

Feelgoods Jobbhälsorapport 2018
Ju äldre desto bättre?
Om arbete, hälsa
och framtiden

feelgood[®]

Innehåll

Ju äldre desto bättre?
Om arbete, hälsa och framtiden 3

Inledning 3

Hälso-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning
(HALU) 3

Vad säger tidigare studier? 4

Hälsa över ålder 6

Arbete över ålder 9

Gäller detta för alla? 11

Hur ser det ut för de unga? 15

Det kanske inte är orken som saknas 19

Ju äldre desto bättre? Om arbete, hälsa och framtiden

Inledning

Pensionsarbetsgruppen har kommit överens om grunddragen i en överenskommelse om ett längre arbetsliv. Detta är starten på vad som kommer att vara en lång genomförandeprocess. I den processen kommer frågan om vilka som orkar arbeta att vara ständigt aktuell. Följande rapport är ett steg på vägen i att närma oss svaret på hur förutsättningarna ser ut för att förlänga arbetslivet och orka arbeta längre. Med hjälp av nya data hoppas vi bidra med nya insikter till diskussionen om vilka insatser som krävs för ett längre arbetsliv.

De viktigaste fynden är att ju äldre man blir desto bättre tycks man trivas med sitt arbete och att hälsan inte på något påtagligt sätt försämras i äldre åldersgrupper. Samtidigt finns det tecken på att de yngre grupperna på arbetsmarknaden inte uppskattar arbetslivet fullt så mycket som de äldre.

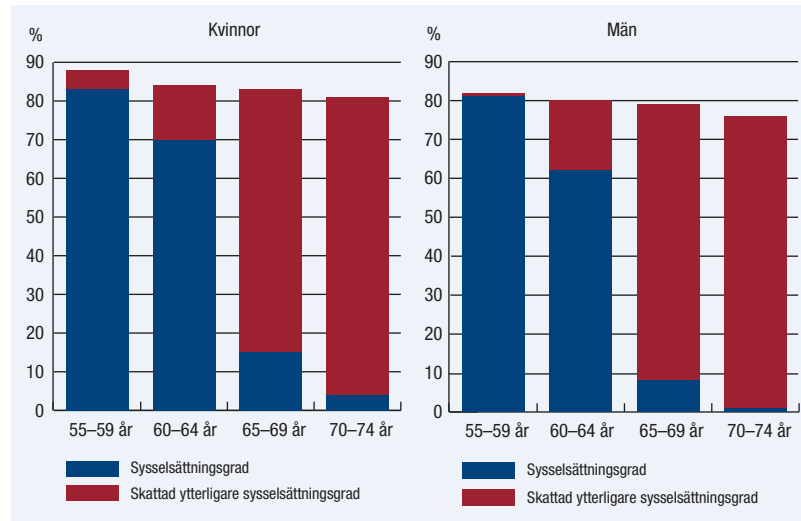
Hälso-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU)

Datamaterialet som denna rapport utgår ifrån är baserat på ett stort antal enkätfrågor från Feelgoods HALU-undersökning. HALU är en hälso-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning som består av 140 frågor och har besvarats av cirka 20 000 personer årligen sedan 2008. Resultaten i denna rapport är baserade på datamaterialet från 2017 års HALU-undersökning. Alla typer av arbetsmiljö är representerade i undersökningen, så som arbetsmiljö för tjänstemän respektive arbetare, tung fysisk arbetsmiljö m.m. Däremot är den inte ett representativt urval av hela den arbetande befolkningen.

Vad säger tidigare studier?

IFAU¹ har i en rapport från 2015 visat att, utifrån ett hälsoperspektiv, finns det stora möjligheter för ökad sysselsättning i åldersgruppen 65 år och äldre.² Studien visar att hälsan förändras mycket mindre än vad sysselsättningen gör. Om vi skulle hålla relationen mellan hälsa och hur länge vi arbetar konstant, skulle vi idag jobba mycket längre.

Figur 1 och Figur 2.
Kvinnor respektive män, andel sysselsatta och ytterligare sysselsättningspotential i olika åldersgrupper.



Källa: Kan vi jobba tills vi blir 75?, IFAU, 2015

Resultaten visar först och främst att sysselsättningsgraden faller kraftigt mellan åldersgruppen 60-64 år och 65-69 år, både för kvinnor (vänster figur) och män (höger figur). Det andra resultatet är av större betydelse. Rapporten visar att med hänsyn tagen till olika hälsofaktorer i de olika åldersgrupperna skulle ytterligare cirka 70 procent bland både kvinnor och män i åldersgruppen 65-69 år kunna vara sysselsatta.

¹Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

²Kan vi jobba tills vi blir 75? – Vad säger mikrodata om hälsa och arbetskapacitet bland de äldre i arbetskraften?, IFAU, Johansson P., Laun L. och Palme M., 2015.



Resultaten från rapporten utgår från olika uppskattningar av personers hälsa. På grund av detta är resultaten särskilt intressanta. Det är väldigt osannolikt att enbart en försämrad hälsa i praktiken förklarar så pass mycket av det stora tappet i sysselsättningsgrad. Det finns andra aspekter som påverkar pensioneringsbeslutet. Som bl.a. pensionsåldersutredningen visat finns det en stark åldersnorm kopplad till pensioneringsbeslutet, som i sin tur påverkas av när andra personer i ens närhet väljer att gå i pension.

Denna rapport tar vid där IFAU:s rapport slutar. Om inte enbart hälsan kan förklara varför man inte arbetar längre så ställer vi oss frågan om det istället handlar om brister i arbetslivet? Med hjälp av nya data över yrkesverksammas hälsa, arbetsmiljö och livsstil försöker vi närma oss svaren på den frågan och ge ytterligare bredd åt resultaten från IFAU:s studie.

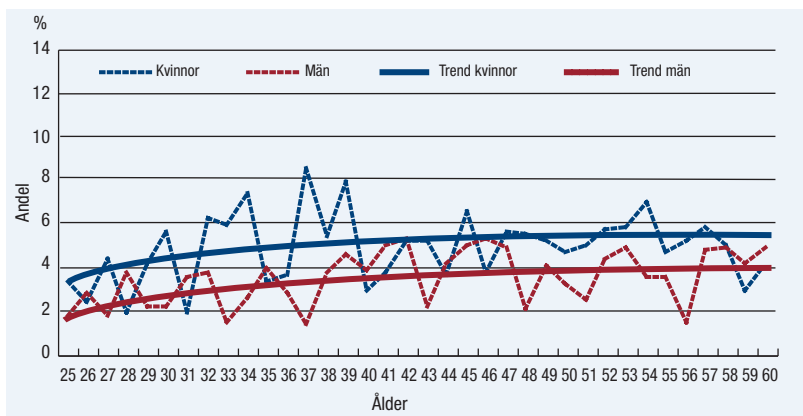
**Är brister i arbetslivet
orsaken till att inte
fler jobbar längre
upp i åldrarna?**



Hälsa över ålder

När vi pratar om pensioneringsbeslutet och frågan om en höjd pensionsålder finns det många som talar om att vi inte orkar jobba längre. Som IFAU har visat finns det anledning att ifrågasätta det påståendet. Vi inleder detta avsnitt med att undersöka hur hälsan utvecklas över ålder.³ Vi börjar med en fråga som handlar om en samlad bedömning av den egna hälsan. I figur 3 visar vi hur andelen med dålig hälsa förändras med åldern.

Figur 3. Andel personer med mycket dålig / dålig självskattad hälsa, per kön.

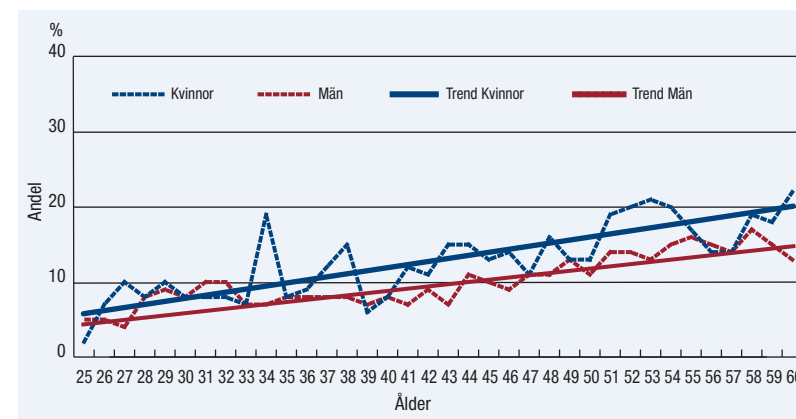


Källa: Hälsa-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU).

³ Eftersom vi studerar personer som är i arbete begränsar vi analysen till åldrar upp till 60 år. Därefter faller sysselsättningsgraden så pass mycket att vi skulle riskera att få selektionsproblem, de som är kvar kanske är friskare än de som lämnat.

Vi kan se en svagt uppåtgående trend sett till andelen med dålig hälsa över ålder. Skillnaderna är dock små och andelen med dålig hälsa planar nästan ut när vi ser till de som är 50 år och äldre. Att sysselsättning börjar falla av kraftigt i gruppen mellan 60–65 har med låg sannolikhet särskilt mycket att göra med en påtagligt försämrad upplevd hälsa. Den självupplevda hälsan är dock bara ett av flera mått över välmående. Vi har därför också slagit ihop ett antal frågor som mer direkt rör olika fysiska besvär. Bilden är något annorlunda. Det finns en tydligare försämring i takt med stigande ålder. Trendlinjen fångar dock inte riktigt att relativt lite ser ut att hända bland äldre åldersgrupper.

Figur 4. Andel som på fyra frågor svarat att de ofta / ibland har haft fysiska besvär under det senaste året, per kön.



Källa: Hälsa-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU).

Den fysiska hälsan försämras alltså i takt med ökande ålder. Förändringen i de högre åldrarna är något mer uttalad än när det gäller den självskattade hälsan men tycks även här avta något efter 50. Skillnaderna kan bero på att den självupplevda hälsan påverkas av fler aspekter än enbart hur den fysiska hälsan utvecklas. Den självupplevda hälsan är förmodligen också ett bättre mått på hur vi sammantaget mår och trivs med tillvaron och har visat sig vara den hälsovariabel som är starkast kopplad till valet att arbeta eller inte.⁴

Den självupplevda hälsan är den hälsovariabel som är starkast kopplad till valet att arbeta eller inte.

⁴ I den IFAU-studie vi refererar till var också självupplevd hälsa det som starkast korrelerade med att gå i pension eller inte.

Medan IFAU fokuserade på vad som händer efter 55 års ålder följer vi huvudsakligen vad som sker dessförinnan. Som framgår finns det inte heller där en särskilt stor förändring i takt med stigande ålder. De största skillnader vi kan se är att andelen med dålig självskattad hälsa ökar påtagligt mellan 25 år och 35 år. Det är dock knappast något som kan förklara varför så många lämnar arbetslivet mellan 60 år och 70 år. Just att lite tycks ske efter 50 år intressant eftersom det är först runt 60 som sysselsättningen i de flesta grupper börjar minska ordentligt.

Hälsa och fysiskt välmående är dock bara en del av det som kan påverka hur länge vi vill eller orkar arbeta. Minst lika viktigt är hur vi upplever själva arbetet. Vi vet att det finns tydliga inslag av åldersdiskriminering i det svenska arbetslivet och att känslan av att inte längre vara lika uppskattad och behövd kan vara en viktig drivkraft för att lämna arbetslivet.

I nästa avsnitt undersöker vi därför hur upplevelsen av den egna arbetssituationen förändras med åldern.



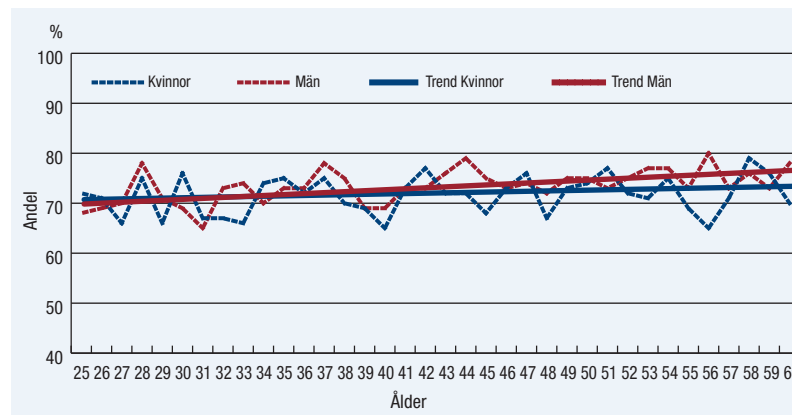
Arbete över ålder

Utöver den egna hälsan är det rimligt att även undersöka hur upplevelsen av det egna arbetet förändras med åldern. Detta omfattar exempelvis hur man trivs, hur meningsfullt man anser att ens arbete är och vilken möjlighet man har att påverka sin arbetssituation. En vanlig hypotes är att det i första hand inte är en dålig hälsa som gör att många lämnar arbetslivet relativt tidigt, utan att det snarare beror på att man är missnöjd med den egna arbetssituationen. Vi har studerat ett flertal frågor som på olika sätt belyser detta.

I figur 5 visar vi hur det ser ut för en sammanslagning av ett antal frågor kring om arbetet är meningsfullt, om man känner sig delaktig och hur möjligheten är att påverka sitt arbete. Här finns det en trend att andelen positiva svar ökar med stigande ålder.

Figur 5.

Andel som på nio frågor svarat ofta / ibland om graden av meningsfullhet, delaktighet och påverkan i sitt arbete, per kön.



Källa: Hälsa-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU).

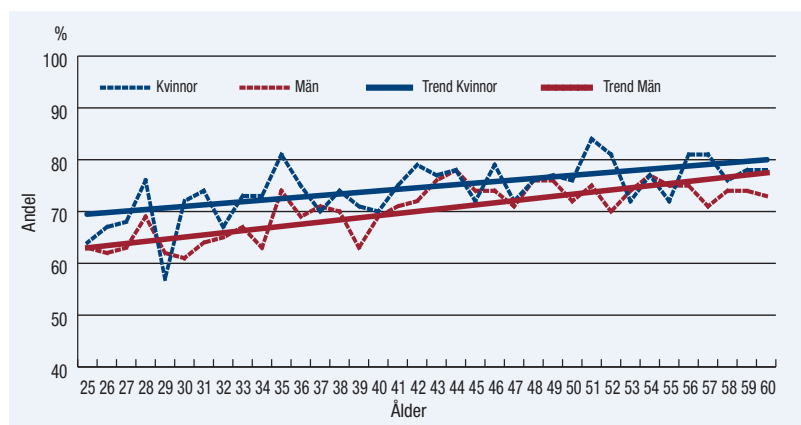
Förändringen är störst när vi går från unga till mer medelålders och nivån ligger därefter på ungefär samma nivå. Vi kan alltså inte hitta någon tendens till att den äldre arbetskraften skulle känna sig mindre behövd eller uppskattad.

På samma sätt som meningsfullhet, delaktighet och möjligheten att påverka sitt arbete är viktigt för att fortsättningsvis känna sig relevant i sitt arbete finns en annan sida som är lika viktig. Det handlar om hur engagerande man upplever att ens arbete är. Även här kan vi se en

tydlig koppling mellan ökande ålder och en högre andel positiva svar. Det finns också i alla åldersgrupper en viss könsskillnad där kvinnor upplever sitt arbete som mer engagerande än män.

Det finns en könsskillnad där kvinnor upplever sitt arbete mer engagerande än vad män gör.

Figur 6.
Andel som svarat ofta på frågan om de upplever sitt arbete som engagerande, per kön.



Källa: Hälsa-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU).

Precis som när det gällde meningsfullhet, delaktighet och påverkan ligger nivån stabilt högt även i de äldsta åldrarna. De faktorer som kanske i än högre grad än hälsan kan påverka vår vilja att förlänga arbetslivet tycks alltså röra sig i motsatt riktning, ju äldre desto bättre.

Gäller detta för alla?

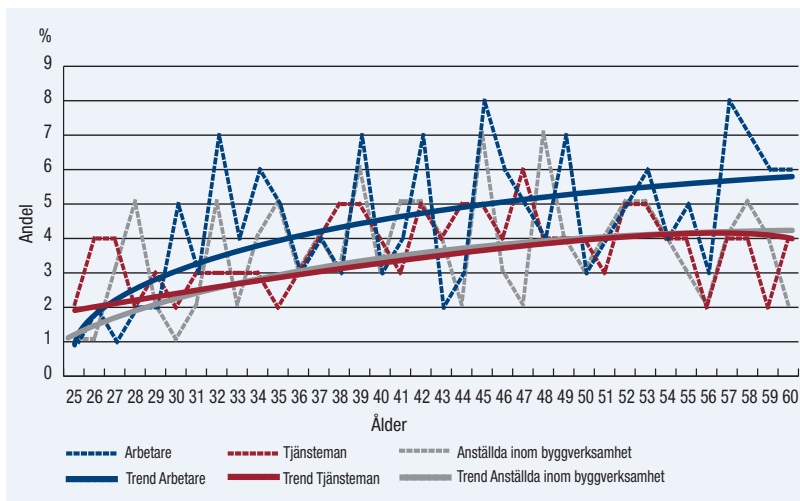
Den bild som gäller för arbetskraften som helhet behöver förstås inte vara sann för enskilda grupper. Det kan därför vara intressant att se hur resultaten håller när vi studerar samma sak som tidigare men använder andra gruppindelningar än kvinnor och män.

Utifrån den data vi har går det att göra hållbara nedbrytningar utifrån en uppdelning på arbetare och tjänstemän men däremot inte på enskilda yrken. Vi kan dock inkludera ett stort och i detta sammanhang ofta omdiskuterat yrke, anställda inom byggverksamhet.

Vi börjar med att se hur den självskattade hälsan förändras med åldern bland arbetare, tjänstemän och personer anställda inom byggverksamhet. Mönstret vi ser är i huvudsak detsamma som i arbetskraften som helhet. Andelen personer med dålig självskattad hälsa ökar något med stigande ålder men ökningen avtar i de äldre åldersgrupperna. Detta gäller för alla de tre grupperna. För tjänstemän och anställda inom byggverksamhet finner vi dock att andelen med dålig hälsa faktiskt förefaller minska något i de allra äldsta åldrarna.



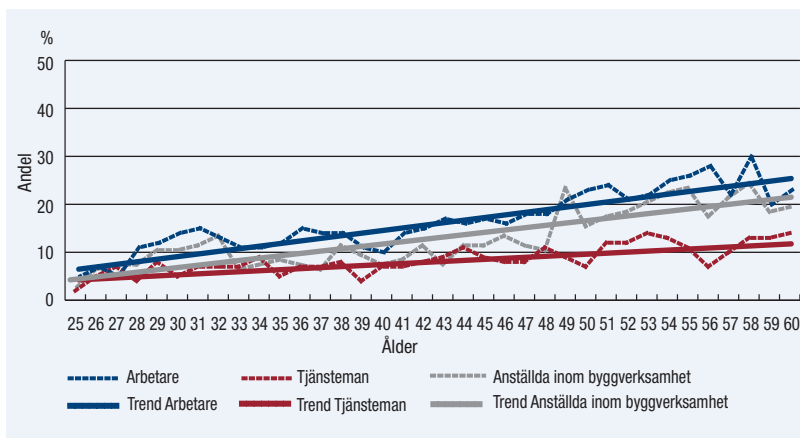
Figur 7.
Andel personer med mycket dålig / dålig självskattad hälsa, arbetare, tjänstemän och anställda inom byggverksamhet.



Källa: Hälsa-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU).

Om vi istället ser till hur den fysiska hälsan utvecklas är mönstret huvudsakligen detsamma. Det finns tydliga nivåskillnader men förändringen med åldern är ganska likartad oavsett grupp. Tjänstemännen har en mindre brant utveckling än de andra två grupperna men även för dem tycks utvecklingen stabiliseras något efter 50.

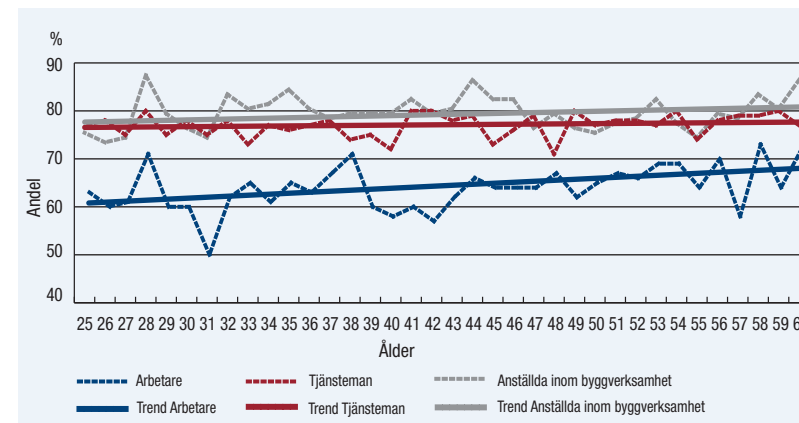
Figur 8.
Andel som på fyra frågor svarat att de ofta / ibland har haft fysiska besvär under det senaste året, arbetare, tjänstemän och anställda inom byggverksamhet.



Källa: Hälsa-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU).

Oavsett vilken grupp vi ser till så uppfattas också ens arbete som mer meningsfullt och man känner en högre grad av delaktighet och påverkan i takt med ökad ålder. Här är utvecklingen dock något svagare för arbetare än för de övriga två grupperna.

Figur 9.
Andel som på nio frågor svarat ofta / ibland om graden av meningsfullhet, delaktighet och påverkan i sitt arbete, arbetare, tjänstemän och anställda inom byggverksamhet.



Källa: Hälsa-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU).

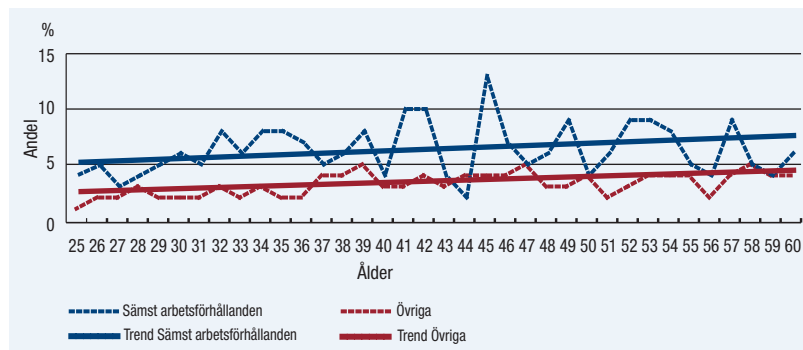
Även om vi inte har haft möjlighet att gå på djupet när det gäller skillnader mellan olika yrkesgrupper finns det inget som tyder på att de övergripande resultatet skulle påverkas dramatiskt. Sammantaget är skillnaderna mellan grupperna små. Men det som är allra viktigast är att alla tre grupperna rör sig i samma riktning, både när vi ser till hur hälsan och de psykosociala faktorerna utvecklas med åldern.

Vi har också använt ett antal frågor om fysisk och psykisk belastning i arbetet för att på ett annat sätt pröva om det grundläggande mönstret håller för alla grupper. Vi skiljer på den femtedel som i de avseendena har de tuffaste arbetsförhållandena och övriga fyra femtedelar. Därefter gör vi samma analys som för de andra gruppindelningarna. Resultatet är i huvudsak detsamma.

Det finns en tydlig nivåskillnad när det gäller den självskattade hälsan men om något så faller andelen med dålig hälsa i högre åldrar för gruppen med de tuffaste arbetsförhållandena.



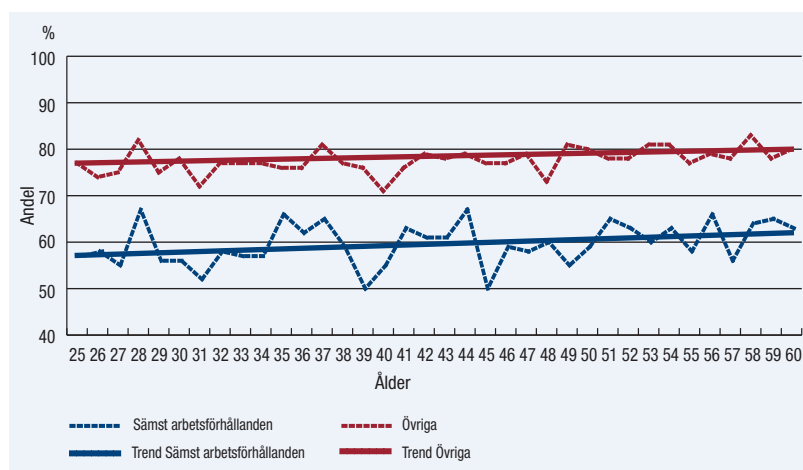
Figur 10.
Andel personer med mycket dålig / dålig självskattad hälsa, uppdelat på typ av arbetsförhållanden.



Källa: Hälsa-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU).

När det gäller de psykosociala faktorerna är skillnaden mellan de två grupperna något tydligare. Båda har en viss ökning med stigande ålder men den är väldigt liten för den grupp som har de tuffaste arbetsförhållandena.

Figur 11.
Andel som på nio frågor svarat ofta / ibland om graden av meningsfullhet, delaktighet och påverkan i sitt arbete, uppdelat på typ av arbetsförhållanden.



Källa: Hälsa-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU).

Det kan säkert finnas enskilda grupper där bilden skulle bli en annan men våra resultat tyder på att bilden håller väl även när vi prövar olika sätt att skära materialet. Det är i huvudsak små förändringar över ålder och om något tycks vi uppskatta vår arbetssituation mer ju äldre vi blir.

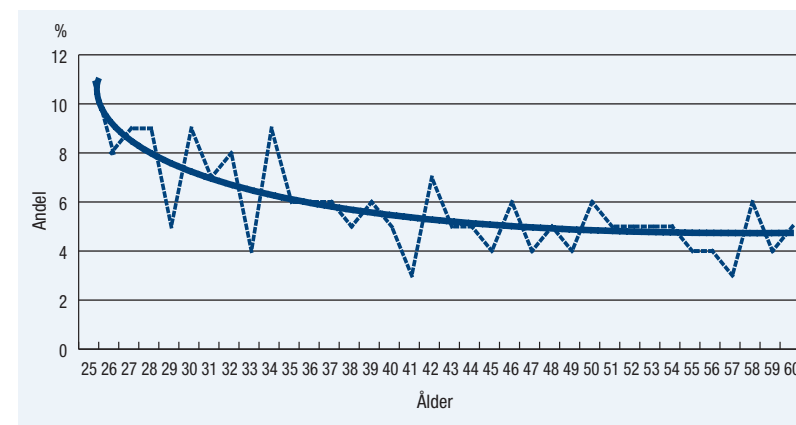
Hur ser det ut för de unga?

Vi kan se att det finns goda förutsättningar för äldre att arbeta längre. Samtidigt finns det skäl att titta lite särskilt på den yngre delen av arbetskraften. Det fanns ju en tendens i föregående avsnitt där yngre var mer missnöjda än äldre med sin arbetssituation. Med detta som bakgrund fokuserar vi i detta avsnitt på den yngre delen av arbetskraften och deras förutsättningar för att vilja eller orka jobba länge.

Det finns goda förutsättningar för äldre att arbeta längre.

Det talas mycket både om generationsskillnader i synen på arbete och om att unga i dag mår dåligt. Något som är tydligt är att även om yngre totalt sett har en lägre sjukfrånvaro från arbetet så finns det skillnader i hur frånvaron kommer till uttryck. Trots den lägre totala frånvaron så har yngre faktiskt påtagligt högre upprepad sjukfrånvaro än äldre.

Figur 12.
Andel som uppger att de har varit hemma från arbetet på grund av sjukdom minst sex gånger det senaste året.



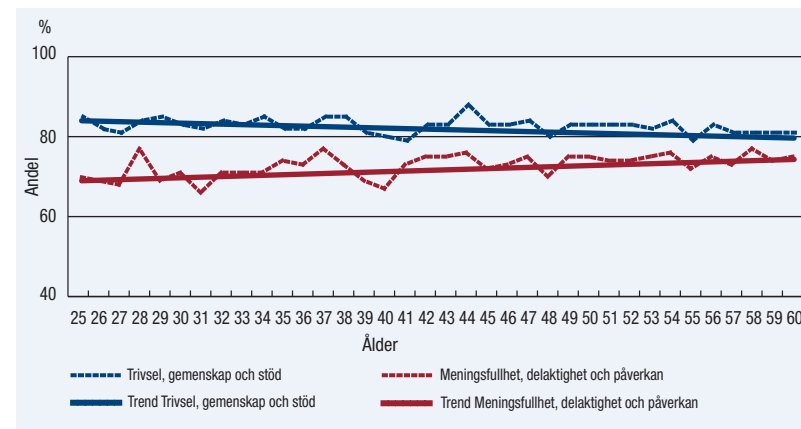
Källa: Hälsa-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU).

Att upprepade frånvaro är så pass mycket vanligare, trots lägre total frånvaro, kanske kan hänga ihop med den lägre arbetstillfredsställelse vi kunde se i de yngsta åldersgrupperna. När sjukdom möter arbete blir valet att vara borta lättare för den som samtidigt inte känner sig lika uppskattad på arbetet eller finner arbetet meningsfullt. Beslut om sjukfrånvaro är ju i verkligheten ofta en betydligt mer komplex fråga än vad den ibland beskrivs som. Om jag är för sjuk för att jobba eller inte är långt ifrån alltid helt uppenbart.

Vi har därför tittat lite djupare på ålderskillnader när det gäller upplevelsen av det egna arbetet och breddat jämförelsen till fler psykosociala faktorer än de som fanns i föregående avsnitt. Utöver frågorna kring meningsfullhet, delaktighet och påverkan har vi också tagit med ett antal frågor kring trivsel, uppmuntran och stöd. Det är frågor som kretsar kring den sociala situationen på arbetet.

Figur 13.

Andel som på nio frågor svarat ofta / ibland om graden av meningsfullhet, delaktighet och påverkan i sitt arbete samt på sex frågor om graden av trivsel, gemenskap och stöd.



Källa: Hälsa-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU).

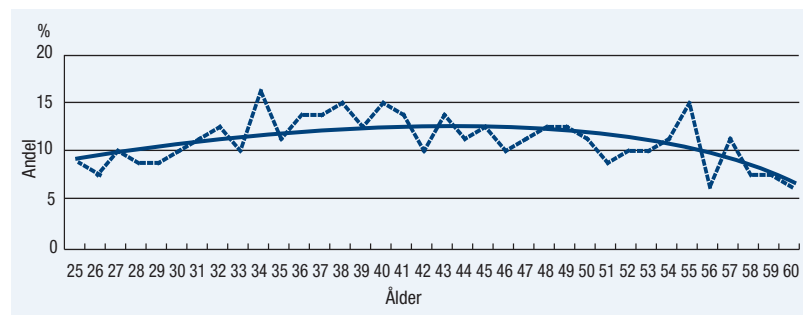


Vi kan se att yngre faktiskt har en något högre känsla av trivsel, gemenskap och stöd i arbetet jämfört med äldre. På samma gång känner de att arbetet är mindre meningsfullt, att de är mindre delaktiga och inte kan påverka sitt arbete i lika hög grad som äldre.

Kanske är det så att det finns en skillnad mellan generationer sett till attityd och inställning till arbetslivet kontra livet i övrigt. En möjlighet är att en effekt av denna skillnad delvis tar sig uttryck i form av ökad ohälsa bland yngre. Det kan handla om att yngre har andra förväntningar och en annan syn på arbetslivet än vad den äldre delen av arbetskraften har. Detta såg vi tecken på i figur 6, där yngre åldersgrupper känner en lägre grad av engagemang för sitt arbete än vad äldre gör.

Den högre upprepade sjukfrånvaron tycks inte vara grundad i att en högre andel bland de yngre ofta känner sig stressade på arbetet. Det verkar inte heller vara ett problem som ökar i de äldre åldersgrupperna. Faktum är att det är mitt i arbetslivet som stressen tycks vara som värst. En förklaring kan antagligen vara att stress i arbetet är svår att skilja från stress i livet i övrigt. Att vara stressad på arbetet har också mycket att göra med krav i andra delar av livet och att toppen finns i de åldrar där många har små barn är därför inte helt oväntat.

Figur 14.
Andel som svarat att de ofta känner sig stressade på arbetet.



Källa: Hälsa-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU).

Det kanske inte är orken som saknas

Resultaten från denna rapport ska ses som ett underlag för en fortsatt diskussion kring hur förutsättningarna ser ut för att orka arbeta längre samt vilka stärkande insatser som eventuellt kan behövas.

Som IFAU har visat, och som den här rapporten bekräftar, har den äldre delen av arbetskraften relativt goda förutsättningar för att orka arbeta längre. Varken hälsa eller upplevelsen av den egna arbetsituationen tycks förändras nämnvärt med åldern. Det kan vara så att vi fokuserar allt för mycket på om vi orkar eller inte och istället borde leta efter andra hinder som i högre utsträckning styr när vi väljer att lämna arbetslivet, samtidigt som vi ser till fler åldersgrupper än enbart de äldre.

Resultaten visar att äldre i viss mån besväras mer av fysiska besvär, samtidigt som vi ser att den självupplevda hälsan inte försämras avsevärt efter 50 års ålder. Jämfört med yngre upplever dock äldre att de är mer delaktiga och engagerade i sitt arbete. Är det så att dessa skillnader mellan generationerna är ett uttryck för att det finns skillnader i attityd till arbete och livet i övrigt? Om detta stämmer bör vi samtidigt fundera över vilka konsekvenser detta kan få för arbetslivets längd i framtiden. Kan vi vara helt säkra på att dagens 30-åringar kommer att vara tillräckligt nöjda och friska som 60-åringar. Vi kanske fokuserar allt för mycket på de som är 55 år och äldre och glömmer bort att se till förutsättningarna för den yngre arbetskraften att arbeta längre.



Om Feelgood

Feelgood är Sveriges ledande företag inom hälsa och arbetsmiljö.

Vårt motto är att satsningar på detta område ska vara en lönsam investering, genom förbättrad produktivitet och sänkta kostnader för företagen, samt ökad livskvalitet för individen.

Feelgood erbjuder ett komplett utbud av hälso- och arbetsmiljö-tjänster till företagsmarknaden. Kunderna återfinns i en mängd branscher, inom både privat och offentlig sektor.

Feelgood är ett rikstäckande företag med cirka 600 medarbetare, som levererar hälso-tjänster på 50 egna anläggningar samt genom samarbetspartners.

Företaget grundades 1995 och är noterat på Nasdaq Stockholm, lista över små bolag.

www.feelgood.se

The logo for Feelgood, featuring the word "feelgood" in a lowercase, sans-serif font. The "feel" part is in blue and the "good" part is in red. A registered trademark symbol (®) is located at the top right of the "d".