

# Lägesrapport för programstöd Dnr 2012-1696

## Hittillsvarande verksamhet

*Programmet har varit organiserat i tre delprojekt (WP), där WP1 är inriktat på epidemiologiska studier av determinanter för arbetslivslängd inklusive interaktioner med faktorer utanför arbetet, WP2 är inriktat på att huvudsakligen genom kvalitativa studier samla in erfarenhet från arbetsledare och ledare för mindre företag vad gäller äldre anställda, samt direkt från äldre anställda, WP3 är inriktat på interventiva studier vad gäller åldersmedvetet ledarskap inom olika typer av verksamheter. Tonvikten har i enlighet med ansökan under den första halvan av programmet legat på WP1 och WP2.*

### *WP1 Epidemiologiska studier av determinanter för arbetslivslängd*

Delprojektet klarlägger mönster och förhållningssätt vad gäller ålder och arbete. Vi har kunnat visa att den yrkesmässiga tillhörigheten har stor betydelse för både intentioner och för vid vilken ålder man faktiskt lämnar arbetslivet. En analys av attityder till arbete upp till och efter ordinarie pensionsålder visade att män och kvinnor i yrken med höga krav på formell utbildning hade signifikant högre intresse att arbeta upp i åren; män dock i högre utsträckning än kvinnor (Kadefors et al, conditionally accepted for publication). Den enskilda arbetsmiljöfaktor som hade den största betydelsen för önskan att fortsätta var arbetstrivsel. Samma mönster framträdde hos olika yrkesgrupper inom offentlig sektor, där exempelvis tandläkare och gymnasielärare i hög utsträckning, och i motsats till t ex. sjuksköterskor och undersköterskor, valde att fortsätta i tillsvidareanställning efter 65 år, när möjligheten öppnades 2001 (Kadefors et al. 2014). Att ändra pensioneringsnormen tar dock tid; undersökningen visade att mycket få inledningsvis använde sig av erbjudandet, och att det först efter en tioårsperiod kom att omfatta större andelar av aktuella grupper. I en befolkningsstudie omfattande alla svenskar med en yrkesdefinition år 2006 (Kadefors et al. submitted), dokumenterades vidare utflöden i olika segment av arbetslivet. Resultaten visar på en mycket klar socioekonomisk uppdelning, innebärande att de i arbetaryrken lämnar yrkeslivet tidigare (har fler förlorade år) än de i tjänstemannayrken. I denna undersökning har emellertid de tidigare könsskillnaderna när det gäller utträde ur arbetskraften i stort sett försvunnit: män och kvinnor lämnar nu i ungefärligen samma ålder.

En betydande databas har samlats baserat på Malmö Kost Cancer med utförliga uppgifter om bl a arbetsförhållanden, familj, levandsvanor, sjukskrivning m m (se Plan för det fortsatta arbetet).

### *WP2 Kvalitativa studier av strategier för längre arbetsliv*

Teamets Lundadel har genomfört fokusgrupper med

- första linjens chefer inom privat och offentlig sektor (äldreomsorgen), med avsikt att studera första linjens chefers attityder till äldre anställda samt age management strategier. Data är analyserad och ett manus är under arbete.
- anställda över 65 år i privat och offentlig sektor (äldreomsorg), med avsikt att studera dels den enskildes motivation för att arbeta längre, dels betydelsen av balans mellan vardagslivets olika aktiviteter. Data är analyserad och ett manus under arbete för den första delen.

Teamets Göteborgsdel har fokuserat på förhållanden och strategier som kan identifieras hos individer med ett kraftigt förlängt arbetsliv (yrkesverksamma mellan 69 och 75 års ålder). Sju olika fokusgrupper bildades baserat på ett urval av personer födda 1939-45 som i folkhälsokohorten angivit att de förvärvsarbetade minst 50%. Viktiga resultat är att arbetet som självförverkligande och karakteriserat av personlig utveckling, personerna hade tagit kontroll över sin arbetssituation och skapat en frihet i den, de beskrev ett behov av att följa utvecklingen i sitt yrke – att delta i kurser. Personerna karakteriserades av goda psykologiska resurser och positiv affekt och av autonomi. De hade i allmänhet varit friska då de uppnådde 65 års ålder och var tacksamma för det, men de hade också haft en stor flexibilitet och proaktivitet vid olika vändpunkter i livet, en hög grad av "career crafting". En slutsats är att man bör finna strukturer för att underlätta sådana skiften och att det bör finnas forum och ekonomiskt stöd från socialförsäkringarna för dem som vill prova nya anställningar, arbetsuppgifter eller utbildningar

### *WP 3 Interventionsstudier – "age management" i offentlig sektor och i mindre privata företag*

Den kunskap som genererats i WP 1 och 2 tyder på att problematiken med förtida utträde ur arbetslivet är särskilt framträdande i vård- och omsorgssektorn. Några av orsakerna till detta är fysiskt och mentalt betungande arbetsuppgifter, oregelbundna arbetstider, samt små möjligheter till arbetsanpassning och kompetensutveckling.

Inom WP 3 har två forskarteam i Lund och Göteborg under 2015 utformat en arbetsplatsinriktad intervention som vänder sig till chefer och HR-specialister (eller annan stabspersonal) i syfte att främja kunskap, metoder och strategier för ett förlängt arbetsliv bland äldre arbetstagare. Projektet bygger på den kunskap som är framtagen under de första tre åren av projektet i WP1 och WP2. De första tre åren i WP3 har därför främst varit inriktat på att upparbeta ett förtroende och samarbete med verksamheterna för att nu under de kommande tre åren genomföra interventionerna. Forskargruppen i Göteborg kommer att rikta denna insats mot ett tiotal organisationer inom kommunal vård- och omsorg samt mindre sjukhus inom Västra Götalandsregionen. Forskargruppen i Lund kommer även att inkludera mindre och medelstora industriföretag (livsmedelsindustri). Under hösten 2015 har Göteborgsgruppen utlyst en doktorandtjänst inom projektet och rekryteringen kommer att avslutas under november månad.

Syftet med detta delprojekt är att öka kunskapen om hur ett mer hållbart arbetsliv till en högre ålder kan åstadkommas genom att utveckla strategier och stöd till chefer och anställda i en aktionsbaserad forskningsdesign.

#### *Nationellt forskarutbyte*

Tillkomsten av Forte-centrum AgeCap 2014 vid Göteborgs universitet har haft stor betydelse, och inneburit att disciplinövergripande initiativ har underlättats. Så har t ex den arbetsorganisatoriska forskningen avseende ålder och arbete inom AgeCap fått en plattform LEXLIV, som är gemensam med Handelshögskolan vid Göteborgs universitet. Professor Ewa Wikström vid Handelshögskolan, som är ny samordnare för LEXLIV, har också i den senaste ansökningsomgången erhållit Forte-medel för forskning avseende age management (organisatorisk kapabilitet). Det innebär att den hälsoinriktade forskningen inom Forteprogrammet naturligen kan kopplas till arbetsorganisatorisk interventionsforskning. Samarbetet har bland annat resulterat i en gemensam ansökan till AFA Försäkring som är tänkt att stärka upp möjligheten till långtidsuppföljning av interventionen.

#### *Internationellt forskarutbyte*

Nordiskt samarbete: Flera av projektets forskare (Albin, Håkansson, Nilsson, m fl) ingår i ett nordiskt projekt (Arbejdsmiljøets betydning for fastholdelse af ældre arbejdstagere; PI: Otto Melchior Poulsen, [Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København](#)) som kommer att genomföras under 2016.

Programmets Lundadel är också en av sju europeiska partners i en ansökan till JPI- More Years Better Lives för vilken besked väntas i november (Factors enabling employment participation of ageing workers with limiting health conditions – a cross-national mixed methods approach; PI Hans-Martin Hasselhorn).

Maria Albin har anlitats som extern expertrådgivare till EU-OSHAs satsning Safer and Healthier Work at Any Age - occupational safety and health in the context of an ageing workforce, med särskilt ansvar för genusaspekter.

#### *Kunskapsförmedling utanför vetenskapssamhället:*

Projektets forskare har varit synnerligen aktiva vad gäller kunskapsförmedling i relation till myndigheter, organisationer och allmänhet, bl a har projektets forskare deltagit i paneldebatter i Almedalen 2013, 2014 och 2015 angående äldre i arbetslivet, samt vid seminarier i frågan anordnade av Studieförbundet näringsliv och samhälle.

## Plan för det fortsatta arbetet

### *Framtida forskning*

Under den kommande anslagsperioden avser vi att undersöka vilka arbetsmiljöfaktorer som för olika yrkesgrupper är de viktigaste för beslutet att finnas kvar eller lämna arbetslivet, och att söka svaret på frågan, vad arbetsgivare kan påverka för att anställda ska både kunna och vilja fortsätta att arbeta upp i åren? Ett högtintressant resultat från den ovan redovisade forskningen är vidare den att de tidigare könsskillnaderna nu tenderar att suddas ut. Detta är en trend som förefaller vara specifik för Sverige, och som inte i samma utsträckning kunnat ses i andra länder. Vi vill närmare undersöka vad som faktiskt ligger bakom denna utveckling, som accentuerats under det senaste decenniet. Det är troligt att en kombinerad kvantitativ och kvalitativ ansats här är nödvändig. Vi avser också att utveckla det internationella samarbetet, såväl det nordiska som det med Tyskland, där det finns en mycket livaktig forskning om ålder och arbete, och där man tidigare än i Sverige konfronterats med problem i arbetslivet orsakade av den demografiska utvecklingen. Slutligen kommer interventionsstudier att genomföras.

### WP1.

Ett betydande arbete kommer att ägnas åt att analysera den stora databas som etablerats baserat på Malmö Kost Cancer kohorten som omfattar 28 577 personer födda 1923-1950, som undersöktes på 1990-talet, med återundersökning fem år senare. Kohorten har omfattande data från basundersökningen och har matchats med dödsorsaksregister, slutenvårdsregister, Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA) och försäkringskassans register över sjukskrivningar m m. Viktiga frågeställningar rör interaktion mellan hälsa, arbetsvillkor, arbetslivsdeltagande och familj.

Baserat på en del (N=1400) av Swedish National Cohort on Ageing and Care (SNAC) kommer vi att studera markörer för molekylärt åldrande som sedan skulle kunna användas för att belysa om vissa arbetsförhållanden (exempelvis job-strain, skiftarbete och exponering för små partiklar) accelererar åldrandeprocessen. Ett svar på miljöexponering är en ändrad reglering och uttryck att gener, sk epigenetisk reglering. En viktig sådan reglering är DNA-metylering, som visats kunna variera med åldern på ett sätt som skiljer mellan individer, .åldersberoende Hypermetylering av *ELOVL2* är en lovande biomarkör för individuell fysisk hälsa hos äldre människor liksom exempelvis *FHL2* (four and a half LIM domains 2) *PENK* (proenkephalin), och *KLF14*. Vi planerar att välja en panel på fem åldersrelaterade gener baserat på litteraturen. Vi kommer också att mäta telomerlängd, som är en markör för individuellt åldrande och reflekterar risk för åldersrelaterade sjukdomar som cancer, kardiovaskulär sjukdom och diabetes typ 2.

Det saknas undersökningar på anställda i verkstadsindustrin (både arbetare och tjänstemän) avseende vilka faktorer som kan förutsäga ett långt arbetsliv. Både arbetare och tjänstemän i den privata tillverkningsindustrin går i hög utsträckning i pension före 63 års ålder. Orsakerna till detta

varierar från förekomst av kroniska sjukdomar, tung belastning på arbetet, uppsägningar pga arbetsbrist eller förmånliga pensionsavtal. Vilka faktorer som gör att man blir kvar i arbetet från 63 år och uppåt är föga undersökta. En viktig faktor kan vara möjligheterna till återhämtning i och efter arbetet liksom graden av egenkontroll i arbetet. Det har visats vara en möjlig faktor för hållbar arbetsförmåga särskilt hos äldre arbetskraft. Vi avser att under den kommande treårsperioden genomföra en fall-kontroll studie där fallen utgörs av anställda vid Volvo Cars i Västra Götaland som är i fortsatt arbete efter 62 års ålder, cirka 1200 personer. Kontrollerna utgöra av personer som mellan 55 och 62 års ålder hade gått i pension, förtidspension eller var långtidssjukskrivna. Studien genomförs under 2015. Undersökningsvariablerna är faktorer som är förknippade med arbete efter 62 års ålder.

En kohortstudie av samtliga anställda vid Volvo cars Corporation som är över 50 års ålder. Dessa personer undersöks med ett omfattande frågeformulär. Avsikten är att följa denna grupp framåt i tiden fram till 70 års ålder, d v s 2015 - 2035. Studien avser att undersöka vilka faktorer som är förknippade att man fortsätter att arbeta, som längst upp till 70 års ålder.

## WP2

Under hösten 2015 genomförs totalt sex fokusgrupper i Lund och Göteborg med personal som är 55 år och äldre som arbetar inom äldreomsorgen (äldreboende), senare genomförs motsvarande fokusgrupper med hemtjänstpersonal. Fokus i studien är vilka möjligheter och hinder denna grupp ser för att arbeta till 65 eller längre. Materialet blir underlag för en gemensam publikation för de två teamen. Dessa fokusgrupper, kommer att tillsammans med de tidigare genomförda (65+ och första linjens chefer) att vara en grund för en enkät som skall utformas till första linjens chefer i äldreomsorg och privat sektor för att kvantitativt kartlägga attityder och syn på möjligheter och hinder vad gäller äldre medarbetare.

## WP3

Under den fortsatta forskningen kommer WP3 att använda en åtgärdsinriktad forskningsansats/intervention för att utveckla hållbara arbetssituationer för äldre arbetstagare. Interventionen kommer att använda krAft-metoden som utvecklats i ett nationellt program under 2000-2009 med 620 SME: s och 20 universitet och högskolor i Sverige (1). De deltagande organisationerna utvecklar nya kunskaper, färdigheter och kompetens, baserat på deras upplevda behov och möjligheter i hemma organisationen.

Chefer och HR-personal från olika verksamheter kommer att tillsammans bilda grupper. Ett team av akademiker och chefer/konsulter med praktisk erfarenhet kommer att utgöra en hörnsten i arbetet. Interventionen kommer att utgå från behov som verksamheterna själva lyfter fram. Dessa behov kommer att utgöra arbetsområden för interventionen och forskningen och metodikutveckling kommer att vara en prioriterad fråga. Vid arbetet kommer de äldre arbetstagarna att betraktas som resurser. Ett område som exempelvis skulle kunna vara av intresse för verksamheterna är arbetstider/arbetschema och/eller age management.

Det fortsatta arbetet kommer att fokuseras på att få till stånd den planerade interventionen. Detta innebär att ett tiotal organisationer kommer att värvas under våren 2016 för att delta i krAft<sup>1</sup> grupper. Metoden innebär att chefer och HR-ansvariga vid de deltagande organisationerna tillsammans med forskare och praktiker/konsulter identifierar hinder och möjligheter för att genom ändringar och förtydliganden i styr- och/eller policydokument och förändrade arbetsätt och rutiner ge förutsättningar för den äldre arbetskraften att på ett hälsofrämjande sätt förlänga arbetslivet. Två till tre krAft-grupper kommer att bildas med fyra-fem deltagande organisationer i varje grupp. Grupperna kommer att träffas var sjätte vecka under ett års tid. Forskarnas roll under dessa sessioner är att underhålla diskussionerna; hjälpa deltagarna att artikulera relevanta frågeställningar och bjuda in experter för att belysa dessa. Material för värvning av intresserade organisationer är under utarbetande och kommer att vara klart innan årsskiftet 2015-2016. Med hjälp av doktoranden (som börjar sin anställning i november 2015) kommer värvning av organisationer att påbörjas i mitten av februari 2016 och enligt plan vara slutförd innan juli månad 2016. Interventionen kommer således att starta under hösten 2016 och vara slutförd hösten 2017.

Interventionen kommer att följas dels genom intervjuer med deltagarna innan, under och efter intervention, dels genom de eventuella avtryck som interventionen sätter i form av de konkreta förändringar i organisationernas styrdokument, policys, arbetsätt och rutiner. Intervjuguiden är delvis under utveckling inom WP2. Ytterligare en datakälla är organisationernas egna registerdata om sjukskrivningstal, personalomsättning mm. Mätningar kommer att göras före och sex månader efter interventionen (våren 2018). Utöver detta kommer vi att med hjälp av en enkät undersöka arbetsvillkor, arbetsförmåga, motivation för att stanna eller lämna arbetslivet, samt självskattad hälsa bland medarbetare över 50 år i de deltagande organisationerna. Också här kommer vi att utveckla instrumentet utifrån de resultat som framkommit i WP2. Inom ramen för detta projekt kommer individdata endast användas på aggregerad nivå för att få en bild av situationen i de deltagande organisationerna. Vår förhoppning är dock att vi med hjälp av framtida forskningsanslag ska kunna nyttja denna data för långtidsuppföljning av interventionen.

Resultaten från interventionen kommer att utgöra modell för hur olika områden i en organisation kan utvecklas för att möjliggöra ett förlängt arbetsliv. Resultaten kommer att presenteras i en avhandling, vars bidrag till forskningsfältet på sedvanligt vis kommer att läggas fram vid nationella och internationella konferenser, samt i populärvetenskapliga facktidskrifter och annan press.

Lund 2015-11-02

.....

Maria Albin, programansvarig

---

<sup>1</sup> Norbäck, L.E. Olsson, L.E. & P. Odenrick (2006), Homo pracademicus – om att lära om – om sig själv och sin verksamhet. Bilda förlag, Stockholm.

