

Mikael Stattin  
Sociologiska institutionen  
Umeå Universitet



# Nycklar till ett längre arbetsliv” - ett samarbetsprojekt mellan UmU och Region Västerbotten

## Upplägg

- Kort presentation projektet och dess bakgrund
- Kvantitativa och kvalitativa resultat
  - Diskussion



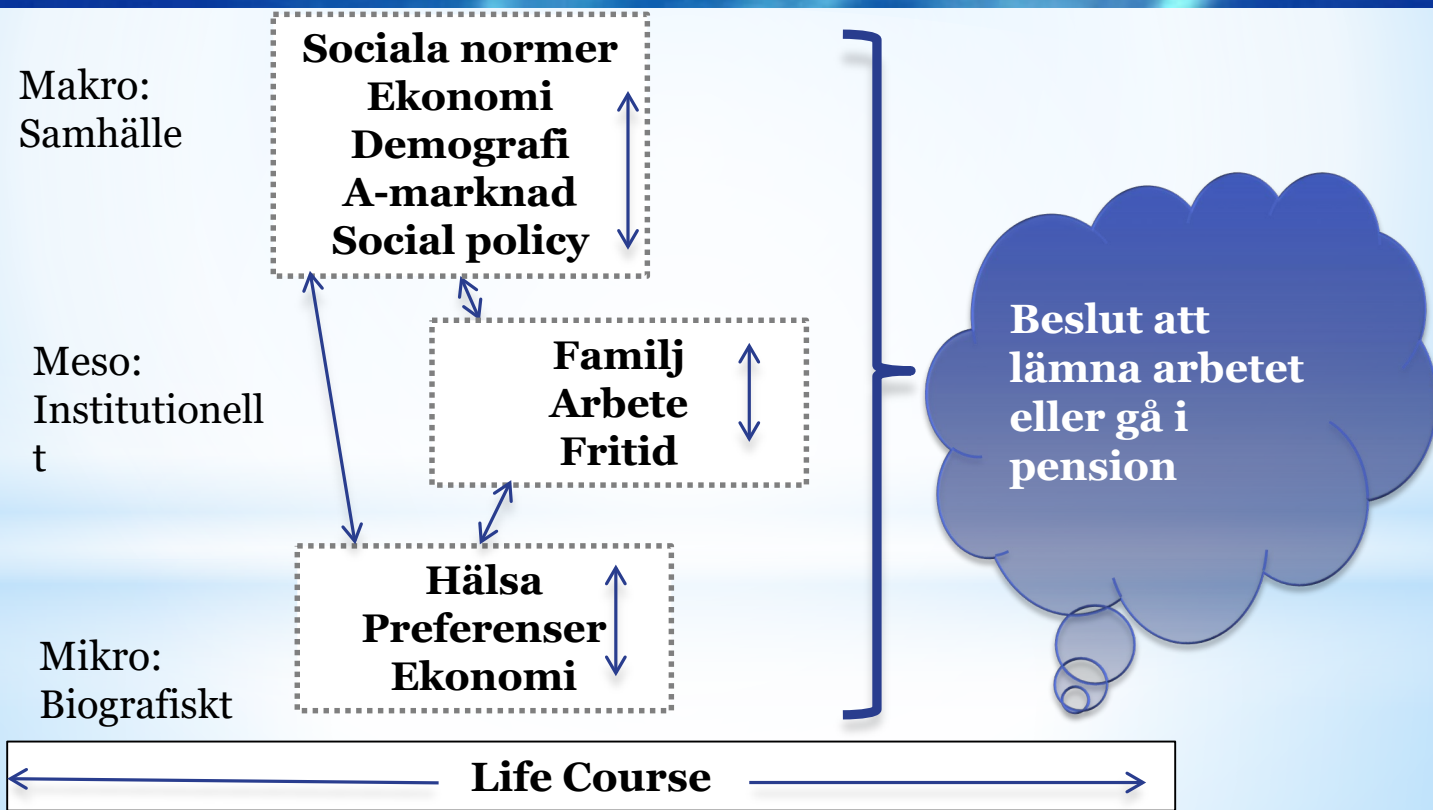
”När vi lever längre måste vi arbeta längre, annars blir pensionsnivåerna för låga, försörjningsbördan orimlig och välfärdens finansiering hotas” ....

”Den faktiska pensionsåldern och antalet arbetade timmar bland äldre behöver höjas redan på kort sikt”.

(SOU

2013:25)

# En övergripande modell av faktorer som påverkar arbetslivets längd



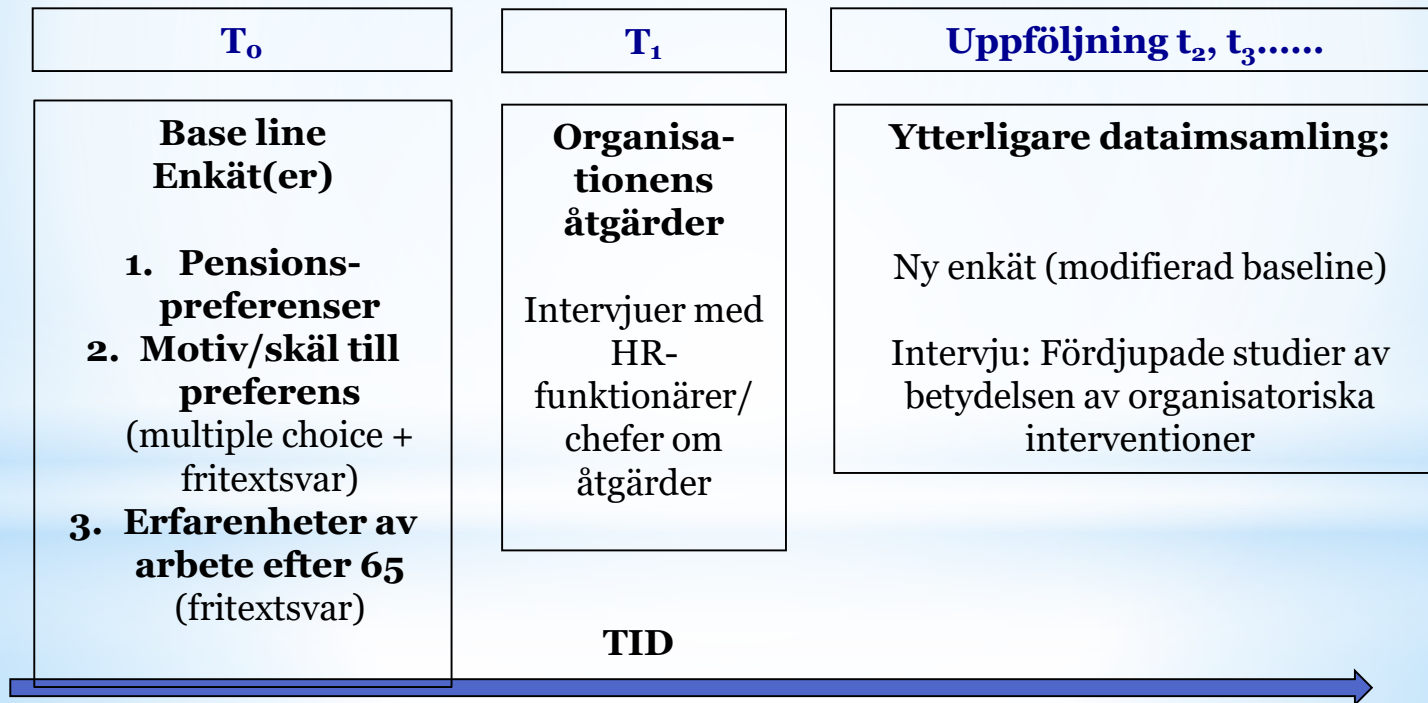


## Övergripande syfte

Att studera individuella och organisatoriska faktorerens betydelse för anställdas möjligheter och motivation att arbeta i hög ålder.



# Projektets design





# Vad är preferenser?

## Preferens

Strukturerad disposition att välja ett visst sakförhållande framför ett annat vilket i sin tur innebär en disposition att agera på ett speciellt sätt under vissa givna omständigheter (Lukes 2005:157)



kan justeras och är  
möjliga att påverka





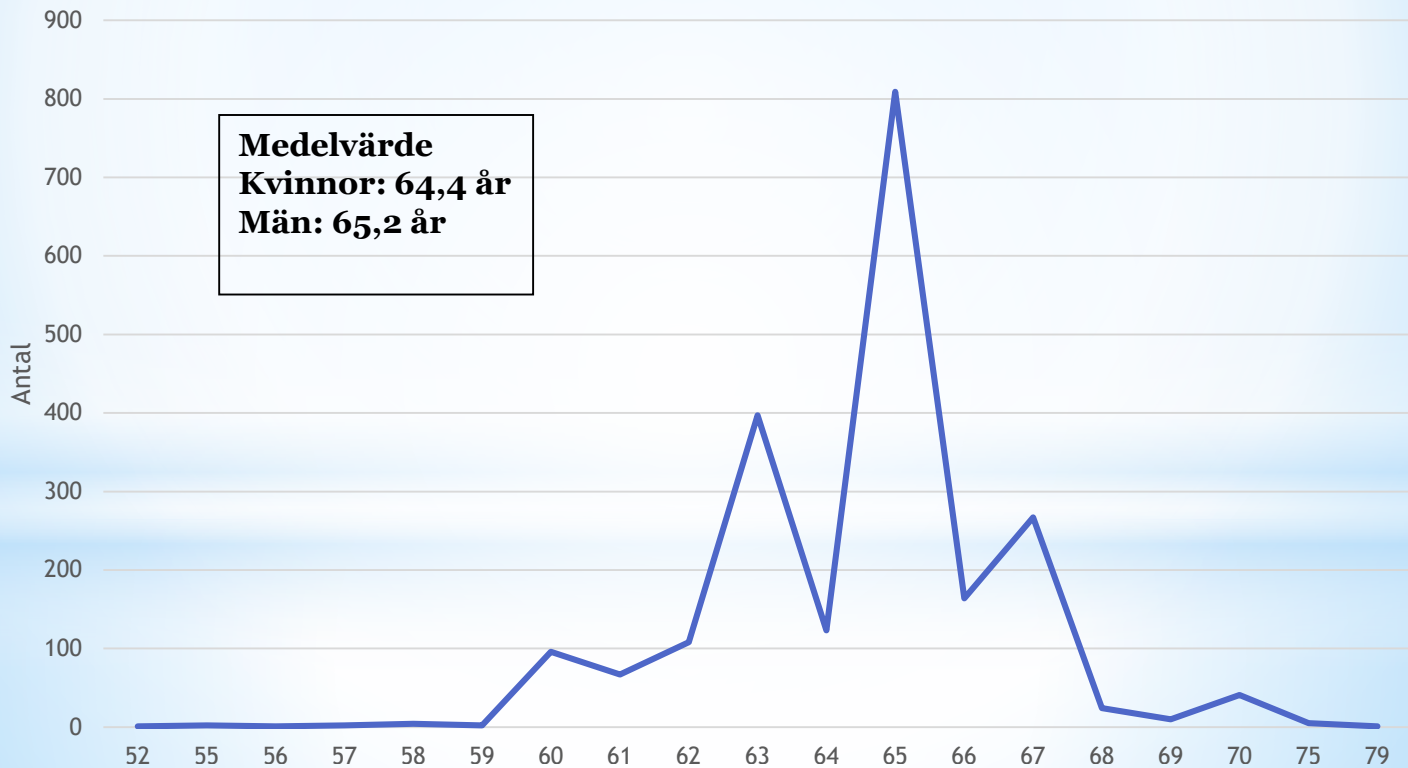
## Vår preferensfråga

**I dag har man ju vissa möjligheter att själv välja när man vill bli pensionerad. Det kan vara både före och efter 65 år.**

**Om du tänker på hur du har det idag, vid vilken ålder vill du då gå i pension (helt och hållet)?**

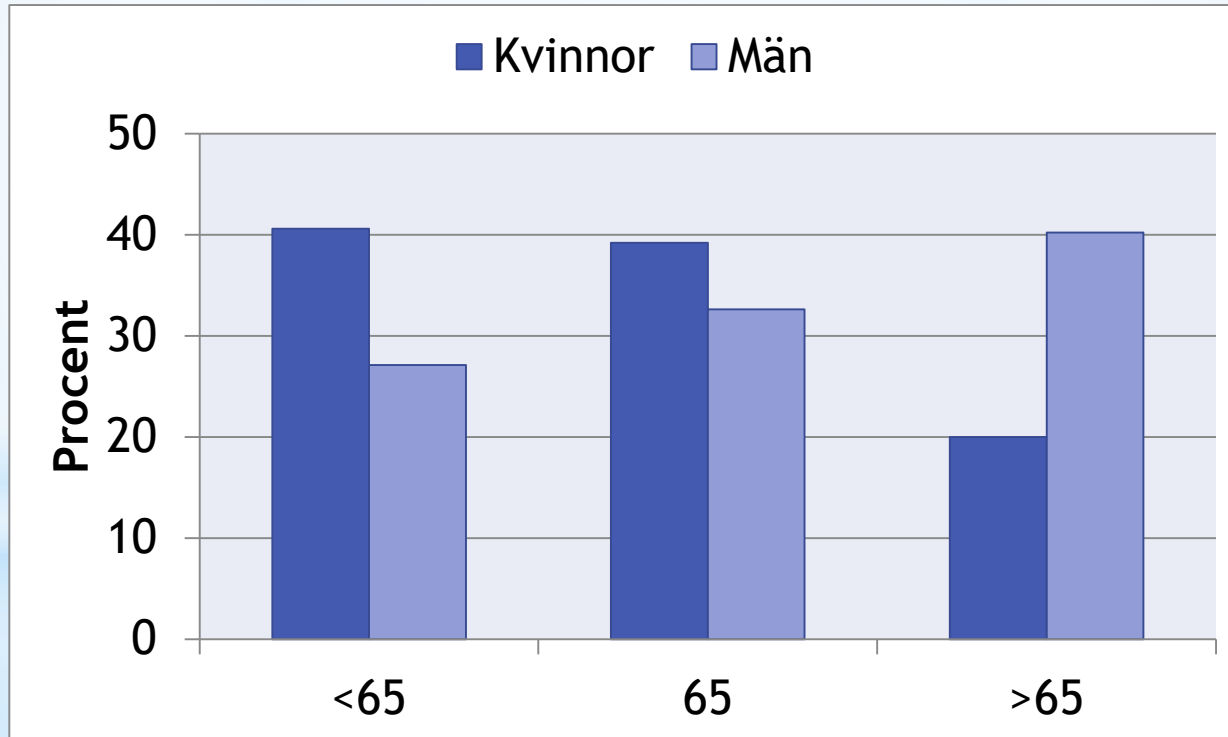


# Pensionspreferenser



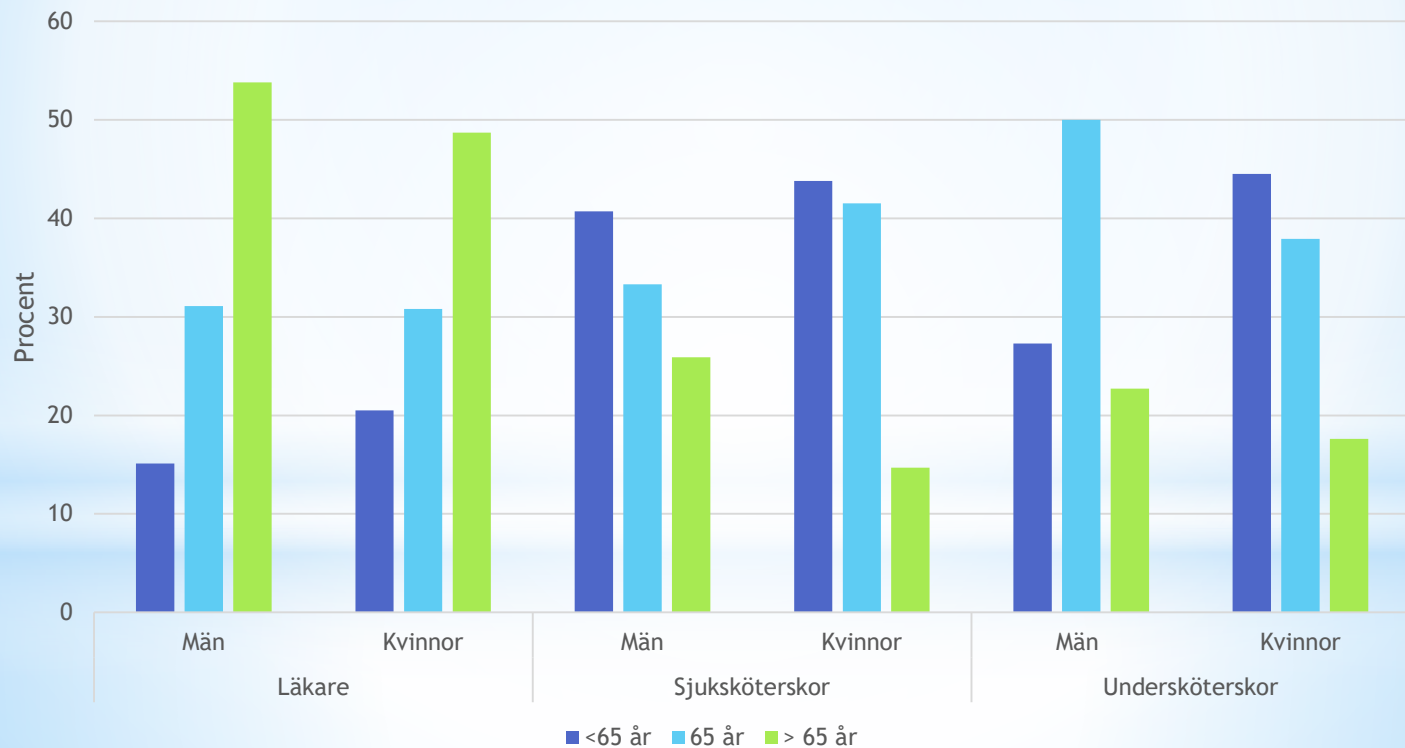


## Före, efter eller vid 65 års ålder?





# Pensionspreferens och yrke?





# Pensionspreferens och socioekonomisk status?





# Kvalitativa data – motiv till pensionspreferens

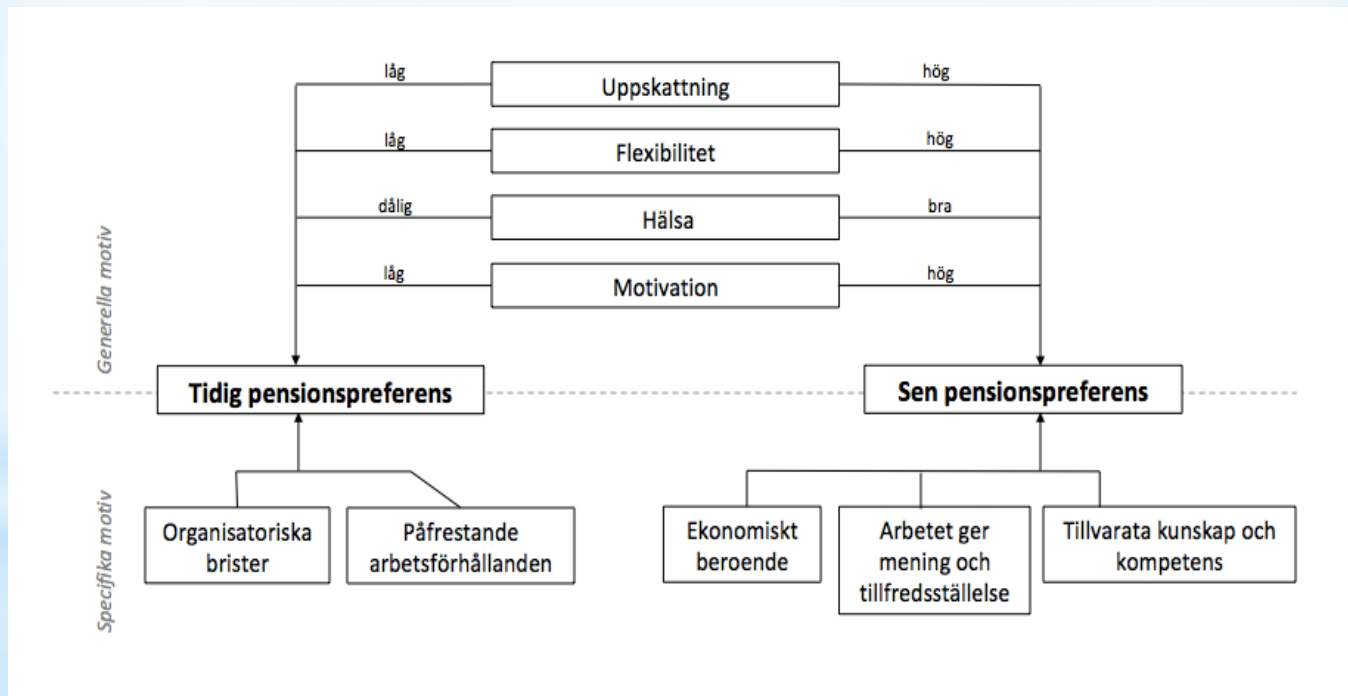
Anställdas egna beskrivningar av varför man har en specifik preferens

Fritextsvar från 321 anställda (85%) kvinnor och (15%) män

Ger en fördjupad bild av respondenternas tankar kring pensionstidpunkt  
Fokus på arbetsrelaterade motiv

**Presentation uppdelad i två grupper. Sen och tidig preferens**

# Översikt av motiven till tidig respektive sen pensionspreferens



[Jag] tycker att det känns som att det viktigaste för min arbetsgivare är att få in unga, nyutbildade. Äldre, med stor erfarenhet är inte viktiga och inget de vill ha

-otillräckliga möjligheter till vidareutbildning och professionell utveckling

Mitt arbete är uppskattat och jag känner mig behövd. Mina kompetenser och min expertis är viktiga och uppskattade av patienter och kollegor

I like my job, but I don't want to work in an organization that doesn't value my knowledge

Låg

Uppskattning

Hög

Tidig  
preferens

Sen preferens



[Det är] för krävande i längden att arbeta dag, natt, helg. Skulle kunna arbeta längre om det fanns möjlighet att arbeta dagtid

Jag har gått ner i tid för att orka och inte bli utbränd. Om arbetsgivaren kräver 100% + att jag även går jour (som jag nu gör) slutar jag bums!

Det skulle finnas möjlighet att få någon typ av seniortjänst där jag kunde ha tid att vara "mentor" – få lite mer avgränsade arbetsuppgifter

[Jag] kommer att arbeta med andra uppgifter (...). Är spännande, friare/[jag] kan påverka mitt arbete mera.

Låg

Flexibilitet

Hög

Tidig  
preferens

Sen preferens

Min kropp är helt utsliten efter 45 år i denna organisation.

... arbete förebygger ensamhet och passivitet”, ”arbete befrämjar hälsan” och ”berikar ens liv”, ”arbete gör att man behåller mental och fysisk vitalitet

Tunga arbetskrav och hälsoproblem gör att man inte orkar med kraven/stressen

Arbete är bra för din hälsa

**Dålig**

**Hälsa**

**Bra**

**Tidig  
preferens**

**Sen preferens**

en upplevelse av att ha  
bidragit tillräcklig och "gjort sitt"

Att efter ett långt arbetsliv få njuta  
av ledighet och lägga upp tiden som  
jag vill. Lämna över mitt arbete till  
en yngre person som kan få  
möjlighet till ett fast arbete

... arbete förebygger ensamhet och  
passivitet", "arbete befrämjar hälsan" och  
"berikar ens liv", "arbete gör att man  
behåller mental och fysisk vitalitet

**Svag**

**Motivation**

**Stark**

**Tidig  
preferens**

**Sen preferens**

## Specifika motiv till en tidig preferens 1/2

### Organisatoriska brister

Bristande  
praktiker och  
rutiner

Kritik mot  
nedskärni  
ngar/besp  
aringar

Kritik mot  
organisation  
ens  
måluppfyllels  
e

Kritik mot  
ledning/ar  
bets-givare

*Arbetet bestod till för några år sedan av kvalificerad behandling med goda resultat. Idag ej lika meningsfullt, fokus idag på administration, räkna antal besökare, mer styrt, ytlig patientkontakt. Kvantitet viktigare än kvalitet! (Undersköterska)*

*Hur ska vi orka arbeta till 65 med detta tempo. Alla indragningar av vårdplatser och personal som flyr vården. (Undersköterska)*

## Specifika motiv till en tidig preferens 2/2

### Påfrestande arbetsförhållanden



”Jag har intressanta arbetsuppgifter - men ej tid som behövs för att utföra dessa. Blir ofta stressigt – hög psykisk press. [Jag] otrivs med att lämna arbetsdagen med hög stressnivå och att det saknas tid framöver för att hinna med uppgifterna. Jag har en känsla av att jag ”jagar” minuter för att vara så effektiv som bara möjligt”. (Kurator)

Ingen orkar arbeta till 65 i mitt jobb. 44 timmars arbetsvecka, 16 olika scheman, hård arbetsbelastning och för svag bemanning, tjänstgöring varannan helg, ingen tid att äta lunch, tre olika semesterperioder

## Arbetet ger livet mening

Arbetet  
uppskattas

Arbete  
bidrar  
med  
glädje och  
trivsel

Jag älskar mitt arbete på grund av patienterna. Det är dom som tycker att jag gör ett bra jobb, berömmar mig och möter mig med ett leende på läpparna när jag kommer till jobbet på kvällen och tycker att det är roligt att jag kommer

## Kunskap och kompetens tas tillvara

Bidra med  
och överföra  
kompetens

Ta till vara  
kompetens-  
investering  
ar

Lojalitet och  
engagemang

Jag tycker om att dela med mig av mina många år av yrkeserfarenhet till yngre medarbetare, det betyder mycket för mig

Jag vill avsluta t.ex. doktorandhandledningar, forsknings- eller utvecklingsprojekt

## Ekonomiska motiv

Låg pension

Familjesitu  
ationen  
kräver  
fortsatt  
arbete

Jag har helt enkelt inte råd att gå i tidig pension, fastän jag har krämpor. Får bara hoppas att jag håller tills ekonomin ser bättre ut

Eftersom jag är ensamstående så är inkomsten prio ett. Men jag skulle önska att jag hade råd att arbeta deltid från 60





## Summering

- Påtagliga skillnader mellan medarbetare med tidig och sen preferens
- Social gradient
- Gemensamma motiv – både push och stay
- Grupp-specifika motiv – stark kritik och vikten av arbete
- Flexibilitet och möjligheter till anpassningar är centrala aspekter
- Tydligt behov av erkännande, uppskattning och organisatoriskt stöd



## Generella slutsatser – behov för...

- **Dialog** – tidig, proaktiv och kontinuerlig
- **Rutiner** - åldersmedvetna långsiktiga
- **Understödjande praktiker** – som möjliggör fortsatt arbete t.ex.
  - anpassade arbetsvillkor, arbetstidstider och ökad flexibilitet
- **Utvecklingsorienterade praktiker** t.ex.
  - fortbildning, kompetensutveckling
  - generativa möjligheter att dela med sig av kunskap och kompetens – genom t.ex. mentorskap, handledning



# Empiriska reflektioner i relation till arbetsgivarens (HR:s) roll

- Generella kontra individspecifika anpassningar
- Idiosynkratiska (individuella) överenskommelser i relation till önskemål och behov  $\approx$  I-deals
- Organisatorisk (o)rättvisa
- Viktigt med ett långsiktigt perspektiv för att fånga upp behov i tid



