

Perspektiv på äldres arbetsmiljö



Omslagsfoto: Arbetsmiljöverket
Grafisk produktion: Essen International

Antonio Espinoza
Jacob Grönlund
Enheten statistik och analys

www.av.se

Perspektiv på äldres arbetsmiljö

Inledning

Precis som flera andra länder står Sverige inför en demografisk stor utmaning de kommande åren. Vi lever längre och den äldre delen av befolkningen i Sverige ökar mer än de i arbetsför ålder. Detta medför stora utmaningar när antalet förvärvsarbetande behöver försörja fler. Samtidigt står arbetsmarknaden inför stora utmaningar som kännetecknas av strukturomvandlingar och rationaliseringar. I den allmänna debatten beskrivs den äldre arbetskraften som en outnyttjad resurs med stor arbetslivserfarenhet och kompetens. I diskussioner om den framtida kompetensförsörjningen lyfts vikten av att vi lär oss nytt och mår bra fram för att vi ska orka ett helt arbetsliv. Om vi ska orka arbeta längre i arbetslivet är det viktigt med en god arbetsmiljö på våra arbetsplatser.

Samtidigt som vi förväntas ha ett längre arbetsliv har människors utträde, dvs när vi lämnar arbetslivet, inte förändrats. Det råder en parlamentarisk enighet om att höja pensionsåldern och den 1 januari 2020 höjdes den lägsta åldern för att ta ut allmän pension från 61 till 62 år. Det finns även förslag om att den tidigaste åldern att ta ut allmän pension höjs till 63 år 2023. Normen att gå i pension har luckrats upp och andelen som tar ut sin pension både före och efter 65 år har ökat. Förutom att åldern för att ta ut allmän pension höjs kommer även den så kallade LAS-åldern att höjas. Den gräns vid vilken det blir möjligt för arbetsgivaren att säga upp en arbetstagare utan krav på saklig grund, till 69 år.¹

I regeringens arbetsmiljöstrategi finns fyra delmål som syftar till att tydliggöra politikens inriktning inom områden som har stor betydelse för att uppnå arbetsmiljömålet. Vidare skriver regeringen i sin strategi att en central del för att skapa ett längre och hållbart arbetsliv är att bättre ta tillvara äldres kompetens och erfarenheter. En god arbetsmiljö är en förutsättning för ett hållbart arbetsliv som ger möjlighet till kompetensutveckling, omställning och trygghet.²

¹ Pensionsmyndigheten

² En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021-2025, Skr. 2020/21:92

Syftet med denna rapport är att belysa äldres arbetsmiljö med hjälp av svaren från Arbetsmiljöverkets Arbetsmiljöundersökning (AMU). Det kommer att göras genom att studera sysselsatta i åldersgruppen 50-64 år och jämföra deras upplevelser redovisade i AMU. Vidare syftar rapporten beskriva utvecklingen på arbetsmarknaden för gruppen 55-65 år.

Situationen på arbetsmarknaden för äldre

Sysselsättningsutveckling och sysselsättningsgrad bland de äldre

Sysselsättningen har ökat de senaste tio åren och sysselsättningsgraden³ bland olika åldersgrupper har ökat. Särskilt tydligt har sysselsättningsgraden ökat i åldersgrupperna 55-65 år och 65-74 år.⁴ För åldersgruppen äldre (55-64 år) har antalet sysselsatta ökat med drygt 84 000 personer de senaste tio åren. År 2020 var drygt 935 000 personer sysselsatta i åldersgruppen. Även bland åldersgruppen 65-74 år har såväl sysselsättningsgraden som antalet sysselsatta ökat. Under 2020 var drygt 200 000 sysselsatta enligt siffror från AKU, Arbetskraftsundersökningen.

Sysselsättningsgraden för personer i åldern 55-64 år var under 2020 närmare 78 procent och för åldersgruppen 65-74 år var sysselsättningsgraden närmare 19 procent.⁵ Under de senaste tio åren har sysselsättningsgraden ökat för samtliga åldersgrupper. Störst är ökningen för personer mellan 55-64 år. Sysselsättningsgraden har stigit från närmare 71 procent år 2010 till närmare 78 procent år 2020.

Under det senaste året som kännetecknats av pandemin har sysselsättningen med undantag för äldre minskat för samtliga grupper. Även vid finanskrisen klarade sig äldre bättre än andra åldersgrupper på arbetsmarknaden. Att äldre klarar sig bättre än andra åldersgrupper kan dels bero på en hög andel som har tillsvidareanställning, dels att de arbetar inom branscher, framför allt inom vård och omsorg, utbildning och offentlig förvaltning, som inte drabbats lika hårt av restriktionerna som vidtagits för att minska smittspridningen. Ytterligare en faktor som kan förklara att äldre klarat sig bättre vid exempelvis konjunkturedgångar är arbetsrättsliga faktorer. Den arbetsrättsliga lagstiftningen i form av LAS har bidragit till att äldre, med flera år på arbetsplatsen, inte förlorar jobbet vid exempelvis personalneddragningar.

Arbetslöshetsnivån⁶ i åldern 55-64 år var 2020 5,8 procent, vilket kan jämföras med 5,2 procent för åldersgruppen 45-54 år samt 2,0 procent för de i åldersgruppen 65-74 år. Att arbetslöshetsnivån för den äldsta åldersgruppen är så låg beror till stor del på att de som tillhör arbetskraften har ett arbete.

Inskrivna arbetslösa hos Arbetsförmedlingen

Samtidigt som antalet sysselsatta i åldersgruppen ökat över tid så har även antalet inskrivna arbetslösa hos Arbetsförmedlingen ökat. Enligt Arbetsförmedlingen är äldre (55-64 år) den åldersgrupp som ökat mest bland de långtidsarbetslösa⁷. Över de senaste tio åren har antalet inskrivna arbetslösa i åldersgruppen 55-64 år ökat närmare 14 000 personer i årsgenomsnitt.⁸

I Arbetsförmedlingens rapport *Arbetsmarknaden för personer över 55 år – utvecklingen sedan 2010* är ålder en avgörande faktor på arbetsmarknaden. Enligt Arbetsförmedlingen klassas personer i åldern 55-64 år som en av fyra grupper med lägre konkurrensförmåga⁹ på arbetsmarknaden.

³ Sysselsättningsgraden anger andelen sysselsatta personer av befolkningen i åldern 15-74 år.

⁴ Arbetskraftsundersökningen, AKU, SCB

⁵ Arbetskraftsundersökningen, AKU, SCB

⁶ Arbetslösheten kallas även för den relativa arbetslösheten som anger andelen arbetslösa av arbetskraften i ålder 15-74 år.

⁷ De som varit inskrivna hos Arbetsförmedlingen i mer än 12 månader.

⁸ Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik

⁹ För mer information om dessa fyra grupper, se information från Arbetsförmedlingen

Arbetsmiljön för äldre

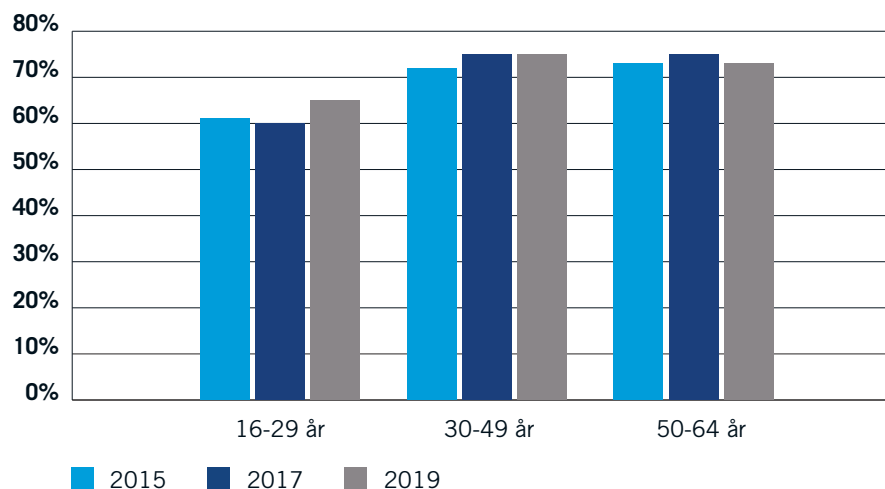
Så upplever de äldre sin arbetsmiljö

De flesta som är sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden upplever att de i hög grad har ett intressant och stimulerande arbete. Det är ungefär lika stor andel av dem sysselsatta i åldern 50-64 år som i åldern 30-49 år som upplever att dem har ett intressant och stimulerande arbete.

Den yngre arbetskraften, personer i ålder 16-29 år, upplever i mindre utsträckning att deras arbete är intressant och stimulerande. Att det är en högre andel bland de sysselsatta i åldersgrupperna 30-49 år och 50-64 år som är stimulerade av sitt arbete kan ha sin förklaring i att dem kommit längre i sina yrkesliv och därför arbetar inom yrken och branscher som dem vill bygga en karriär inom. Övertid har utvecklingen vart närapå oförändrad.

Enligt Arbetsmiljöundersökningen 2019 (AMU) var det närmare tre av fyra sysselsatta som uppgav att de i hög grad hade ett intressant och stimulerande arbete. För de sysselsatta i åldersgruppen 50-64 år var andelen som i hög grad hade ett intressant och stimulerande arbete 73 procent. Medan andelen i åldersgrupperna 30-49 år och 16-29 år var 75 procent respektive 65 procent.

Har i hög grad ett intressant och stimulerande arbete, andel sysselsatta



Källa: AMU, Arbetsmiljöverket

Korta fakta om Arbetsmiljöundersökningen (AMU):

Arbetsmiljöundersökningen är en undersökning om arbetsmiljön på svensk arbetsmarknad som redovisas vartannat år.

Resultaten från undersökningen redovisas som svensk officiell statistik. Undersökningen genomförs av Statistiska centralbyrån (SCB) på uppdrag av Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöundersökningen innehåller bland annat frågor om den fysiska arbetsmiljön, stress, krav och inflytande, fysiska eller psykiska besvär som arbetet kan ha orsakat samt arbetsmiljöarbete. Undersökningen består av både en telefonintervju och en enkät och är en tilläggsundersökning till SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU).

Mer information om innehåll, kvalitet och metod i AMU går att läsa i kvalitetsdeklarationen till rapporten Arbetsmiljön 2019:

<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2019/kvalitetsdeklaration-arbetsmiljon-2019-rapport-2020-2.pdf>

Livslångt lärande

Att vara behövd, användbar och efterfrågad gör att äldre arbetande personer blir mer motiverande till att fortsätta arbeta efter uppnådd pensionsålder.¹⁰ En viktig faktor till att vi ska kunna arbeta längre är att det finns möjlighet till lärande och kompetensutveckling på arbetsplatserna. Motivationen och tillfredställelsen med det egna arbetet ökar om personer ges möjlighet till utvecklande och meningsfulla arbetsuppgifter, som använder sig av förvärvade erfarenheter, kunskaper och andra arbetsrelaterade kompetenser.¹¹ Lärande och kompetensutveckling inom sitt yrke skapar goda förutsättningar till möjliggörandet av meningsfulla och självförverkligande aktiviteter och arbetsuppgifter i sitt yrke och på arbetsplatsen.¹²

Över hälften av de äldre upplever att de lär sig nytt och utvecklas i yrket varje månad. Andelen har ökat över tid från 2015 till 2019. Det är mellan branschgrupper stora skillnader i den upplevda möjligheten för

¹⁰ Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar, rapport 2016:8, Arbetsmiljöverket

¹¹ Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar, rapport 2016:8, Arbetsmiljöverket

¹² Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar, rapport 2016:8, Arbetsmiljöverket

dem äldre att utvecklas inom yrket. Information och kommunikation är den branschgrupp där flest av dem sysselsatta i åldersgruppen 50-64 år upplever att arbetet ger möjlighet att lära nytt och utvecklas inom yrket, nio av tio av dem sysselsatta upplever att dem får lära sig nytt varje månad. Lägst andel återfinns inom branschgruppen transport där strax över hälften upplever att dem får lära sig nytt varje månad.

De äldres upplevelser är i jämförelse med sysselsatta i åldersgruppen 30-49 år för ett flertal branscher relativt lika, exempelvis inom Utbildning och Personliga och kulturella tjänster. För ett flertal andra stora branscher är upplevelsen olika. Exempelvis inom byggverksamhet, vård och omsorg samt tillverkningsindustrin. En möjlig förklaring till skillnaden mellan branschgrupperna är att de branschgrupper med en lägre andel av äldre som upplever att de utvecklas i yrket även har en högre andel sysselsatta som arbetat många år inom det nuvarande yrket. Sysselsatta med ett mångårigt yrkesliv kan uppnått taket eller stött på begräsningar i sina utvecklingsmöjligheter inom sitt yrke.

Fler än hälften av de sysselsatta i åldern 50-64 år och 30-49 år upplever att de har möjlighet att lära nytt och utvecklas i yrket anser också att dem har ett omväxlande arbete. Av dem sysselsatta i åldersgruppen 16-29 år är andelen strax under hälften. Det är ungefär en fjärdedel av de sysselsatta som anser att dem får utvecklas inom sitt yrke som även tycker att de varken har ett omväxlande eller enformigt arbete.

Av de 50-64 åringar som upplever att arbetet inte alls ger möjlighet till att lära nytt är andelarna som upplever att de har ett omväxlande arbete eller varken ett omväxlande eller enformigt arbete ungefär lika stora, 36 respektive 34 procent. Andelen som upplever att dem har ett enformigt arbete är 30 procent. Förändringarna i andelar för samtliga åldersgrupper är generellt relativt små från 2011 till 2019. Bland de 50-64 åringar som anser att arbetet ger möjlighet till att lära nytt är det bara en av tio som tycker att dem har ett enformigt arbete.

AMU 2019	Arbetet ger <u>möjlighet</u> att lära nytt, utvecklas i yrke varje månad			Arbetet ger <u>inte alls möjlighet</u> att lära nytt och utvecklas i yrke		
	16-29 år	30-49 år	50-64 år	16-29 år	30-49 år	50-64 år
Har ett enformigt arbete	28%	14%	10%	59%	34%	30%
Har ett omväxlande arbete	48%	59%	62%	23%	28%	36%
Varken eller	24%	27%	27%	17%	38%	34%
Samtliga	100%	100%	100%	100%	100%	100%

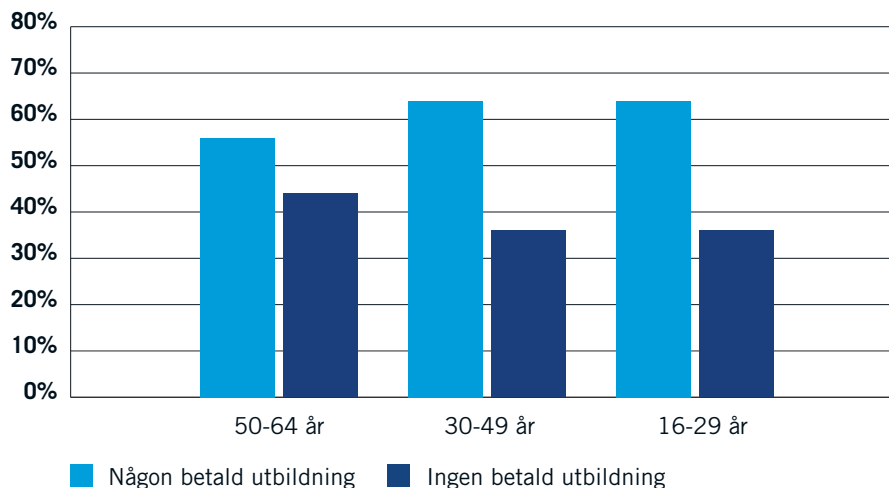
Källa: AMU (egen beräkning), Arbetsmiljöverket

Enkätfråga 84: Ger arbetet dig möjlighet att lära dig något nytt och utvecklas i yrket?
Korsad med enkätfråga 120: Upplevelse av omväxling i arbetet?

Utbildning på betald arbetstid

Utbildning på betald arbetstid är ett av flera sätt för sysselsatta att lära sig nytt och kompetensutvecklas på arbetsplatsen. Enligt AMU 2019 så hade sex av tio av samtliga sysselsatta fått utbildning på betald arbetstid de senaste tolv månaderna. Enligt undersökningen får arbetstagare med fast anställning i högre grad sin utbildning betald än tidsbegränsade anställda. Sysselsatta i åldern 50-64 år är den åldersgrupp av där lägst andel sysselsatta får betald utbildning på arbetstid. Flera studier visar att en möjlig förklaring till varför äldre inte får utbildning i samma utsträckning är förekomsten av åldersdiskriminering och negativ inställning till åldrar nära pensionsåldern från arbetsgivare och medarbetare.¹³

Andel sysselsatta som fått utbildning på betald arbetstid under de senaste 12 månaderna

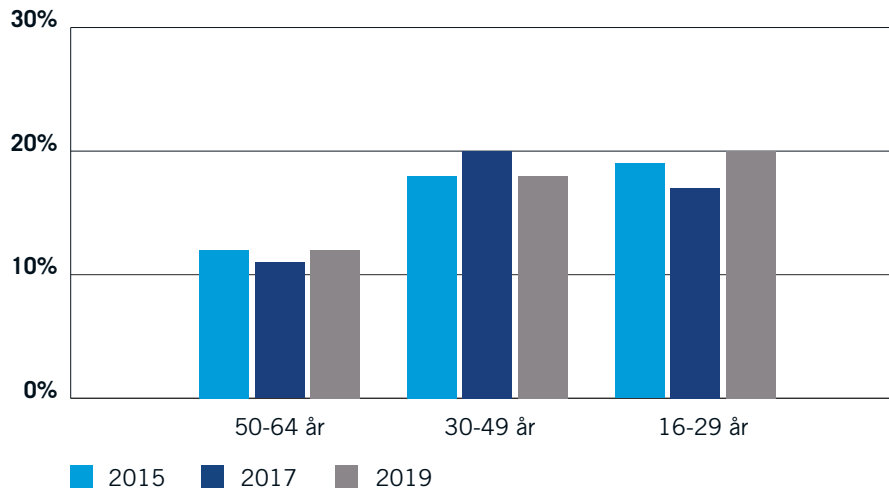


Källa: AMU år 2019 (egen beräkning), Arbetsmiljöverket

Knappt en fjärdedel av de sysselsatta som fått utbildning på betald arbetstid fick gå på en eller flera längre utbildningar som varat i minst fem dagar. Av samtliga sysselsatta var andelen som fått betald utbildning som varat minst fem dagar 16 procent. År 2019 var det 12 procent av 50-64 åringarna som fått utbildning på betald arbetstid som varat minst fem dagar.

¹³ Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar, rapport 2016:8, Arbetsmiljöverket

Andel sysselsatta som fått utbildning på betald arbetstid, minst 5 arbetsdagar



Källa: AMU (egen beräkning), Arbetsmiljöverket Att orka arbeta längre

En jämförelse mellan branschgrupper visar att andelen arbetstagare som fått utbildning på betald arbetstid var högst inom Offentlig förvaltning, där ungefär åtta av tio uppgav att de fått det och knappt två av tio att de fått utbildning som varat minst i fem dagar. Vård och omsorg, Utbildning och Finansiell verksamhet och företagstjänster var också branscher med en relativt hög andel som fått utbildning under betald arbetstid. Andelen som fått utbildning på betald arbetstid var lägst inom Hotell och restaurang där tre av tio uppgav att de fått det. Jordbruk, skogsbruk och fiske var den branschgrupp där sysselsatta i lägst utsträckning fått utbildning på betald arbetstid som varat i minst fem dagar.

Att orka arbeta längre

Forskning visar att det finns flera faktorer som påverkar äldres vilja att fortsätta arbeta fram till pension¹⁴. Några av dessa faktorer är arbetstakt och den egna hälsan. Samma faktorer kan även tänkas påverka hur svårt äldre kan ha att klara de arbetsuppgifter de har på sina arbetsplatser.

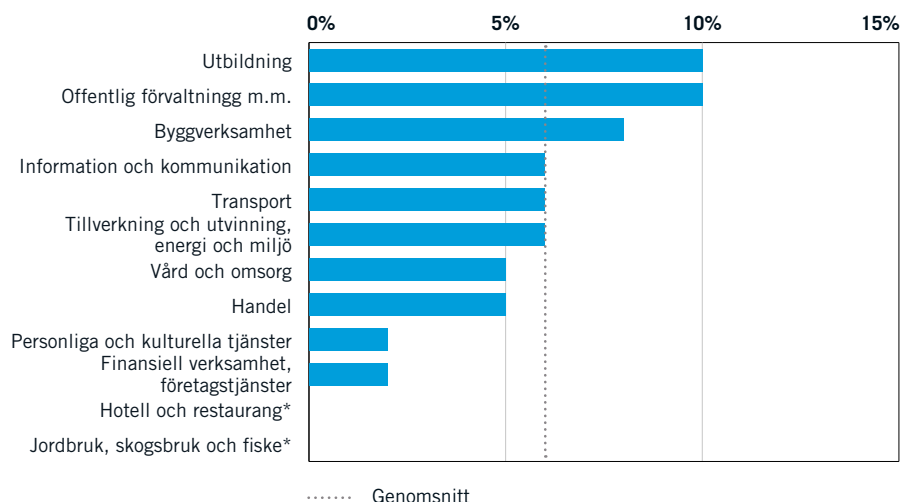
Omkring 6 procent av de sysselsatta i åldern 50-64 år hade svårt att klara de arbetsuppgifter de hade vid undersökningstillfället för AMU 2019. Andelen var lika hög bland kvinnor som bland män.

¹⁴ Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar, rapport 2016:8, Arbetsmiljöverket

Andelen sysselsatta som har svårt att klara av arbetsuppgifterna på grund av sin ålder minskade med stigande inkomst. Omkring 10 procent med låg inkomst jämfört med 3 procent av de med hög inkomst hade svårt att klara arbetet. Andelen personer som med hänsyn till sin ålder hade svårt att klara sina arbetsuppgifter har ungefär legat på samma nivå under de undersökta åren 2011-2019.

Enligt AMU var det år 2019 inom Utbildning drygt 10 procent av dem äldre som hade svårt att klara de arbetsuppgifter dem hade vid frågetillfället. Även inom Offentlig förvaltning var andelen 10 procent. Inom Personliga och kulturella tjänster och Finansiell verksamhet och företagstjänster var andelen lägst, med en andel omkring 2 procent för respektive branschgrupp. En förklaring till att andelen är lägre inom dessa branscher är att de är kunskapsintensiva samt att den tekniska utvecklingen möjliggjort att personer orkar arbeta längre.

Andel sysselsatta 50-64 år som med hänsyn till sin ålder hade svårt att klara av arbetsuppgifterna, efter näringsgren, år 2019

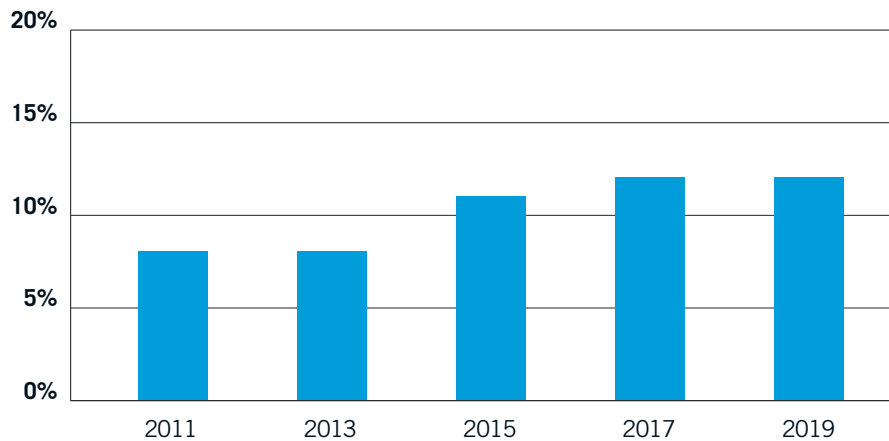


Källa: AMU år 2019 (egen beräkning), Arbetsmiljöverket

* Resultat som bygger på mindre än 50 svaranden redovisas inte.

Statistik från AMU 2019 visar att bland sysselsatta i åldern 50-64 år var det 12 procent som bedömde att de inte kommer att kunna arbeta inom yrket fram till den ordinarie pensionsåldern. Uppdelat efter kön var det en högre andel kvinnor än män som upplevde att dem inte skulle orka arbeta fram till pensionsåldern. Omkring 15 procent av kvinnorna och 11 procent av männen upplevde att de inte kommer att kunna arbeta inom samma yrke fram till den ordinarie pensionsåldern. Mellan åren 2011 till 2019 har andelen ökat med 4 procentenheter.

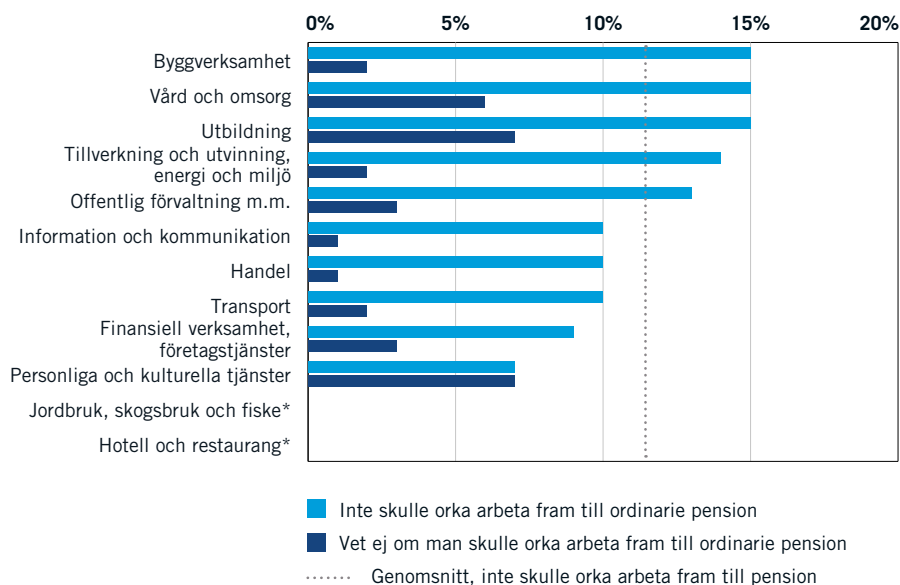
Andel sysselsatta 50-64 år som inte skulle orka jobba fram till ordinarie pensionsålder



Källa: AMU (egen beräkning), Arbetsmiljöverket

En jämförelse mellan branschgrupper för år 2019 visar att andelen äldre som inte orkar arbeta fram till pension är störst inom Utbildning, Vård och omsorg och Byggverksamhet, 15 procent för respektive branschgrupp. Andra branschgrupper med en högre andel än genomsnittet är Industrin tillsammans med miljö- och energibranscherna samt Offentlig förvaltning.

Andel sysselsatta i åldern 50-64 år som inte skulle orka jobba fram till ordinarie pensionsålder efter näringsgren



Källa: AMU år 2019 (egen beräkning), Arbetsmiljöverket

* Resultat som bygger på mindre än 50 svaranden redovisas inte.

Den egna hälsan, förmågan och konkreta arbetsförhållande har betydelse för äldres val av att gå pension före den ordinarie pensionsåldern.¹⁵ Frånvaro av personligt engagemang, inslag av monotona arbeten och hög arbetsbelastning både vad gäller fysisk och psykiskt arbete är några av de faktorer som negativt påverkar hälsa, förmåga och arbetsförhållanden.¹⁶

Äldre som är osäkra på eller vet att dem inte kommer orka arbeta fram till ordinarie pensionsålder inom sitt yrke har i större utsträckning än övriga äldre en uppfattning om att det finns skäl till oro att nuvarande arbete på sikt innebär risker för hälsan.

AMU 2019	Kommer orka arbeta fram till den ordinarie pensionsåldern sitt yrke		
Skäl till oro att nuvarande arbete på sikt innebär risker för hälsan	Ja	Nej	Vet ej
Ja, i hög grad	26%	33%	48%
Ja, i viss mån	11%	48%	26%
Nej	63%	19%	27%
Samtliga	100%	100%	100%

Källa: AMU (egen beräkning), Arbetsmiljöverket

Telefonfråga TP22: Bedömer du att kommer att kunna arbeta fram till den ordinarie pensionsåldern i ditt yrke? Korsad med enkätfråga T7: Tror du att det finns skäl att oro sig för att ditt nuvarande arbete på sikt innebär risker för din hälsa?

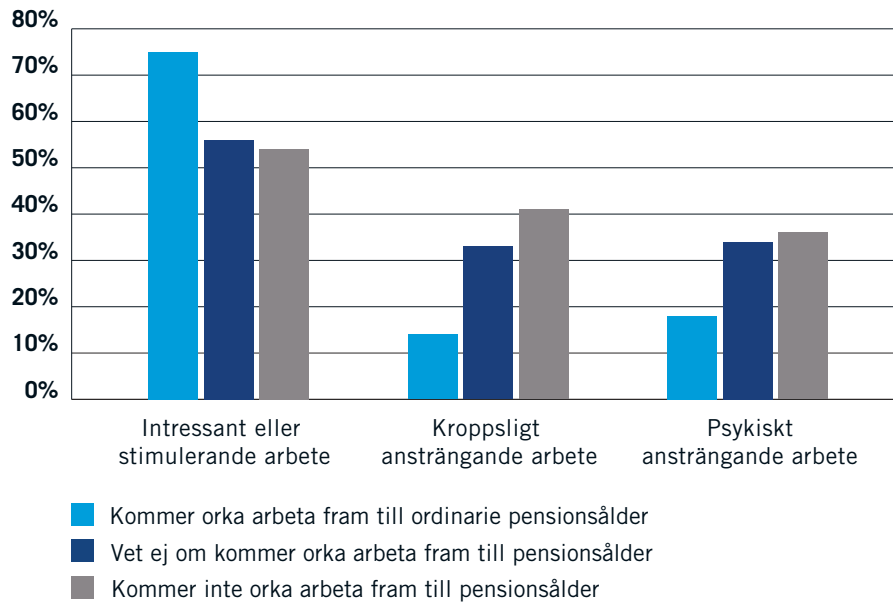
Resultat från AMU 2019 visar att 50-64 åringar som upplever att de kommer orka arbeta fram till ordinarie pensionsålder i lägre utsträckning än övriga 50-64 åringar även angett att dem i hög grad har kroppsligt eller psykiskt ansträngande arbete. De uppger även att dem i större utsträckning än övriga 50-64 åringar har ett intressant eller stimulerande arbete. Resultaten från AMU målar upp en bild som överensstämmer med forskningen inom arbetsmiljön.¹⁷ Forskning om hur äldres arbetsförhållanden har ett samband med deras beslut om när de väljer gå i pension.

¹⁵ Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar, rapport 2016:8, Arbetsmiljöverket

¹⁶ "Tidig och sen pensionering", Rapport 2020:7, ISF

¹⁷ "Tidig och sen pensionering", Rapport 2020:7, ISF

Andel sysselsatta 50-64 år som i hög grad har intressant, kroppslig och psykiskt ansträngande arbete



Källa: AMU år 2019 (egen beräkning), Arbetsmiljöverket

Slutsatser

Arbetsmarknaden står de närmaste åren inför stora utmaningar som kännetecknas av rationaliseringar och strukturomvandlingar. I den allmänna debatten beskrivs den äldre arbetskraften som en outnyttjad resurs med stor arbetslivserfarenhet och kompetens. Samtidigt är det många som väljer att gå i pension innan den allmänna pensionsåldern.

Pandemin har inneburit stora förändringar för samhället, företag och individer. Pandemin har även belyst vikten av arbetsmiljöarbetet på våra arbetsplatser. För att vi ska klara av framtida utmaningar behöver arbetsmiljöarbetet få en större påverkan på våra arbetsplatser.

Arbetsmiljön en viktig faktor för att vi ska orka

Vi blir allt friskare, vilket innebär att vi har möjlighet att arbeta längre. Samtidigt har den tekniska utvecklingen möjliggjort att vi kan arbeta längre med hjälp av bland annat tekniska hjälpmedel. Dagens arbete är heller inte lika fysiskt krävande som för 100 år sedan vilket ökar möjligheterna för många att stanna kvar i arbetslivet. Samtidigt har andelen äldre som uppger att de inte orkar arbeta fram till ordinarie pensionsålder ökat över tid. I Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning 2019 svarar 12 procent att de inte kommer orka arbeta fram till pensionsåldern. Detta belyser vikten av att skapa förutsättningar för att personer ska orka och vilja stanna kvar i arbetslivet. Även Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställning från 2012 visar att åtgärder i arbetsmiljön är den viktigaste faktorn om man vill underlätta för äldre att fortsätta arbeta efter pensioneringen eller orka arbeta fram till normal pensionsålder.¹⁸

Att fler arbetar längre upp i åldern är positivt för svensk ekonomin då produktiviteten i näringslivet ökar samtidigt som företag kan utnyttja kompetens och erfaren personal under längre tid. Det är även viktigt att ta hänsyn till hur åldrandet påverkar hälsan och kapaciteten att arbeta. Arbetsmiljön och attityden till den äldre arbetskraften på arbetsplatsen och hos allmänheten är centrala för de överväganden som arbetstagare gör i valet mellan att gå i pension eller fortsätta i arbetslivet.¹⁹

¹⁸ Äldres arbetsmiljö, rapport 2012:10, Arbetsmiljöverket

¹⁹ Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar, rapport 2016:8, Arbetsmiljöverket

Det är positivt att andelen äldre som upplever att de lärt sig nytt och utvecklas i yrket ökat över tid. Dock är det skillnader mellan olika branscher. En möjlig förklaring till skillnaden är att de branschgrupper med en lägre andel av äldre som upplever att de utvecklas i yrket även har en högre andel sysselsatta som arbetat många år inom det nuvarande yrket. Sysselsatta med ett mångårigt yrkesliv kan uppnått taket eller stött på begränsningar i sina utvecklingsmöjligheter inom sitt yrke. Att yrkesväxla, byta yrke, kan därmed ses som ett bra alternativ för att fortsätta utvecklas i arbetslivet och också arbeta längre i arbetslivet. Men det är även viktigt att möjligheten att lära sig nytt finns inom den bransch man är verksam inom.

Statistik från AMU visar även att äldre får i lägre utsträckning, än övriga åldersgrupper, utbildning på betald arbetstid. Dock finns det stora skillnader mellan branschgrupper. För äldre är det viktigare än för andra åldersgrupper att använda inlärningsmetoder som kopplar samman den nya kunskapen med tidigare kunskaperfarenhet så att de kan slå samman den nya kunskapen med deras tidigare välkända kunskaper. Ny information som även presenteras på ett helt nytt sätt tar det längre tid för äldre personer att kognitivt reagera, strukturera och kunna organisera i minnet²⁰. Eventuell tidspress har också betydelse för möjligheten för äldre att lära nytt inom sitt yrke. Utbildningsnivå, kompetens och möjlighet att utveckla och använda nya kunskaper är viktigt för att behålla sin anställningsbarhet och för att kunna förlänga sitt arbetsliv.²¹ Att få möjligheten att kompetensutvecklas är en viktig faktor för att vi ska kunna och vilja arbeta längre i arbetslivet.

Åtgärder på flera nivåer behövs

För att vi ska kunna och vilja stanna kvar i arbetslivet behövs åtgärder på såväl samhälls-, organisations och företagsnivå. En positiv attityd och värdering av äldre arbetstagares erfarenheter och kunskaper ökar viljan att stanna kvar i arbetslivet.²² Motivationen att stanna kvar i arbetslivet påverkas i hög utsträckning av hur arbetslivet varit. Organisatorisk och social arbetsmiljö som varit dålig i form av negativ stress, otydliga mål, dålig information och mobbning påverkar hälsan och ökar risken för att pensionera sig i förtid.

²⁰ Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar, rapport 2016:8, Arbetsmiljöverket

²¹ Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar, rapport 2016:8, Arbetsmiljöverket

²² Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar, rapport 2016:8, Arbetsmiljöverket

Tillsammans behöver såväl myndigheter som arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer arbeta för att förbättra arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket kan via sina inspektioner och kommunikation belysa vikten av ett gott arbetsmiljöarbete för att vi ska orka arbeta längre i arbetslivet.

Vi kan således se att uppfattningen om sin arbetsmiljö skiljer sig åt mellan olika åldersgrupper på arbetsmarknaden. I denna rapport har vi försökt att med hjälp av Arbetsmiljöundersökningen visa hur åldersgruppen äldre (50-64 år) ser på sin arbetsmiljö utifrån utvalda frågor.

För att vi ska orka och för att vi ska vilja arbeta längre i arbetslivet är det viktigt att det finns utrymme att stärka arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. Arbetsmiljöverket har tillsammans med arbetsmarknadens parter ett viktigt arbete att stödja arbetsgivare och arbetstagare i arbetet med att skapa en bättre arbetsmiljö där individ och företag kan växa.

av.se

Vår vision: Ingen ska bli sjuk, skadas eller dö av jobbet



**ARBETSMILJÖ
VERKET**