av arbetsförhållanden. Den här undersökningen visar att olika grupper delvis har olika behov eller önskemål när det kommer till vilka förändringar som skulle kunna förlänga deras arbetsliv. Inom arbetaryrken, där det är vanligare att ha svårt att orka vara kvar i arbetet, är det vanligare att betona betydelsen av minskade fysiska krav, att få andra arbetsuppgifter eller möjligheter att byta arbete. Bland tjänstemän å andra sidan är det vanligare att betona ökade möjligheter till distansarbete eller att i högre utsträckning få styra över upplägget av sitt arbete som viktiga förändringar.

Vanligare att uppfatta negativa attityder till äldre inom vissa yrkesområden

Ett ytterligare resultat som kan vara av betydelse för organisationer som vill förlänga äldre medarbetares arbetsliv rör hur de anställda uppfattar attityden till äldre på arbetsplatsen. Över lag beskriver de en positiv inställning – både till äldre generellt och till att äldre fortsätter arbeta långt upp i åldrarna. Men bland anställda inom yrken med lägre kvalifikationskrav är det något vanligare att uppfatta att det finns en negativ inställning till äldre. Det tyder på att arbetet med att motverka negativa attityder mot äldre är olika viktigt inom olika grupper.



Metod

Enkätundersökningen genomfördes av SCB under perioden januari – april 2024 på uppdrag av Karolinska institutet i samarbete med Centrum för arbets- och miljömedicin (CMM) vid Region Stockholm. Populationen, det vill säga de objekt som vi vill kunna dra slutsatser om, utgjordes av personer i åldern 50–68 år anställda på företag med minst 10 anställda. Från denna population drogs ett obundet slumpmässigt urval om 30 026 personer, stratifierat på kön och yrkesområde. Undersökningen genomfördes i huvudsak som en webbenkät, men med ett utskick av pappersenkät. Totalt svarade 13 956 personer.

Efter att svaren samlats in genomförde SCB en bortfallsanalys. Den visade att de som besvarade enkäten skilde sig på flera sätt från dem som inte svarade. Exempelvis deltog kvinnor i högre utsträckning än män, personer födda i Sverige oftare än personer födda utanför Sverige, äldre oftare än yngre samt personer med hög inkomst i större utsträckning än personer med låg inkomst. Med utgångspunkt i dessa skillnader tog SCB fram en så kallad kalibreringsvikt, som syftar till att kompensera för snedfördelningen i svarsfrekvens

mellan olika grupper. För att resultaten ska bli mer representativa för hela den undersökta populationen har denna vikt använts i samtliga resultatavsnitt – med undantag för avsnittet "Vilka har deltagit i studien?", där resultaten redovisas utan viktning.

Indelning i yrkesområden

Som nämnts tidigare använder vi i rapporten Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) för att beskriva hur svaren fördelas utifrån de svarandes yrke. Klassificeringen baseras både på de arbetsuppgifter som utförs inom yrket och den kvalifikationsnivå som är normal för yrket. Kvalifikationsnivån bestäms genom att bedöma den formella utbildningen som är normal för yrket. SSYK är indelat i fyra nivåer och i denna rapport använder vi den första nivån - yrkesområde. Yrkesområdena är hierarkiskt indelade i nio grupper, från gruppen "Chefsyrken" till "Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion" (tabell 12). Inom de fyra första grupperna är majoriteten så kallade tjänstemannayrken och inom de fem följande är majoriteten så kallade arbetaryrken. När vi använder begreppen tjänstemannayrken och arbetaryrken i denna rapport utgår vi från denna indelning.



Tabell 10. Exempel på vanliga yrkesgrupper inom respektive yrkesområden

SSYK-kod	Yrkesområde	Vanliga yrkesgrupper
1	Chefsyrken	• Försäljnings- och marknadschefer • Övriga administrations- och servicechefer • Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva
2	Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	• Grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare • IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl. • Sjuksköterskor
3	Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	• Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare m.fl. • Ingenjörer och tekniker • Banktjänstemän och redovisningsekonomer
4	Yrken inom administration och kundtjänst	• Kontorsassistenter och sekreterare • Lagerpersonal och transportledare m.fl. • Resesäljare, kundtjänstpersonal och receptionister m.fl.
5	Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	• Butikspersonal • Skötare, vårdare och personliga assistenter m.fl. • Undersköterskor
6	Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	• Växtodlare inom jordbruk och trädgård • Djuruppfödare och djurskötare • Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift
7	Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	• Snickare, murare och anläggningsarbetare • Fordonsmekaniker och reparatörer m.fl. • Smeder och verktygsmakare m.fl.
8	Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	• Lastbils- och bussförare • Montörer • Maskinförare
9	Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	• Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl. • Städare och hemservicepersonal m.fl. • Tidningsdistributörer, vaktmästare och övriga



Referenser

1. Pensionsmyndigheten. Pensionsåldrar och arbetslivets längd – svar på regleringsbrevsuppdrag 2023. Stockholm: Pensionsmyndigheten; 2023. Tillgänglig från: <https://www.pensionsmyndigheten.se>
2. Kadefors R, Wikman A. Inklusion och exklusion – om arbetslivslängd i olika yrken. Arbetsliv i omvandling. 2011;(3):124–141.
3. 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. doi:10.1017/S0144686X17000170
4. Arbetsmiljöverket. Perspektiv på äldres arbetsmiljö. Stockholm: Arbetsmiljöverket; 2022.
5. TCO. Hälften går i förtid – så ser tjänstemännen på att arbeta till riktåldern. Stockholm: TCO; 2024. Tillgänglig från: <https://tco.se>
6. Hasselhorn HM, Apt W. Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges. Brussels: European Commission; 2015. Tillgänglig från: <https://ec.europa.eu>
7. Jonsson R, Dellve L, Halleröd B. Work despite poor health? A 14-year follow-up of how individual work accommodations are extending the time to retirement for workers with poor health conditions. SSM - Population Health. 2019;7:100514. doi:10.1016/j.ssmph.2019.100514
8. Delegationen för senior arbetskraft. Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre. SOU 2020:69. Stockholm: Regeringskansliet; 2020. Tillgänglig från: <https://www.regeringen.se>
9. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Välfärdens kompetensförsörjning 2021–2031. Stockholm: SKR; 2022. Tillgänglig från: <https://skr.se>
10. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Mitt i arbetslivet. Stockholm: SKR; 2023. Tillgänglig från: <https://skr.se>

