

# Att främja och tillvarata senior arbetskraft

[www.seniorarbetskraft.se](http://www.seniorarbetskraft.se)

*Eva Vingård professor emeritus AMM Uppsala*



# **Delegationen för senior arbetskraft**

Delegationen ska verka för ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet, samt identifiera hinder och hitta möjligheter för att bättre kunna tillvarata äldres kunskap och erfarenhet.



# Delegationen för senior arbetskraft

Delegationen ska verka för ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet, samt identifiera hinder och hitta möjligheter för att bättre kunna tillvarata **äldres** kunskap och erfarenhet.



- **Kronologiskt ålder**
  - Antal år sen vi föddes
- **Biologisk ålder**
  - Fysiologiska och medicinska parametrar
- **Psykologiskt ålder**
  - Utveckling av självbild och sociala relationer
- **Social ålder**
  - Ålder placerat i ett socialt sammanhang



# Arbetsförmåga

# Fysiska parametrar

- Lungfunktion
- Hjärt/kärlfunktion
- Syn
- Hörsel
- Muskelstyrka
- Fysisk kapacitet





# Kan fysisk arbetsförmåga förbättras över tid?

- Ja genom:
  - Minskning av repetitiva och fysiskt belastande arbetsuppgifter
  - Ökad fysisk träning på fritiden och på arbetstid



# Mentala parametrar

- Kognition
- Lärande
- Minne





# Olika minnestyper

- **Procedurminnet**
  - cykla, köra bil
- **Perceptuella minnet**
  - föremål och företeelser i vår omgivning
    - vad är en stol?
- **Semantiska minnet**
  - analys, syntes, associationer, teoretiska begrepp
- **Episodiska minnet**
  - händelser bakåt i tiden
    - vad gjorde jag i söndags? vad åt jag till middag i går?
- **Arbetsminnet**
  - minne av vad vi gör just nu

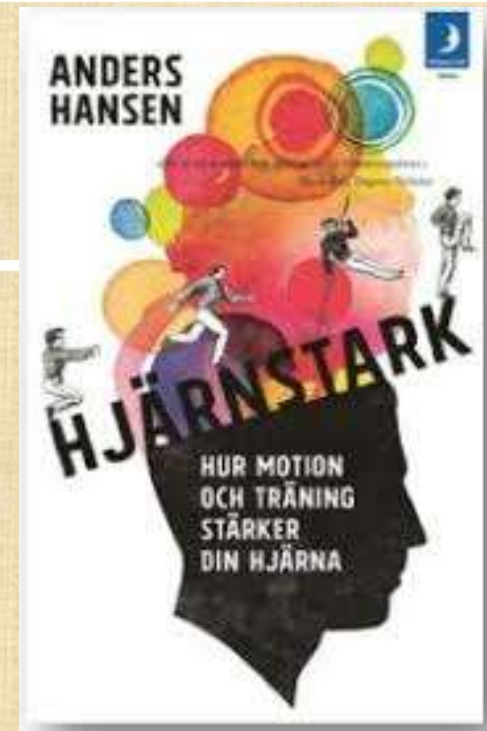
# Minne och ålder

- Det semantiska minnet *förbättras* med åren fram till drygt 70 års ålder
- Det episodiska minnet *försämras* med åren. Kvinnor klarar sig bättre än män ända till 70-årsåldern
- Arbetsminnet håller sig intakt till 70 årsåldern
- Minnet blir bättre av träning och aktivitet i alla åldrar



# Mentala parametrar

- Kognition
- Lärande
- Minne
- Attityd
- Motivation
- Erfarenhet
- Expertis



# Erfarenhet och expertis

- Erfarenhet oftast mycket bra (men kan bli konserverande)
- Expertis innebär att erfarenheten är "processad" och ger en sorts vishet
- Expertis är domänspecifik (och kan därmed bli värdelös)



# Mentala skillnader

Stora variationer och kompensationsmekanismer finns

Mentala funktioner samvarierar med självrapporterad hälsa

# Sammanfattning

- Det finns skillnader mellan yngre och äldre arbetstagare
- Fördelar och nackdelar är ganska jämt fördelade mellan de två grupperna generellt sett
- I vissa yrken kan skillnaderna ha betydelse, detta gäller främst arbeten med hög fysisk belastning
- Individuella skillnader är generellt sett större än gruppskillnader



# Selektiv optimering med compensation

# Selektiv optimering med kompensation



## Selektion

Styr det individuella beteendet mot individens mål och prioriteringar. Färre och mer betydelsefulla mål innebär effektivare användning av resurser



## Optimering

Individens kontinuerliga förvärvande och förbättrande av medel för att nå de utvalda målen



## Kompensation

Individen upprätthåller den önskade funktionsnivån när resurser och medel minskar med alternativa medel



# Delegationen för senior arbetskraft

- **Slutbetänkande överlämnas till regeringen  
30 november**
- **Betänkandet grundar sig på de 21 skrifter  
som delegationen tagit fram**

[www.seniorarbetskraft.se](http://www.seniorarbetskraft.se)







# Skrifter

1. Kan seniorer arbeta längre ?
2. Att arbeta till 75 – en bra början
3. Tidiga ålderspensionärer- vilka är de?
4. Hur gamla blir vi?
5. Stanna eller gå ?
6. Hur gamla är de som bestämmer?
7. Hur mycket arbetar seniorer?
8. Vad blir sämre och vad blir bättre när man blir äldre?
9. Att vilja och kunna arbeta längre
10. Chefens betydelse för ett längre arbetsliv



# Skrifter

11. Bortvald på grund av ålder
12. Seniorer, arbeid och pension i Norden
13. Psykologiska mekanismer och pensionsbeslut
14. Att arbeta vidare efter 65
15. Chefers attityder till äldre anställda
16. Demografi, hälsa och sysselsättning
17. Åldersdiskriminering och ålderism i arbetslivet
18. Får äldre vara med i mediasamhället?
19. Lägre kostnader för senior arbetskraft
20. 70 är det nya 50
21. Nudging och pensioneringsbeslut





# Några siffror

- Pensionsåldern var 67 år fram till 1976 därefter 65 år och nu 62-68 år
- *I åldersgruppen 60-64 år arbetade 1963 85 % av männen, 1999 55 % och 2015 75 %*
- Av Sveriges ca 10 miljoner invånare är ca 2 miljoner över 65 år
- *I riksdagen är yngre och äldre underrepresenterade, i kommuner och regioners styrelser ser det ut som snittet i befolkningen*
- I gruppen 65-74 år arbetade 2018 21 % av männen och 13 % av kvinnorna. De flesta deltid. Dessa seniorer bidrog 2018 med drygt 2 miljoner arbetstimmar mer per vecka jämfört med 2005
- *De som tar ut pension tidigt är en heterogen grupp, dels de med mycket låga inkomster dels de med höga inkomster*

80 +

| 1970      | 2017      | 2047      |
|-----------|-----------|-----------|
| < 200 000 | > 500 000 | 1 000 000 |



# Varför behövs senior arbetskraft?



Samhälle



Arbetsplats



Individ

# Varför behövs senior arbetskraft?

- **Samhälle**

- Av demografiska skäl
  - Föda fler barn
  - Arbetskraftsinvandring



DN 10 november 2019

Ungerska kvinnor som inte föder barn  
anklagas "för att stå på dödens sida"



# Varför behövs senior arbetskraft?

- **Samhälle**

- Av demografiska skäl
  - Föda fler barn
  - Arbetskraftsinvandring
- För att upprätthålla välfärden
  - Pensionssystem
  - Hälso- och sjukvård
  - Omsorg



# Varför behövs senior arbetskraft?

- **Arbetsplats**

- Brist
- Olika perspektiv
- Attityd

# Varför behövs senior arbetskraft?

- Individ



# Varför arbetar vi?

- **Arbetet strukturerar tiden**
- **Arbetet skapar mening**
- **Arbetet ger status och identitet**
- **Arbetet uppmuntrar till aktivitet och kreativitet**

# Varför behövs senior arbetskraft?

- Individ

- Seniorer idag har bättre hälsa, bättre utbildning och bättre arbetsmiljö än tidigare generationer
- Pensionssystem, regler och attityder hindrar arbete
- Alla kan inte arbeta länge. En värdig exit måste finnas för de som arbetat fysiskt tungt eller på annat sätt har en nedsatt arbetsförmåga



## **Stanna eller gå (i pension)**

### **Arbetsmiljö**

- Attityder
- Ergonomi
- Organisation
- Arbetstid
- Vidareutbildning

### **Ekonomi**

### **Social gemenskap, stöd**

### **Stimulerande arbete**

### **Hälsa**

### **Andra prioriteringar**





# Hinder

- Fysisk funktionsförmåga
- Attityder
- Inlåsing
- Pensionssystemet
- Brist på formell utbildning i botten
- Brist på vidareutbildning
- Åldrade nätverk





“ Jag var en ikon” säger Diane von Furstenberg “ Nu i min tredje akt i livet är jag ett orakel. Jag är en gammal kvinna. Jag har massor av erfarenhet. Det finns ingenting som jag inte gjort. Så kom till mig för att få råd!”

---



*För allas bästa:*

Tag till vara seniorerna och låt  
dem jobba om de kan och vill!



# Att främja och tillvarata senior arbetskraft

[www.seniorarbetskraft.se](http://www.seniorarbetskraft.se)

*Eva Vingård professor emeritus AMM Uppsala*

# Den goda arbetsmiljön

- God kännedom om ett aktivt förebyggande arbete mot kända arbetsmiljöfaktorer t.ex. buller, dålig belysning, kemikalier, hög fysisk belastning
- Tillgång till välfungerande ergonomiska och tekniska hjälpmedel
- Arbetskrav samt fysisk och mental belastning i proportion till resurser både organisatoriska och personella
- Omsorg vid anställning av ledare och kontinuerligt stöd till ledarna
- Hälsöfrämjande arbetstidsschema för att motverka trötthet och utmattning



# Den goda arbetsmiljön

- Kommunikation till och delaktighet för alla på en arbetsplats
- Respekt för alla, nolltolerans mot kränkningar och diskriminering
- En rättvis organisation
- Kompetensutveckling hela arbetslivet
- Organisation som tar till vara erfarenhetskunskap
- Rotation för att minska ensidig belastning och öka motivationen
- Bra företagshälsovård som en stödjande och aktiv resurs