

# Senior arbetskraft

– en systematisk kunskapssammanställning  
med fokus på mental arbetsmiljö  
och arbetssocial miljö i Sverige

Senior arbetskraft

– en systematisk kunskapssammanställning med fokus på  
mental arbetsmiljö och arbetssocial miljö i Sverige

Kunskapssammanställning 2022:3

ISBN 978-91-986882-9-0

Publicerad år 2022

---

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Telefon: 026-14 84 00, E-post: [info@mynak.se](mailto:info@mynak.se)

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

# Senior arbetskraft

- en systematisk kunskapssammanställning med fokus på mental arbetsmiljö och arbetssocial miljö i Sverige

Kunskapssammanställningen är författad av:

Kerstin Nilsson, professor

*Avdelningen för folkhälsovetenskap vid Högskolan Kristianstad, och docent,  
Avdelningen för arbets- och miljömedicin, Lunds universitet.*

Sandra Jönsson, docent i psykologi,

*Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA),  
Urbana studier, Malmö universitet.*

Emma Nilsson, projektassistent,

*Avdelningen för arbets- och miljömedicin, Lunds universitet.*

# Förord

I arbetsmiljöstrategin för åren 2021–2025 fastslår regeringen att fler människor ska kunna och vilja arbeta längre (Skr. 2020/21:92). Samtidigt betonar regeringen att arbetslivet ska bli mer åldersoberoende. Vidare kräver arbetsmiljölagen (1977:1160) att arbetsförhållanden ska anpassas till individers olika förutsättningar. Tidigare forskning har belyst ett antal faktorer som påverkar arbetsmiljön för äldre medarbetare. Det gäller till exempel åldersdiskriminering och negativa attityder till äldre medarbetare, förändring av kognitiv och fysisk förmåga vid stigande ålder samt sambandet mellan en god arbetsmiljö och ökningen i arbetsmarknadsdeltagande bland äldre medarbetare.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap initierade år 2020 en kunskapssammanställning som kartlägger och sammanfattar forskning om den psykosociala arbetsmiljön för senior arbetskraft. Det övergripande syftet har varit att identifiera risk- och friskfaktorer för senior arbetskraft i den psykosociala arbetsmiljön samt hur digitalisering och distans-/hemarbete påverkar senior arbetskraft.

Rapporten är framtagen av:

- professor Kerstin Nilsson, Avdelningen för folkhälsovetenskap vid Högskolan Kristianstad
- docent Sandra Jönsson, Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA), Urbana studier, Malmö universitet
- projektassistent Emma Nilsson, avdelningen för Arbets- och Miljömedicin, Lunds universitet.

Professor Andreas Motel-Klingebiel vid Linköpings universitet samt docent Christina Lunner-Kolstrup vid Sveriges lantbruksuniversitet har på myndighetens uppdrag kvalitetsgranskat kunskapssammanställningen. Personal på biblioteket vid Lunds Tekniska Högskola, Lunds universitet har bidragit med litteratur- och informationssökningar.

Kunskapssammanställningens författare har själva valt sina teoretiska och metodologiska utgångspunkter och är ansvariga för de resultat och slutsatser som presenteras häri.

Ansvarig processledare för att ta fram kunskapssammanställningen var inledningsvis fil.dr Pinar Aslan Akay och därefter docent Mikael Nilsson, båda vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Camilla Wengelin har ansvarat för arbetet med hantering av text och tillgänglighet samt övriga kommunikativa insatser.

Jag vill rikta ett stort tack till dem som har bidragit till att ta fram denna kunskapssammanställning, såväl externa forskare och kvalitetsgranskare som medarbetare på myndigheten.

Kunskapssammanställningen publiceras på myndighetens webbplats och i serien Kunskapssammanställningar.

# Sammanfattning

## Uppdrag

Arbetet med kunskapssammanställningen definierades av Myndigheten för arbetsmiljökunskap till att omfatta den psykosociala arbetsmiljöns inverkan på den seniora arbetskraften<sup>1</sup> i en svensk kontext, det vill säga effekten på individen utifrån den mentala arbetsmiljö och den arbetssociala miljö som hen befinner sig i. Dock samvarierar olika faktorer i individers arbetssituation. För att fånga in den komplexa bilden av arbetslivets påverkan på den seniora arbetskraften har de inkluderade studierna i denna kunskapssammanställning därför valts att tematiseras och analyseras utifrån de nio påverkans- och bestämningsområdena för att kunna och vilja arbeta som beskrivs i swAge-modellen (se avsnitt 1.1.2 *Teorianknytning med betydelse för senior arbetskraft*). Dessa påverkansområden delas in i fyra sfärer: arbetsmiljöns hälsoeffekter; privatekonomi; relationer, stöd och gemenskap; samt utförande av uppgifter och aktiviteter i arbetet. Oavsett vilka fenomen, problem eller möjligheter som studeras i arbetslivet så behöver resultaten analyseras i förhållande till alla nio påverkansområden för ett friskt och hållbart arbetsliv för alla åldrar i swAge-modellen, för att vara relevanta på arbetsplatsnivå och för medarbetarnas möjlighet till ett friskt och hållbart arbetsliv. Vid exempelvis såväl införandet av ny teknik i arbetslivet som vid en pandemis betydelse för olika yrkessektorer, så påverkar och berör detta alltid individers anställningsbarhet på något sätt. Anställningsbarhet avser individens möjligheter att träda in i arbetslivet likaväl som att fortsätta ingå i arbetslivet. De nio påverkans- och bestämningsområdena för ett friskt och hållbart arbetsliv relaterar även till de fyra benen i begreppet anställningsbarhet, det vill säga:

- **Arbetsmiljöns hälsoeffekter**

1. *Hälsa* – medarbetarens funktionsvariationer, skador, sjukdomar, diagnoser och självskattad hälsa
2. *Fysisk arbetsmiljö* – fysisk belastning, slitage, olyckor, rumslig utformning, klimat och kemiska hälsorisker
3. *Mental arbetsmiljö* – stress, krav, kontroll, hot, våld
4. *Tid* – arbetstid, arbetstakt, återhämtningsmöjligheter under och mellan arbetspassen

---

<sup>1</sup> Senior arbetskraft avser ingen specifik kronologisk ålder utan är framför allt ett begrepp som används inom det sociala åldersparadigmet (se avsnitt 1.1.3 Ålder och åldrande i arbetslivet). Dock behövs en kronologisk ålder fastställas för avgränsningar vid sökningar av litteratur. I uppdraget från Myndigheten för arbetsmiljökunskap avseende denna kunskapssammanställning angavs senior arbetskraft som 60 år och äldre. Dock valde uppdragstagarna/forskarna att vid databassökningarna bredda åldersspannet till 55 år och äldre i avsikt att öka möjligheten till att fånga fler vetenskapliga artiklar till denna kunskapssammanställning.

- **Ekonomi**
  - 5. *Privatekonomi* – lön, individens behov av att kunna försörja sig, socialförsäkringssystem, pensionssystem
- **Relationer, stöd och gemenskap**
  - 6. *Privatsocial miljö* – socialt stöd, attityder och relationer till familj, partner, vänner, fritidssysselsättning
  - 7. *Arbetsocial miljö* – attityder, socialt stöd och relationer i organisationen, ledarskapet, delaktighet, kränkande särbehandling, diskriminering i arbetslivet
- **Utförande av uppgift**
  - 8. *Arbetsstillfredsställelse* – motivation för uppgifter och aktiviteter i arbetet, samt stimulans, självförverkligande, meningsfullhet vid utförande av uppgifter och aktiviteter i arbetet
  - 9. *Kompetens* – förmågor, kunskap, utveckling, tillgång till kompetensutveckling

Därför är rekommendationen alltid, oavsett vad som undersöks inom arbetslivet, att i analysen eller/och diskussionen reflektera över vad resultaten har för betydelse för de nio påverkans- och bestämningsområdena i swAge-modellen. Detta för att uppnå mer kunskap om hur man skapar ett friskt och hållbart arbetsliv för alla åldrar.

### **Tillvägagångssätt**

Litteratursökningen som gjordes enligt de uppställda inklusions- och exklusionskriterierna resulterade i 18 artiklar. En utökad sökning angående teknikinförande och digitalisering av arbetssituationen samt distans- och hemarbete för den seniora arbetskraften ur ett internationellt perspektiv resulterade i ytterligare två artiklar. Det slutgiltiga antalet artiklar som ingår i litteraturoversikten är därför 20 artiklar.

En tredjedel av de inkluderade artiklarna publicerades under år 2020 och studiedesignen var framför allt kvantitativ, det vill säga i studierna analyserades registerdata eller enkätdata. I majoriteten av studierna representerade deltagarna olika yrken och/eller sektorer.

Flera av de inkluderade artiklarna diskuterade inte definitionen av ålder i förhållande till den seniora arbetskraften, trots att ålder är det som markerar och utmärker den seniora medarbetaren, vilket var fokus för undersökningarna. Det finns dock flera artiklar som tar upp och poängterar betydelsen av att reflektera över den seniora arbetskraften utifrån biologisk ålder, social ålder och kognitiv ålder. Att alltså inte enbart reflekterat definiera seniora medarbetare utifrån en kronologisk åldersdefinition, det vill säga hur många år som passerat sedan en persons födelse, något som främst är betydelsefullt för att definiera ålder i lagar och regler. Därför har de föreslagna åtgärderna, vilka

har utkristalliserats från kunskapssammanställningen, även satts i relation till de olika åldersdefinitionerna i en reflektion kring medarbetarnas biologiska ålder, kronologiska ålder, sociala ålder och kognitiva ålder. Dessutom gäller flera av de föreslagna åtgärderna för medarbetare i alla åldrar i avsikt att förebygga ohälsa och problem som annars främst kan uppstå i slutet av arbetslivet.

Följande allmänna råd utkristalliserades från de artiklar som ingår i litteraturöversikten:

### **Arbetsmiljöns hälsoeffekter och åtgärder i relation till biologiskt åldrande**

I en främjande arbetssituation och arbetsmiljö...

- behöver individens hälsotillstånd beaktas eftersom en hög självskattad hälsa och gott välbefinnande i arbetssituationen gör att individer vill arbeta till en högre ålder.
- behöver det finnas balans mellan krav och kontroll samt förebyggande åtgärder mot hot och våld, för att förebygga stressreaktioner och mental ohälsa.
- behöver den fysiska arbetsmiljön och säkerhetsrutiner beaktas för att förebygga belastningsskador, förslitning och olycksrisker.
- behövs ergonomisk översikt av arbetsplatsen, särskilt i fysiskt krävande arbetssituationer, men det bör inte heller glömmas bort vid digitalintensivt och stressfyllt arbete.
- behöver övertidsarbete kompenseras i direkt anslutning till förekomsten för att möjliggöra återhämtning.
- behöver individens biologiska ålder beaktas eftersom behovet av återhämtning ökar med åldrandet.
- behöver arbetstakten anpassas till återhämtningsbehovet hos den enskilde medarbetaren, vid exempelvis implementering av nya (teknik) system och för att omstruktureringen ska lyckas och medverka till ett gott välbefinnande.
- behöver det finnas möjlighet till återhämtning under arbetsdagen och mellan arbetsdagarna för att öka arbetsförmågan och välbefinnandet samt medverka till att kunna och vilja arbeta till en högre ålder.

### **Ekonomi och åtgärder i relation till kronologiskt åldrande**

I en främjande arbetssituation och arbetsmiljö ...

- behöver anställningstryggheten vara god för att medverka till en mer stabil privatekonomi och därmed förebygga stress och mental ohälsa. Senior arbetskraft, särskilt i yrken med hög grad av fysisk och mental belastning men lägre krav på utbildning, kan få svårare att erhålla nytt arbete om de anses som mindre anställningsbara utifrån sin hälsa, kompetens, ålder och åldrande.
- behövs åtgärder för att främja anställningsbarhet, exempelvis tillgång till kompetensutveckling som beaktar medarbetarens kognitiva åldrande, och förhindrande av ohälsa orsakad av arbetsmiljön och påskyndande av det biologiska åldrandet.



## **Relationer, stöd och gemenskap och åtgärder i relation till socialt åldrande**

I en främjande arbetssituation och arbetsmiljö ...

- behöver det finnas en balans mellan arbetsliv och privatliv för att förebygga överbelastning och stress, vilket medverkar till att fler kan och vill arbeta till en högre ålder.
- behöver diskriminering, exempelvis på grund av ålder, aldrig förekomma på arbetsplatsen, förebyggande åtgärder är en viktig uppgift för ledningen.
- behöver delaktighet, socialt stöd och trygghet finnas på arbetsplatsen och i arbetsgruppen, vilket är betydelsefullt för en god mental hälsa och för att kunna och vilja arbeta till en högre ålder.
- behöver stöd, gemenskap och trygghet beaktas vid införandet av ny teknik och digitalisering av arbetsmiljön eftersom detta generellt är betydelsefullt för (seniora) medarbetares teknikanvändande.

## **Utförande av uppgifter och aktiviteter i arbetet i relation till kognitivt åldrande**

I en främjande arbetssituation och arbetsmiljö...

- behöver överengagemang i arbetet, det vill säga medarbetare som i tid, uppgiftsomfattning och aktivitet engagerar sig långt mer än genomsnittet, uppmärksammas. Överengagemang i arbetet kan vara ett sätt för medarbetaren att hantera arbetsstress eller att medarbetaren försöker leva upp till upplevelsen av andras förväntningar.
- behöver arbetsinsatsen vara i paritet med belöningen för utfört arbete, för att uppleva erkännande, stimulans, motivation och ett gott mentalt välbefinnande som medverkar till att kunna och vilja arbeta till en högre ålder.
- behövs bekräftelse, uppskattning och belöning för ansträngningen, för att stimulera motivationen hos medarbetarna och bättre möjliggöra en lyckad implementering av ny teknik och digitalisering av arbetsuppgifterna och av arbetsaktiviteterna.
- behöver den seniora arbetskraften inte betraktas som "has-beens" i organisationen eller företaget. Deras erfarenhetskunskap kan vara betydelsefull i ett större perspektiv.
- behöver alla medarbetare få vara delaktiga i till exempel nya projekt, oavsett ålder, för att känna sig som en del av arbetsorganisationen.
- behövs kontinuerlig kompetensutveckling. I det behöver medarbetarens kognitiva ålder beaktas, vilket bidrar till god anställningsbarhet, inte minst i förhållande till den snabba teknikutvecklingen i arbetslivet.

# English summary

This report from the Swedish Agency for Work Environment Knowledge is concerned with the impact of the psychosocial work environment — that is, the mental work environment and social work environment — on the senior workforce ( $\geq 55$  years of age) in a Swedish context. However, many different factors can affect an individual's work situation. Therefore, the studies included in this literature review have been thematized and analysed based on the nine determinant areas of the swAge model, for the ability and willingness to work in relation to ageing, in order to explain the complexity of predictors for the senior workforce's working life. These nine determinant areas are divided into predictors of: the work environment's effects on health; the personal financial situation; the social support, relationships and participation; as well as the execution of work tasks and activities.

The process of search and selection based on the criteria for inclusion and exclusion in this literature review resulted in 18 scientific articles. An additional search regarding the digitalization of the work situation as well as remote work and working from home for the senior workforce in an international perspective revealed two additional articles, giving a total of 20 articles to be included in the literature review. The included articles mainly featured a quantitative study design analysing registry data or survey data. A third of the articles included in the literature review were published during 2020. The data included in these articles primarily examined a range of occupations from different sectors or industries.

Several of the articles included in the literature review did not consider the definition of age in relation to the senior workforce, despite age being the factor that characterizes and distinguishes a senior employee. However, several articles emphasized the significance of considering the senior workforce based on their biological age, social age, and cognitive age rather than just their chronological age (i.e. how many years had passed since they were born). The following general suggestions were discernable in the articles included in the literature review:

## **The work environment's effects on health, and measures related to biological ageing**

A promotive work situation and work environment...

- Needs to consider the individual's health related to their work situation, since high self-rated health and well-being make individuals want to work until an older age.

- Needs to balance demands and control in the work situation, as well as to take preventive measures regarding threats and violence in order to avoid stress reactions and mental illness.
- Needs to consider the physical work environment and safety procedures in order to prevent strain and tear injuries and decrease the risk of accidents.
- Needs to consider the ergonomics of the work place, particularly in physically demanding work situations but also in digitally intense and stressful work situations.
- Needs to compensate overtime immediately in order to enable sufficient time for recuperation.
- Needs to consider the individual's biological age, since the time needed for recuperation increases with older age.
- Needs to adjust the work pace when introducing new systems in order for digitalization to succeed.
- Needs to offer possibilities of recuperation between and during work days in order both to increase workability and well-being, as well as to contribute to the willingness and ability to work until an older age.

### **Financial incentives, and measures related to chronological ageing**

A promotive work situation and work environment...

- Needs to ensure a high level of job security, since this contributes to a stable personal financial situation and therefore prevents stress and mental illness. Senior employees, especially in blue collar occupations, can have a harder time finding a new job due to their age.
- Needs to take measures to promote employability, for example through access to competence development that considers the employees' cognitive age, and to prevent ill health caused by working life and premature biological ageing.

### **Social inclusion, support, sense of community, and measures related to social ageing**

A promotive work situation and work environment...

- Needs to ensure there is a balance between employees' working life and personal life, in order to prevent stress and overworking. Furthermore, this balance contributes to a larger amount of people who are willing and able to work until an older age.
- Needs to prevent all kinds of discrimination and disregard, for example ageism, and make sure they never occur in the work place. The implementation of measures to prevent discrimination is an important task for the management.
- Needs to offer experiences of participation, social support, and security in the workplace and in the work team. These are significant for sound mental health and for the desire and ability to work until an older age.
- Needs to consider social support, participation, and security in the digitalization of the work environment, since these factors are generally important to (senior) employees' use of technology.

## **The execution of work tasks and activities, and measures related to cognitive ageing**

A promotive work situation and work environment...

- Needs to be wary of overcommitment to work, since this may be a way for the employee to cope with work-related stress, or a way of trying to live up to other people's expectations.
- Needs to balance the work effort with rewards for the executed work, in order for employees to experience mental well-being, as well as for their ability and wish to work until an older age.
- Needs to offer acknowledgement and rewards for successful implementation of new technology and when digitalizing the work situation.
- Needs not to consider the senior workforce as "has-beens" in the organisation. Their knowledge and experience can be significant and useful in a larger perspective.
- Needs to include all employees in new projects, regardless of their age, in order for everyone to feel a part of the organisation.
- Needs to offer continuous competence development which takes employees' cognitive age into consideration. This contributes to high employability, not least considering the rapid development of technology in working life.

Whichever phenomena, problem, or opportunity studied in working life, the results need to be analysed in relation to all nine areas of influence for a healthy and sustainable working life for all ages, in order to be relevant at the workplace level and in order to improve employees' opportunities for a healthy and sustainable longer working life. In the case of, for example, the digitalization of working life or the significance of a pandemic for various occupational sectors, this always has at least some effect on:

- **The health effects of the work environment, that is:**
  1. employee health and well-being;
  2. the physical work environment;
  3. the mental work environment;
  4. working hours, pace of work and time for recuperation
- **Economics, that is:**
  5. personal finance
- **Relationships, support, and community, that is:**
  6. the personal social environment;
  7. the social work environment (leadership, participation, social support, security, and community in the working group)

- **Execution of tasks, that is:**

8. motivation, stimulation, and satisfaction of the tasks;
9. knowledge, ability, and competence.

It is therefore recommended that regardless of what is examined in working life, the analysis and/or discussion should include some reflection on what the results mean based on all nine areas of influence and determination, in order to achieve more knowledge about how to create a healthy and sustainable working life for all ages.

# Innehåll

Sammanfattning.....	6
English summary.....	10
<b>1 Inledning .....</b>	<b>16</b>
1.1 Bakgrund.....	17
1.1.1 Psykosocial arbetsmiljö.....	17
1.1.2 Teorianknytning med betydelse för senior arbetskraft.....	18
1.1.3 Ålder och åldrande i arbetslivet.....	19
1.2 kunskapssammanställningens syfte.....	22
<b>2 Metod .....</b>	<b>23</b>
2.1 Sökstrategins avgränsningar.....	24
2.1.1 Inklusionskriterier.....	24
2.1.2 Exklusionskriterier .....	25
2.2 Databassökning och kompletterande sökning.....	26
2.2.1 Sökprocessen angående mental arbetsmiljö och arbetsocial miljö för senior arbetskraft med relevans för svensk arbetskraft.....	26
2.2.2 Utökad sökning i ett internationellt perspektiv angående digitalisering och distansarbete från hemmet med betydelse för senior arbetskraft.....	27
2.3 Forskningsetiska aspekter.....	27
2.4 Tematisering och teorianknytning i textanalysen.....	29
<b>3 Resultat .....</b>	<b>30</b>
3.1 Resultat av urvalsprocessen .....	30
3.1.1 Utökad sökning angående digitalisering och distansarbete från hemmet med betydelse för senior arbetskraft i en internationell kontext.....	32
3.2 Beskrivning av de inkluderade artiklarna .....	33
3.2.1 Antal publikationer per år, studiedesign/metodansats, samt studiepopulation.....	33
3.3 Resultatsammanställning av analysen med tematisering enligt teorierna i swAge-modellen .....	34
3.3.1 Ålder och senior arbetskraft .....	35

3.3.2 Arbetsmiljöns hälsoeffekter .....	37
3.3.2.1 Hälsa.....	37
3.3.2.2 Fysisk arbetsmiljö .....	39
3.3.2.3 Mental arbetsmiljö .....	40
3.3.2.4 Arbetstid, arbetstakt och återhämtning .....	41
3.3.3 Ekonomi .....	42
3.3.3.1 Privatekonomi .....	42
3.3.4 Relationer, stöd och gemenskap .....	44
3.3.4.1 Privatsocial miljö.....	44
3.3.4.2 Arbetsocial miljö.....	45
3.3.5 Utförande av uppgifter och aktiviteter i arbetet .....	46
3.3.5.1 Motivation till och stimulans av arbetsuppgifter och aktiviteter i arbetet.....	46
3.3.5.2 Kunskap, förmåga och kompetens .....	48
<b>4 Summering av identifierade risker och hälsofrämjande faktorer....</b>	<b>51</b>
4.1 Vilka huvudsakliga risker i den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön har identifierats i forskning som fokuserar på senior arbetskraft?.....	51
4.2 Hur påverkar digitalisering på arbetsplatsen och arbetslivet den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön för senior arbetskraft?.....	54
4.3 Hur påverkar distans- och hemarbete den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön för senior arbetskraft?.....	55
4.4 Vilka hälsofrämjande faktorer har identifieras som gynnar den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön för senior arbetskraft?.....	56
<b>5 Allmänna råd och åtgärdsförslag .....</b>	<b>59</b>
<b>6 Kunskapsluckor och fortsatt forskningsbehov.....</b>	<b>63</b>
<b>7 Referenser .....</b>	<b>68</b>
<b>8 Bilagor .....</b>	<b>72</b>
8.1 Bilaga 1. Beskrivning av inkluderade och analyserade vetenskapliga artiklar .....	72
8.2 Bilaga 2: Utsorterade artiklar efter relevans- och kvalitetsgranskning av fulltexter .....	90

# 1 Inledning

Människors arbete är en förutsättning för samhällets utveckling och överlevnad, och grunden för företag och organisationers existens. Arbetsmiljön i organisationer och företag är betydelsefull, både för produktionen och för människors hälsa och välbefinnande. Arbete är också en mycket viktig del av människors privata liv, försörjning, aktiviteter, delaktighet, hälsa och gemenskap. Men arbete utgör samtidigt ett hot mot folkhälsan, i Sverige liksom i andra länder, eftersom det kan medverka till människors ohälsa.

Den seniora arbetskraftens andel av den totala arbetskraften ökar på grund av den pågående demografiska utvecklingen i världen där människor i genomsnitt lever allt längre som pensionärer än för en generation sedan. Andelen av befolkningen i arbetskraften i de länder som tillhör the Organization for economic co-operation and development (OECD) minskar, samtidigt som andelen som passerat pensionsåldern ökar. Beräkningen av ett lands försörjningsbörda för dess pensionärer görs av OECD genom att dividera antalet medborgare i arbetsför ålder (20–64 år) med antalet medborgare över 65 år. Andelen medborgare i arbetsför ålder minskar med cirka 0,26 procent per år, och år 2080 beräknas antalet personer äldre än 65 år att vara 58 pensionärer per 100 personer i arbetsför ålder (OECD 2019). I Sverige beräknas försörjningsbördan av pensionärer medföra att två individer ur arbetskraften ska försörja varje pensionär år 2080, jämfört med de tre i arbetskraften som försörjde varje pensionär år 2020. Samtidigt ska den arbetande andelen av befolkningen även bidra till annat i samhället, som försörjning av barn och ungdomar, vilka ännu inte tagit steget in i arbetskraften, eller andra som av olika skäl inte ingår i arbetskraften. Med fler äldre ökar även kostnaden för omsorg- och sjukvård samt hälsofrämjande insatser eftersom vårdbehovet ökar vid det biologiska åldrandets försämring av organ och fysik. En snabbt åldrande befolkning ökar alltså trycket på försörjningsbördan för äldre i olika länder, parallellt med detta har olika finanskriser som förekommit i en del länder och covid-19-pandemins inverkan påverkat samhällsekonomin negativt. Flera länder senarelägger därför ålderspensionen för att minska försörjningsbördan av pensionärer och stabilisera välfärdssystemen. Andelen sysselsatta 55–64-åringar ökade på alla utbildningsnivåer mellan 2000 och 2019 (OECD 2019). Det är dock främst de med kort utbildningstid som lämnar arbetslivet tidigt, och trots en generell ökning av kvinnor i arbetskraften i de flesta länder så är den proportionella andelen seniora kvinnor i arbete mindre jämfört med män på samtliga utbildningsnivåer (OECD, 2019).



## 1.1 Bakgrund

### 1.1.1 Psykosocial arbetsmiljö

Undersökningar visar att cirka var tredje till var fjärde person i arbete rapporterar att de har en diagnostiserad ohälsa, skada eller besvär som har orsakats av deras arbete (Arbetsmiljöverket 2018; Arbetsmiljöverket 2021; Löfqvist & Nilsson, 2019; Nilsson, 2017a; Nilsson 2020a). Enligt Arbetsmiljöverkets statistik upplever ungefär var tredje person i arbetskraften besvär orsakade av arbetsmiljön, där hög arbetsbelastning är den vanligaste orsaken (Arbetsmiljöverket 2021). Ohälsa orsakad av problem i den psykosociala arbetsmiljön är idag minst lika vanligt som ohälsa orsakad av problem i den fysiska arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket 2021; Försäkringskassan). Det finns dessutom inte några ”vattentäta skott” mellan somatiska och mentala besvär orsakade av arbetsmiljön, utan de inverkar ofta på varandra och samvarierar. En hög grad av stress, höga krav och låg kontroll i arbetsituationen kan till exempel orsaka uppdragna axlar, felaktiga arbetsställningar och ökad risk för slarv, vilket i sin tur kan ge värk i nacke, axlar och risk för arbetsolyckor. Hög grad av exempelvis fysiskt slitage, belastning, vibrationer, arbete med farliga kemiska substanser och dålig komfort i temperaturförhållanden i arbetsituationen, kan i sin tur orsaka stress, stressreaktioner och mentala åkommor.

Uppdraget i denna kunskapssammanställning är att fokusera på den psykosociala arbetsmiljön för den seniora arbetskraften. Dock är arbetslivet komplext och flera olika faktorer samvarierar och påverkar varandra. Det finns med utgångspunkt i arbetslivet alltså en rad faktorer som påverkar individens arbetskraftsdeltagande (figur 1.) Det är därför problematiskt att enbart fokusera på de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna utan att även ta upp andra faktorer som påverkar den seniora arbetskraftens situation.

Psykosocial är ett begrepp som avser samverkan mellan psykologiska och samhälleliga förutsättningar och uttryck, och att en persons psykiska förutsättningar formas av miljön som denne vistas i, exempelvis arbetsmiljön. Det finns dock ingen entydig definition av vad psykosocial arbetsmiljö innebär, utan det är ett samlingsbegrepp för individens psykiska reaktioner på en rad faktorer i miljön. Den psykosociala arbetsmiljön beskrivs både kunna medverka till positiva reaktioner som främjar hälsan och välbefinnandet och till negativa reaktioner, genom exempelvis otydligt ledarskap, stress i arbetet, hot och våld i arbetsituationen, attityder och normer på arbetsplatsen, eller hanteringen av den alltmer digitaliserade arbetsituationen. Psykosocial arbetsmiljö beskrevs av psykoanalytikern Erik H Erikson redan 1959 (Erikson & Erikson 1981), och under 1970-talet diskuterade psykiatern Marie Jahoda att mentala åkommor kunde orsakas av arbetet (Jahoda 1981). År 1978 infördes begreppet psykosocial arbetsmiljö i arbetsmiljölagen. Dock infördes psykosocial arbetsmiljö i Arbetsmiljöverkets föreskrifter först år 2016, men då under benämningen ”organisatorisk och social arbetsmiljö” (OSA). I dag delar man allt mer upp begreppet psykosocial arbetsmiljö i mental (psykisk) arbetsmiljö och arbetssocial miljö, och visar även på hur motivation och stimulans

samverkar med arbetsuppgifter, privatsocial miljö, kunskap och kompetens, funktionsvariation, diagnoser, fysisk arbetsmiljö, ekonomi samt att arbetstid, arbetstakt och återhämtning också inverkar på medarbetarens mående och möjlighet att arbeta till en högre ålder (Nilsson 2021). Istället för begreppet psykosocial arbetsmiljö har vi i kunskapssammanställning därför valt att använda oss av begreppen ”mental arbetsmiljö”<sup>2</sup> och ”arbetsocial miljö”<sup>3</sup>.

### 1.1.2 Teorianknytning med betydelse för senior arbetskraft

Senior arbetskraft är en generellt utsatt grupp i arbetslivet. Senior arbetskraft har exempelvis varit utsatt för arbetslivets risker under en längre tid, och är utifrån sitt biologiska och kognitiva åldrande särskilt sårbar, därmed är de som tillhör denna grupp även särskilt utsatta för risker för ohälsa, arbetssjukdom och arbetsskador (Arbetsmiljöverket 2018; Arbetsmiljöverket 2020; Fredriksen m.fl. 2017; Nilsson 2005; 2016; 2020b, 2020c; 2021a). Vidare är den seniora arbetskraften särskilt utsatt för bland annat åldersdiskriminering och negativa attityder kopplade till deras ålder. Åldersdiskriminering har även visat sig vara den vanligast förekommande diskrimineringsgrunden i arbetslivet av samtliga grunder som uttrycks i diskrimineringslagen (Nilsson 2020b). Det finns även en del attityder i samhället och på arbetsplatser där den äldsta åldersgruppen i arbetslivet utifrån ett socialt åldersperspektiv betraktas som passé, eftersom de snart ska lämna arbetslivet för ålderspension, och därför får mindre tillgång till kompetensutveckling och anpassning av arbetet samt utsätts för ålderism<sup>4</sup> eller åldersdiskriminering<sup>5</sup> (Nilsson 2017b; 2018; 2021a; 2021b). Det är därför viktigt att öka kunskapen om ålder och att diskussionen om åldrande i arbetslivet inte enbart utgår från en kronologisk åldersdefinition utan även reflekteras över utifrån ett biologiskt, socialt och kognitivt perspektiv på ålder och åldrande (Nilsson 2017a; 2017b; 2020b; 2021a; 2021b). Läs mer om de olika åldersdefinitionerna i förhållande till arbetslivet i avsnitt 1.1.3 Ålder och åldrande i arbetslivet, i denna kunskapssammanställning.

Vid analyser och synliggörande av faktorer med relevans för arbetskraftsdeltagande samt för ett friskt och hållbart arbetsliv är ett sätt att använda sig av swAge-modellen (*sustainable working life in all ages*) (figur 1). Komplexiteten för ett friskt och välfungerande arbetsliv visualiseras i modellen, vilken bygger på tidigare forskning och teorier inom området. SwAge-modellen omfattar fyra bestämningsfärer för ett friskt och hållbart arbetsliv: *Arbetsmiljöns hälsoeffekter; Ekonomi; Relationer, stöd och gemenskap; Utförande av uppgift*, på tre nivåer: makro- meso och mikronivå (se exempelvis Fredriksen m.fl. 2017; Nilsson 2016; Nilsson 2019; 2020b; 2021a; 2021b; Nilsson & Nilsson 2021). Modellen inrymmer dessutom en rad faktorer som i tidigare forskning visat sig ha betydelse för ett friskt och hållbart arbetsliv och för individers anställningsbarhet. Alla dessa faktorer kan delas in i nio påver-

- 
- 2 Mental arbetsmiljö avser objektiva arbetsmiljöfaktorer som kan medverka till medarbetarnas subjektiva stress, upplevelse av krav på sig själva och möjlighet till/eller brist på kontroll i sitt arbete samt utsatthet för hot och våld i arbetet.
  - 3 Arbetsocial miljö avser faktorer som kan relaterar till sociala relationer, ledarskap, socialt stöd och gemenskap, åsidosättande och diskriminering.
  - 4 Ålderism avser stereotyper, föreställningar, attityder (positiva eller negativa) eller åsidosättande som utgår från en individs ålder och tillskrivning till en viss social åldersgrupp.
  - 5 Åldersdiskriminering avser faktiska nedvärderande beteenden riktade mot en viss åldersgrupp.

kans- eller bestämningssområden med inflytande på om individer kan och vill arbeta eller ej. Enligt swAge-modellen behöver alla nio påverkans- och bestämningssområden vara välfungerande på arbetsplatsen för att arbetslivet ska vara hållbart och för att individer ska bli, vara och hålla sig anställningsbara hela arbetslivet. De nio bestämningssområdena grupperas enligt tidigare forskning in i de fyra bestämningssfärerna angående anställningsbarhet och individens val att stanna kvar eller lämna arbetet (figur 1), det vill säga:

- **Arbetsmiljöns hälsoeffekter**

1. *Hälsa* – funktionsvariationer, skador, sjukdomar, diagnoser och självskattad hälsa
2. *Fysisk arbetsmiljö* – fysisk belastning, slitage, olyckor, smittskydd, rumslig utformning, klimat och kemiska hälsorisker
3. *Mental arbetsmiljö* – stress, krav, kontroll, hot, våld
4. *Tid* – arbetstid, arbetstakt, återhämtningsmöjligheter under och mellan arbetspassen

- **Ekonomi**

5. *Privatekonomi* – lön, individens behov av att kunna försörja sig, socialförsäkringssystem, pensionssystem

- **Relationer, stöd och gemenskap**

6. *Privatsocial miljö* – socialt stöd, attityder och relationer till familj, partner, vänner, fritidssysselsättning
7. *Arbetsocial miljö* – attityder, socialt stöd och relationer i organisationen, ledarskapet, delaktighet, kränkande särbehandling, diskriminering i arbetslivet

- **Utförande av uppgift**

8. *Arbetsstillfredsställelse* - motivation för uppgifter och aktiviteter i arbetet, samt stimulans, självförverkligande, meningsfullhet med uppgifter och aktiviteter i arbetet
9. *Kompetens* – förmågor, kunskap, utveckling, tillgång till kompetensutveckling

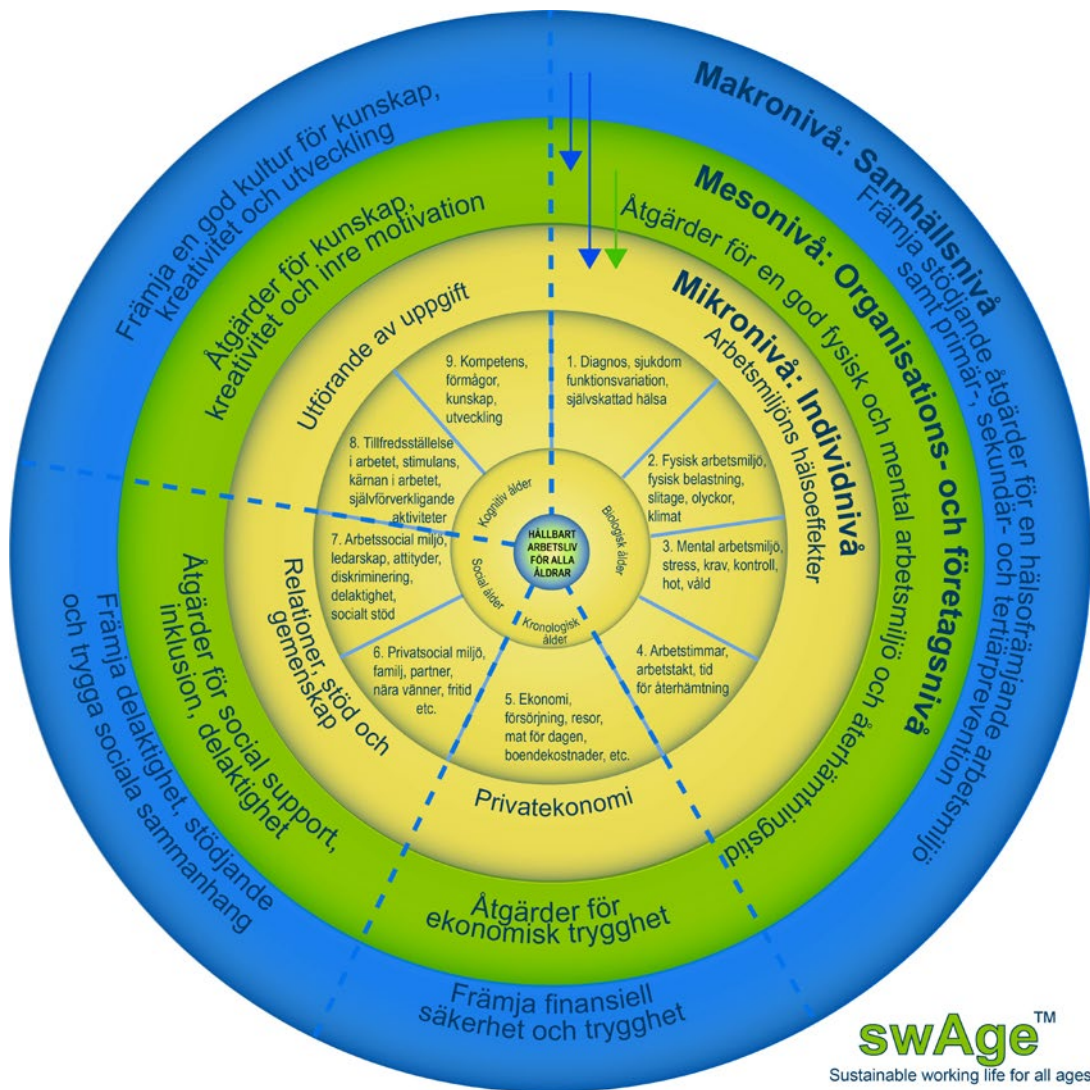
I denna kunskapsammansättning om seniora medarbetares mentala arbetsmiljö och arbetssociala miljö kommer vi i analysen samt i de allmänna råden och åtgärdsförslagen att tematisera resultaten och belysa dem utifrån swAge-modellens nio bestämningss- och påverkansområden.

### **1.1.3 Ålder och åldrande i arbetslivet**

Det som utmärker en senior medarbetare från övriga medarbetare är deras ålder. För att fler ska klara av att arbeta till en högre ålder så behöver arbetslivet och arbetsmiljön göras hållbar. Det är därför betydelsefullt med kunskap om den seniora arbetskraftens utsatthet och vad som kan medverka till ett mer hållbart arbetsliv för alla åldrar. Ålder bör reflekteras i förhållande till den

seniora arbetskraften och olika åldersdefinitioner bör inkluderas vid analys av arbetssituationen för seniora medarbetare. I swAge-modellen visas hur olika åldersdefinitioner, vilka används inom gerontologin och åldersforskningen, relaterar till olika påverkans- och bestämningsområden i arbetslivet och i arbetsmiljön. Påverkansområdena inverkar i sin tur på individens förmåga och vilja att ingå i arbetslivet samt på individens anställningsbarhet (figur 1).

- *Kronologisk ålder* är en viktig åldersdefinition eftersom lagar, regler och socialförsäkringssystemet utgår från och relaterar till individers kronologiska ålder. Men i förhållande till att delta i arbetslivet behöver ålder inte enbart utgå från en kronologisk åldersdefinition, då detta enbart avser hur många år som gått sedan individen föddes.
- *Biologisk ålder* avser individers kroppsliga och fysiologiska åldrande. Det påverkas av individers genetiska arv, livsföringens inverkan genom kost, motion, alkohol, tobak, droger, samt det fysiska och mentala slitaget och belastningen på individer genom arbetslivet. Hur arbetslivet ter sig i olika yrken påverkar därför det biologiska åldrandet, och den biologiska åldern kan skilja stort mellan individer födda samma år.
- *Social ålder* avser att individer utifrån olika normer i samhället kategoriseras i olika åldersgrupper under livsloppet, vilka tillskrivs olika förväntningar, exempelvis barn, ungdom, pensionär. I arbetslivet betraktas unga nyanställda ofta som ”*becomings*” utifrån en social åldersdefinition, det vill säga att de ses som nyfikna men också mindre kunniga, ofta lite slarviga, men att de har tiden för sig och snart kommer att mogna. När de sedan kommer till den ”gyllene” medelåldern, ”*beings*”, har de ofta fått mer makt på arbetsplatsen, i denna ålder betraktas individen som kunnig, kompetent och på toppen i livet. När individer som ingår i arbetskraften sedan närmar sig pensionsåldern betraktas de ofta som ”*has beens*”, det vill säga de har framtiden lite bakom sig, de ska ju snart lämna arbetslivet, förväntas inte bidra lika mycket och deras kunskaper, kompetenser och idéer ses som föråldrade. Ålderism och åldersdiskriminering är förbundet med en social åldersdefinition.
- *Kognitiv ålder* avser hjärnans arbete, perception, kognition samt utveckling och degenerering under en individs liv. Ett vanligt exempel är att minnet och inläringen fungerar olika under en individs livsutveckling, barn har generellt enklare att ta till sig och lära sig ett nytt språk än en pensionär. Kunskap och förmåga att utföra arbetsuppgifter är därför relaterade till den kognitiva åldern. Kompetensen kan bli större med ökande ålder utifrån utökad generisk kunskap, erfarenhetskunskap och vishet av att ha levt en längre tid. Kompetensutveckling behöver även vara utformad på olika sätt beroende på individens ålder.



Figur 1. Områden med betydelse för ett hållbart arbetsliv för alla åldrar – swAge-modellen

## 1.2 Kunskapssammanställningens syfte

Uppdragets övergripande syfte är att kartlägga och sammanfatta forskning om den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön för senior arbetskraft<sup>6</sup> i en svensk kontext, det vill säga enbart forskning som inkluderar svenska arbetsmiljöförhållanden.

Uppdraget innefattar följande frågeställningar:

- Vilka huvudsakliga risker i den mentala arbetsmiljön och arbetssociala miljön kan identifieras i forskning som fokuserar på senior arbetskraft?
- Hur påverkar teknikutvecklingen<sup>7</sup> på arbetsplatsen och i arbetslivet den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön för senior arbetskraft?
- Hur påverkar distans- och hemarbete den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön för senior arbetskraft?
- Vilka hälsofrämjande faktorer kan identifieras som gynnar den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön för senior arbetskraft?

Kunskapssammanställningen avser att fungera som ett stöd för exempelvis beslutsfattare, arbetsgivare, skyddsombud och förtroendevalda på arbetsplatsen. Vidare är den avsedd att öka förståelsen för hur arbetsmiljörisker och hälsofrämjande faktorer för den seniora arbetskraften kan stävjas respektive stärkas, utifrån ett mentalt och arbetssocialt perspektiv på arbetssituationen. Kunskapssammanställningen ska kunna användas som vägledning för att utveckla och skapa en främjande arbetsmiljö för senior arbetskraft.

---

6 Den seniora arbetskraften är ett begrepp och inte en avgränsad ålder. I detta uppdrag har dock senior arbetskraft avgränsats till 55 år och äldre utifrån att begreppet "55+" är en vanligt förekommande avgränsning vid olika undersökningar, forskning och statistik om exempelvis senior arbetskraft, pension eller boende.

7 Teknikutveckling genom digitalisering inkluderar exempelvis Informations- och kommunikationsteknik (IKT) vilket avser användandet av operativsystem och mjukvaruprogram för datorer, att hantera en stationär dators och en laptops grundläggande funktioner, använda centrala datorprogram för att producera vanlig digital information som Word-dokument och PowerPoint-presentationer, men också exempelvis telefoner, mobiltelefoner, e-postsystem, läsa på webbsidor, och "smart glasses" som är utrustade med kamera, mikrofon, samt automatisering genom *Robotic process automation* (RPA).

## 2 Metod

Denna systematiska kunskapssammanställning har genomförts i flera steg i enlighet med riktlinjerna för en vetenskaplig systematisk litteraturöversikt (Higgins m.fl. 2021). En systematisk litteraturöversikt försöker identifiera, utvärdera och syntetisera alla empiriska data som uppfyller förutbestämda urvalskriterier som avser att besvara en specifik forskningsfråga. Under den systematiska granskningen används explicita, systematiska metoder, utvalda för att identifiera de mest relevanta publikationerna, minimera urvalsfel, identifiera kunskapsgap, samt för att summera de identifierade forskningsresultaten från ett flertal studier så att sammanställningen kan vägleda beslutsfattare och andra intressenter.

Vid genomförandet av denna systematiska kunskapssammanställning upprättades som ett första steg en lista över inklusions- och exklusionskriterier i syfte att öka giltigheten och begränsa sökningen till de mest relevanta artiklarna för de aktuella frågeställningarna. Eftersom syftet med denna kunskapssammanställning var att kartlägga och sammanfatta forskning om den mentala arbetsmiljön och arbetssociala miljön för senior arbetskraft i en svensk kontext, samt forskning angående betydelsen av teknikanvändande och digitalisering i arbetslivet för den seniora arbetskraften, fastställdes kriterierna för att uppnå detta mål.

Uppdraget kvalitetssäkrades kontinuerligt av processledare. Extern sakkunniggranskning av uppdraget genomfördes och Samverkansgrupp Kunskap (SamKun) vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap lämnade synpunkter på projektet under processen.

Under projektets gång tillhandahöll myndigheten biblioteksstöd. Litteratursökningen inleddes med en dialog mellan informationsspecialisten/biblioteksstödet och experter/forskarna. Biblioteksstödet föreslog relevanta databaser, deltog i den slutgiltiga diskussionen angående sökord och söktermer, sökstrategi, slutgiltiga databaser, genomförde sökningar, och var behjälplig vid granskning av relevans i sökningarna och resultat utifrån uppdragets syfte och frågeställningar. Forskarna tillhandahöll i dessa inledande diskussioner citerade artiklar och tidigare systematiska översikter inom uppdragets angränsande områden för identifiering av relevanta sökord och termer som utgångspunkt för testsökningarna. Målet med denna strategi var att identifiera så många vetenskapligt granskade och publicerade artiklar som möjligt för att besvara kunskapssammanställningens forskningsfrågor, och samtidigt göra rimliga avgränsningar med relevans för projektets genomförande.

## 2.1 Sökstrategins avgränsningar

För att tillförsäkra att de mest relevanta databaserna användes i arbetet med att identifiera så många relevanta artiklar som möjligt användes åtta olika databaser vid testsökningarna, dessa var: PubMed, Cinahl, LUBsearch, Scopus, Medline, DiVA, Arblin, Libris. Fyra av dessa databaser användes i den slutgiltiga sökningen, vilken även kompletterades med manuella sökningar i en nordisk vetenskaplig tidskrift (Nordic journal of working life studies) och tre svenska vetenskapliga tidskrifter (Arbetsmarknad & Arbetsliv, Arbetsliv i omvandling och Arbete och hälsa). Se vidare avsnitt 2.2 ”Databas-sökning och kompletterande sökning” för motivering av valet av slutgiltiga databaser.

### 2.1.1 Inklusionskriterier

Inklusionskriterierna i uppdraget från Myndigheten för arbetsmiljökunskap var:

- Vetenskapliga och kollegialt granskade artiklar
- Publicerade 2010-01-01–2021-07-10
- Internationella och nationella artiklar med relevans för en svensk kontext
- Artiklar med fokus på individ- och organisationsnivå
- Artiklar som undersökte medarbetare (dvs. inte artiklar som exempelvis enbart frågade chefer om deras medarbetares situation, eller chefernas attityder till senior arbetskraft i deras organisation)
- Fokus på hindrande arbetsmiljöaspekter
- Fokus på främjande arbetsmiljöaspekter
- Artiklar publicerade på antingen skandinaviska språk eller engelska
- Artiklar baserade på empiriskt material

Dessa inklusionskriterier kategoriserades utifrån instruktioner från Myndigheten för arbetsmiljökunskap i ramverket PEO (P = *participants, population or problem*; E = *exposure*; O = *outcomes of interest in answering the review question*). Beslut om att inkludera en studie i kunskapssammanställningen togs med stöd av PEO (tabell 1).



**Tabell 1.** Inklusionskriterierna kategoriserade enligt PEO

<b>P</b> <i>(participants, population or problem)</i>	<b>E</b> <i>(exposure)</i>	<b>O</b> <i>(outcomes of interest in answering the review question)</i>
Individer i arbete avgränsade till åldersgruppen 55+ (senior arbetskraft) med relevans för en svensk kontext	Mentala och arbetssociala risker i arbetsmiljön och arbetssituationen	Anger och kartlägger hur den mentala arbetsmiljön och i den arbetssociala arbetssituationen ser ut för senior arbetskraft (55+)
Individer i arbete avgränsade till åldersgruppen 55+ (senior arbetskraft) med relevans för en svensk kontext	Digitalisering av arbetslivet	Anger och kartlägger möjliga risk- och friskfaktorer i den mentala arbetsmiljön och i den arbetssociala arbetssituationen för den seniora arbetskraften (55+)
Individer i arbete avgränsade till åldersgruppen 55+ (senior arbetskraft) med relevans för en svensk kontext	Distans- och hemarbete	Anger och kartlägger möjliga risk- och friskfaktorer i den mentala arbetsmiljön och i den arbetssociala arbetssituationen för den seniora arbetskraften (55+)
Individer i arbete avgränsade till åldersgruppen 55+ (senior arbetskraft) med relevans för en svensk kontext	Friskfaktorer i den mentala arbetsmiljön och arbetssociala miljön och arbetssituationen	Anger och kartlägger möjliga friskfaktorer i den mentala arbetsmiljön och i den arbetssociala arbetssituationen för den seniora arbetskraften (55+)

### 2.1.2 Exklusionskriterier

- Exklusionskriterierna i uppdraget från Myndigheten för arbetsmiljökunskap var: Forskning publicerad före 2010-01-01 eller efter 2021-07-10
- Artiklar publicerade på andra språk än skandinaviska språk eller engelska
- Artiklar som inte baserats på empiriskt material
- Artiklar som inte var vetenskapliga och kollegialt granskade

Även här användes PEO som ramverk för att kategorisera exklusionskriterierna (P = *participants, population or problem*; E = *exposure*; O = *outcomes of interest in answering the review question*). Beslut om exklusion av en studie till litteraturoversikten togs därmed också med stöd av PEO (tabell 2).

**Tabell 2.** Exklusionskriterierna kategoriserade enligt PEO

<b>P</b> <i>(participants, population or problem)</i>	<b>E</b> <i>(exposure)</i>	<b>O</b> <i>(outcomes of interest in answering the review question)</i>
Anger inte individer i arbete eller avgränsade till åldersgruppen 55+ (senior arbetskraft) Studier som saknar fokus på individ- och/eller organisationsnivå Internationella studier som inte har relevans för den svenska kontexten.	Mentala och arbetssociala risker i arbetsmiljön och arbetssituationen	Anger och kartlägger inte hur den mentala arbetsmiljön och den arbets-sociala miljön är för senior arbetskraft (55+)
Anger inte individer i arbete eller avgränsade till åldersgruppen 55+ (senior arbetskraft) Studier som saknar fokus på individ- och/eller organisationsnivå.	Digitalisering av arbetslivet	Anger och kartlägger inte möjliga risk- och friskfaktorer i den mentala arbetsmiljön och i den arbets-sociala miljön för den seniora arbetskraften (55+)
Anger inte individer i arbete eller avgränsade till åldersgruppen 55+ (senior arbetskraft) Studier som saknar fokus på individ- och/eller organisationsnivå.	Distans- och hemarbete	Anger och kartlägger inte möjliga risk- och friskfaktorer i den mentala arbetsmiljön och i den arbets-sociala miljön för den seniora arbetskraften (55+)

## 2.2 Databassökning och kompletterande sökning

### 2.2.1 Sökprocessen angående mental arbetsmiljö och arbets-social miljö för senior arbetskraft med relevans för svensk arbetskraft

Sökningarna som ligger till grund för litteraturöversikten genomfördes tillsammans med biblioteksstöd vid Lunds tekniska högskola, Lunds universitet. De första testsökningarna genomfördes, som nämnts ovan, i följande databaser: PubMed, Cinahl, LUBsearch, Scopus, Medline, DiVA, Arblin och Libris.

På grund av avsaknad av relevanta träffar utifrån inklusionskriterierna vid testsökningen, beslutades att utesluta databaserna Arblin och Libris vid den slutgiltiga sökningen. Den svenska databasen DiVA innehåller uppsatser, rapporter och artiklar från en del av de svenska lärosätena, dock inte från alla lärosäten, exempelvis Lunds universitet som har sin egen databas LUBsearch. Publikationerna som finns i DiVA och LUBsearch behöver inte vara kollegialt granskade och därför uteslöts även dessa.

En första slutgiltig sökning genomfördes 2021-02-10 och 2021-03-26 i databaserna: Pubmed, Cinahl, Scopus och Medline.

För att även få med de senast publicerade artiklarna avgränsades åren till 2010–2021. En ny sökning genomfördes dessutom utifrån samma procedur 2021-07-10 enbart för år 2021 för att säkerställa att även artiklar publicerade fram till halvårsskiftet 2021 kom med i urvalet för kunskapssammanställningen. De sökord som användes i sammanställningen beslutades utifrån diskussion mellan experterna, processledaren och bibliotekstödet<sup>8</sup>.

Eftersom vetenskapliga artiklar skrivna på svenska och skandinaviska språk oftast inte är indexerade i internationella databaser, och för att säkerställa att relevanta publikationer med en svensk kontext inte förbises i insamlingen, beslutades att dessutom göra två kompletterande manuella sökningar direkt i en nordisk vetenskaplig tidskrift<sup>9</sup> (Nordic journal of working life studies) och tre svenska vetenskapliga tidskrifter (Arbetsmarknad & Arbetsliv, Arbetsliv i omvandling och Arbete och hälsa). Sökningen genomfördes 2021-07-10 för de avgränsade åren 2010–2021.

### **2.2.2 Utökad sökning i ett internationellt perspektiv angående digitalisering och distansarbete från hemmet med betydelse för senior arbetskraft**

Uppdraget från Myndigheten för arbetsmiljökunskap omfattade även att identifiera betydelsen av arbetslivets digitalisering och distansarbete från hemmet för den seniora arbetskraften. Men inga artiklar från svenska förhållanden kunde identifieras. Därför genomfördes även en specifik sökning i en internationell kontext. Dessa sökningar genomfördes 2021-02-10 samt 2021-07-10 och följde i övrigt uppdragets inklusions- och exklusionskriterier, samt använde sig av samma databaser och tidskrifter som tidigare: Pubmed, Cinahl, Scopus och Medline, samt i tidskrifterna Nordic journal of working life studies, Arbetsmarknad & Arbetsliv, Arbetsliv i omvandling och Arbete och hälsa.

## **2.3 Forskningsetiska aspekter**

I vetenskapliga studier bör risker för fel övervägas och redovisas. I uppdraget ingick att göra sökningar i minst två databaser. Det är i det närmaste orimligt att genomföra en litteratursökning som täcker alla vetenskapliga databaser och tidskrifter. Dock bör man vara medveten om att detta val av avgränsningar till

---

8 Sökord: *older worker, older employees, senior workers, senior employees, mental health, psychosocial health, work place, work environment, work situation, demands, job strain, work demand, lack of control, work control, job control, decision latitude, work influence, demand, effort, time pressure, work overload, role ambiguity, role-conflict, work-role, working hour, working time, organizational change, discrimination, harassment, work-place conflict, workplace violence, bullying, racism, sexism, resources, rewards, social support, support systems, social network, emotional support, work justice, trust, digital work environment, digitalization, health promotion, prevention, work life balance, job satisfaction, work satisfaction, work engagement.*

9 Sökorden skrevs vid sökningar i de svenska databaserna och tidskrifterna på svenska.

vissa databaser och manuella sökningar i tidskrifter kan medföra selektionsfel vid sökningarna och det är rimligt att anta att vissa artiklar av relevans därmed inte fångats in i analysmaterialet. Men genom inledande testsökningar i åtta databaser kunde vi välja ut de databaser där det visade sig finnas artiklar av relevans för uppdraget. Kompletteringen med manuell sökning i fyra kollegialt granskade tidskrifter som bedömdes vara relevanta utifrån en svensk kontext, men som inte var indexerade i databaserna avsåg dessutom att öka möjligheten att hitta relevanta artiklar. Huruvida fler eller andra artiklar framkommit vid användandet av fler eller andra tidskrifter går inte att säga. För att kunna genomföra studien behövdes dock en avgränsning, och detta bedömdes vara de tidskrifter som främst svarade upp mot inklusions- och exklusionskriterierna.

Uppdraget att genomföra kunskapssammanställningar för Myndigheten för arbetsmiljökunskap går till forskare som betraktas som experter inom det avsedda kunskaps- och forskningsområdet. När forskare i egenskap av experter, genom att ha forskat och fördjupat sig inom ett specifikt område, får uppdrag i synergi med biblioteksstöds expertuppdrag ökar möjligheterna till god validitet och för ett klagörande av kunskapsläget inom ett specifikt område. Myndighetens tydliga struktur och transparens i utvärderingsprocessen, tekniska stöd och riktlinjer för användning av myndighetens mallar ökar dessutom reliabiliteten och möjligheten att göra om och följa samma sökprocess. Det finns dock ett forskningsetiskt dilemma vid kunskapssammanställningar som behöver lyftas. Det kan upplevas problematiskt då det blir oundvikligt att forskarna som artikelförfattare inom sitt expertområde stöter på publikationer som är deras egna, deras kollegors eller samarbetspartners och dessa kommer att förekomma i de framtagna kunskapssammanställningarna. Så även i fallet för just denna sammanställning. Eftersom den huvudansvariga forskaren/experten professor Kerstin Nilsson har forskat sedan 2003 inom forskningsområdet hållbart arbetsliv för alla åldrar och senior arbetskraft, så förekommer flera av hennes artiklar i en svensk kontext och har både blivit inkluderade och exkluderade under urvalsprocessen. Hon har genom grounded theory metoden även utifrån tjugo års forskning inom området utvecklat swAge-modellen som används som analysverktyg i denna litteraturöversikt. SwAge-modellen valdes som analysverktyg eftersom den tar ett helhetsgrepp över komplexiteten och alla aspekter i arbetslivet samt i relation till olika åldersdefinitioner. Ingen annan modell som vi sett gör detta. Det finns andra modeller relaterade till mental arbetsmiljö och social arbetssituation, exempelvis Krav-kontrollmodellen och Ansträngnings-belöningsmodellen, men de är begränsade till att enbart hantera något/några av de nio bestämnings- och påverkansområden för ett hållbart arbetsliv som finns i swAge-modellen och behandlar dessutom inte heller åldersperspektivet. Dessutom tar swAge-modellen med och hänvisar till Krav-kontrollmodellen och Ansträngnings-belöningsmodellens teorier i sin visualisering av komplexiteten i arbetslivet. Även Emma Nilsson är författare till en av de artiklar som är inkluderade i kunskapssammanställningen. Därför hade Sandra Jönsson beslutanderätt om vilka av dessa artiklar som skulle inkluderas. Denna problematik och om det skulle betraktas som jäv togs upp under avstämningsmötet med processledaren för denna litteraturöversikt, Mikael Nilsson den 2021-04-15. Även om litteraturen strikt betrak-

tas utifrån uppdraget samt riktlinjer och strategier i myndighetens modell så finns alltid risk för en viss partiskhet vid bedömning av materialet eftersom det finns en förförståelse för de egna studierna och artiklarna. Dock beslutades att denna problematik är oundviklig när experterna samtidigt är forskare inom det utvalda expertområdet och sågs i detta fall vara av underordnad betydelse. Myndigheten för arbetsmiljökunskap anser främst att experterna/forskarna som erhåller deras uppdrag behöver vara mycket väl insatta i ämnet för kunskapssammanställningen, dess analys och dess huvudsakliga uppgift i framtagandet av resultat, förslag på åtgärder för organisationer och samhället, samt identifieringen av kunskapsgap inom området. Dessutom genomfördes sökningen och dess strategi tillsammans med ett opartiskt biblioteksstöd. En av experterna, Sandra Jönsson, har mental arbetsmiljö och arbetssocial miljö, men inte senior arbetskraft som sitt forskningsområde och därmed inga egna studier inkluderade i den identifierade litteraturen. Kunskapssammanställningen följer Myndigheten för arbetsmiljökunskaps riktlinjer och tekniska stöd för genomförandet, och är genomförd i enighet med myndighetens processtöd. Utöver detta granskas dessutom den slutgiltiga rapporten innan avrapportering av två externa granskare som ej står i jävsposition till författarna.

## 2.4 Tematisering och teoriansknytning i textanalysen

Vid analysen av de inkluderade artiklarna tematiserades resultaten utifrån befintlig teori om hållbart arbetsliv för alla åldrar, individers möjligheter till anställningsbarhet och att kunna och vilja arbeta (se beskrivning av swAge-modellen i 1.1.2. *Teorianknytning med betydelse för senior arbetskraft*).

## 3 Resultat

Nedan beskrivs resultaten av urvalsprocessen, de inkluderade artiklarna samt ges en sammanställning av analysresultaten av artiklarna, tematiserade med hjälp av swAge-modellen.

### 3.1 Resultat av urvalsprocessen

Vid sök- och urvalsprocessen identifierades 20 artiklar vilka uppfyllde uppdragets syfte, inklusions- och exklusionskriterier samt relevans- och kvalitetsbedömning (se beskrivning i avsnitt 2 *Metod* samt figur 2 och figur 3).

Initialt identifierades 1 195 artiklar i de utvalda internationella databaserna Pubmed, Cinahl, Scopus och Medline utifrån söktermerna och för åren 2010–2021. Efter en första gallring och dubblettkontroll återstod 763 artiklar från sökningar utförda 2021-02-12 och 2021-03-26. Därefter genomfördes en relevansbedömning med hjälp av sorteringsverktyget Rayyan, först på titelnivå och därefter på abstraktnivå, det vill säga vid genomläsning av artiklarnas sammanfattning. Då uteslöts 605 artiklar, vilka inte avhandlade en svensk kontext. Sammanfattning, samt metod och slutsats genomlästes för de resterande 158 artiklarna varpå ytterligare 123 artiklar rensades bort. Därefter genomfördes en granskning där de kvarvarande 35 artiklarna lästes i sin helhet under arbetet med kvalitetsbedömningen. Under denna process rensades ytterligare 20 artiklar bort, då fulltextläsning klargjorde att de inte motsvarade kunskapssammanställningens inklusions- och exklusionskriterier samt hade bristande kvalitet. Därmed kvarstod 15 artiklar i kunskapssammanställningen från sökningarna 2021-02-10 och 2021-03-26 i de fyra internationella databaserna.

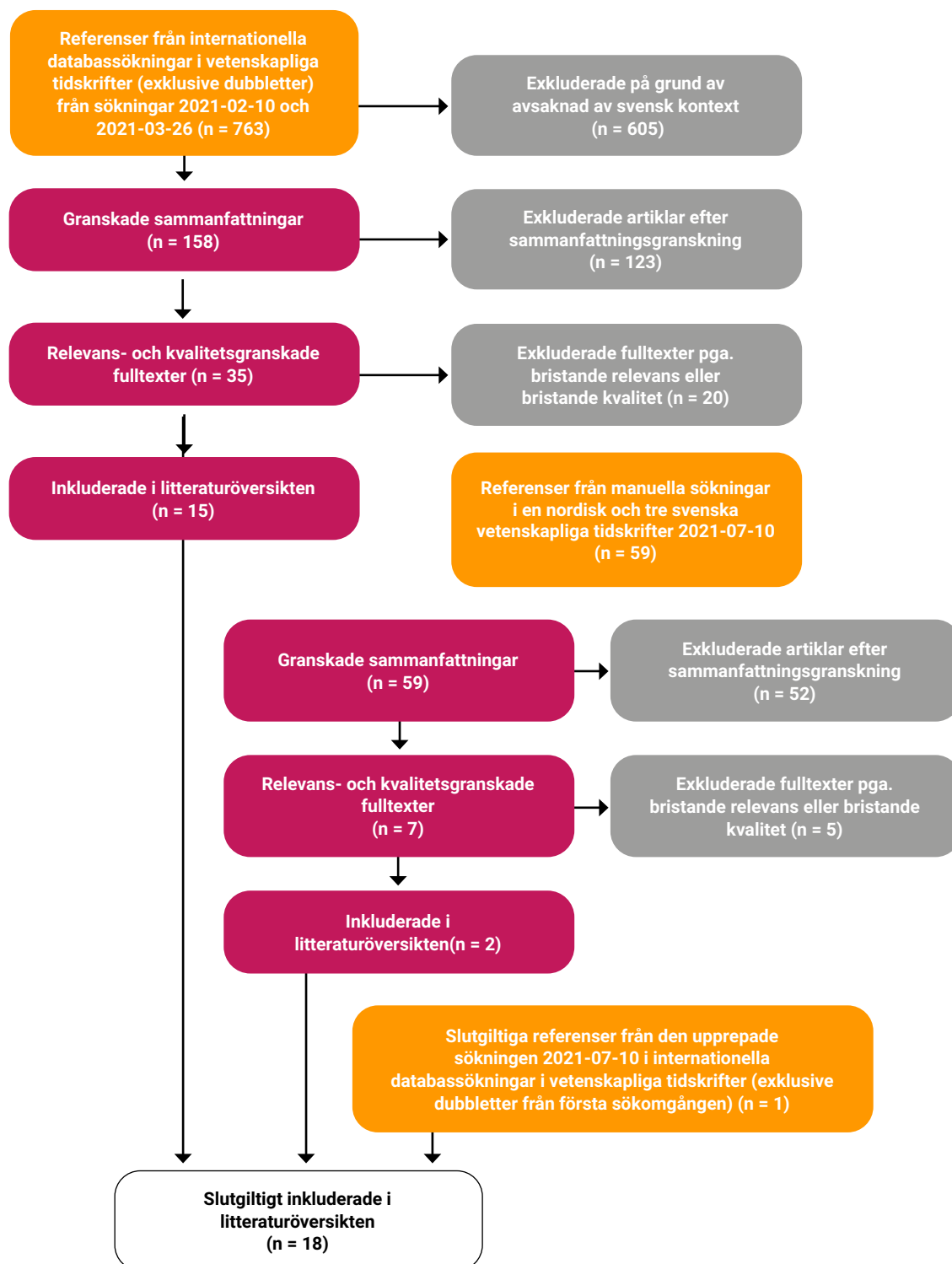
Med anledning av att det detekterats så få artiklar utifrån en svensk kontext i de internationella databaserna beslutades att även genomföra en sökning i de tre svenska vetenskapliga tidskrifterna Arbetsmarknad & Arbetsliv, Arbetsliv i omvandling, Arbete och hälsa samt i den nordiska tidskriften Nordic journal of working life studies, för att hitta fler relevanta artiklar. De 59 artiklar som detekterades vid denna sökning 2021-07-10 relevansbedömdes utifrån titel och sammanfattning och därefter lästes sju av artiklarna i fulltext. Efter relevans- och kvalitetsbedömningen inkluderades två artiklar till i denna kunskapssammanställning.

För att även artiklar som publicerats och var sökbara i de fyra internationella databaserna och som publicerats under det första halvåret 2021 kom med i kunskapssammanställningen genomfördes 2021-07-10 även en ny sökning utifrån samma sök- och genomförandeprocess som tidigare, men begränsad

till publiceringsåret 2021. Detta resulterade efter bortrensning av dubletter i att enbart en ytterligare artikel inkluderades.

De artiklar som inkluderades samt exkluderades vid fulltextgenomläsningens relevans- och kvalitetsbedömning finns beskrivna i bilaga 1 tabell 3 och 4, samt bilaga 2 tabell 5.

**Figur 2.** Inkluderade och exkluderade artiklar under urvalsprocessen.

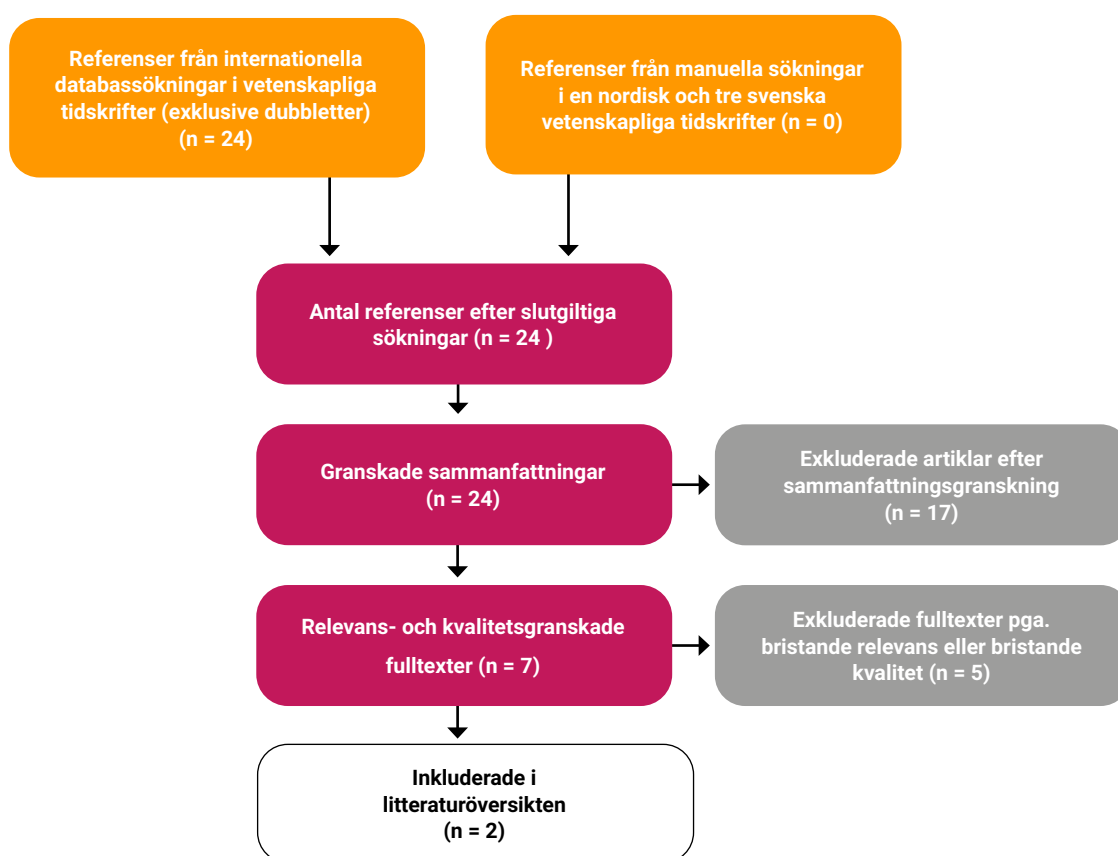


### 3.1.1 Utökad sökning angående digitalisering och distansarbete från hemmet med betydelse för senior arbetskraft i en internationell kontext

De utökade sökningarna i ett internationellt perspektiv angående digitalisering och distansarbete från hemmet med betydelse för senior arbetskraft i en internationell kontext följde samma urvalsprocess som ovan och genomfördes 2021-02-10 samt 2021-07-10. De resulterade slutligen i två inkluderade artiklar om digitalisering och distansarbete från hemmet med betydelse för senior arbetskraft (figur 3).

De artiklar som inkluderades samt exkluderades vid fulltextgenomläsningens relevans- och kvalitetsbedömning finns beskrivna i bilaga 1, tabell 3 och 4, samt bilaga 2, tabell 5.

**Figur 3.** Inkluderade och exkluderade artiklar under urvalsprocessen.





## 3.2 Beskrivning av de inkluderade artiklarna

De inkluderade artiklarna i denna kunskapssammanställning kategoriserades och dokumenterades enligt mallen från Myndigheten för arbetsmiljökunskap (bilaga 1, tabell 3 och 4).

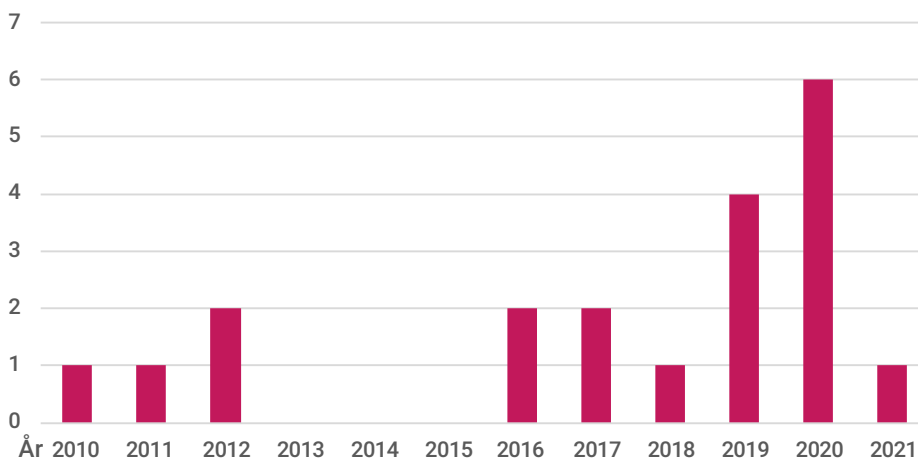
De inkluderade artiklarna fördes vid analysen in i en kategoriseringsmall avseende syfte, summering av metod och deltagare, summering av resultat, summering av diskussion och slutsats, samt övriga kommentarer kring artikeln. Resultaten återfinns i bilaga 1, tabell 3 och 4 där de 20 artiklarna beskrivs på en övergripande och summerande nivå.

Det är nämnvärt att inga artiklar vid sökningarna detekterades utifrån en svensk kontext för söktermerna angående digitalisering samt distans- och hemarbete för den seniora arbetskraften (55+ år). Men vid genomläsning av de inkluderade fulltextartiklarna utifrån en svensk kontext framkom dock att två trots allt inkluderade teknikutveckling samt informations- och kommunikationsanvändande i yrkeslivet, även om det inte framgick av titel, abstrakt eller nyckelord.

### 3.2.1 Antal publikationer per år, studiedesign/metodansats, samt studiepopulation

De publikationer som slutgiltigt ingick i kunskapssammanställningen var publicerade mellan januari år 2010 till och med juni år 2021 (figur 4). Sex av de inkluderade artiklarna var publicerade år 2020 och fyra år 2019, men totalt sett var variationen inte anmärkningsvärt stor i antalet publicerade artiklar mellan de olika åren.

**Figur 4.** Antal publikationer per år som ingår i litteraturöversikten.



Artiklarna hade olika studiedesign, men de flesta (15 artiklar) redogjorde för undersökningar med en kvantitativ studiedesign och undersökte register- eller enkätdata (se vidare i tabell 3). Vid analys av vilka sektorer som studiepopulationen i respektive artikel representerade användes Svensk näringsgrensindelning (SNI) 2007<sup>10</sup>. SNI 2007 är rådande standard för svensk näringsgrensindelning. Sammantaget fanns det i kunskapssammanställningen deltagare från alla sektorer i svensk näringsgrensindelning. Det var åtta artiklar som använde sig av registerdata insamlad av Statistiska Centralbyråns (SCB), det vill säga SCBs Arbetsmiljö- och Arbetskraftsundersökningar, och studiepopulationen innefattar därmed ett representativt urval för sektorer och yrkesgrupper inom den svenska arbetsmarknaden, samt både offentliga och privata arbetsgivare. Det fanns dessutom fyra studier som vid sina undersökningar använde en studiepopulation med en blandning av flera olika sektorer utifrån SNI 2007 näringsgrensindelning. Men det fanns även artiklar vars studiepopulation renodlat klassificerades till en specifik sektor, till exempelvis ”tillverkning”, ”finans- och försäkringsverksamhet”, ”transport och magasinering”, respektive ”vård och omsorg, sociala tjänster”. Totalt sett representerade de artiklar som är inkluderade i denna litteraturoversikt alla sektorer inom svensk näringsgrensindelning SNI 2007.

### 3.3 Resultatsammanställning av analysen med tematisering enligt teorierna i swAge-modellen

Som beskrivits ovan är det många faktorer som samverkar och påverkar den seniora medarbetarens arbetssituation. Temaområdena vid analysen utgick från swAge-modellens teorier om faktorer och påverkans-/bestämningsområden som medverkar till ett friskt och hållbart arbetsliv för medarbetare i alla åldrar och till deras anställningsbarhet (se ovan under kapitel *Bakgrund*, avsnitt 1.1.2 *Teoriansknytning med betydelse för senior arbetskraft*). Mental arbetsmiljö och arbetssocial miljö för den seniora arbetskraften utgör huvudsyftet med denna litteraturoversikt, i analysen har detta därför undersökts utifrån ett raster av och i relation till respektive bestämningsområde i swAge-modellen. Analysen av de

---

10	Näringsgren	Benämning
	A	Jordbruk, skogsbruk och fiske
	B	Utvinning av mineral
	C	Tillverkning
	D	Försörjning av el, gas, värme och kyla
	E	Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering
	F	Byggverksamhet
	G	Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar
	H	Transport och magasinering
	I	Hotell- och restaurangverksamhet
	J	Informations- och kommunikationsverksamhet
	K	Finans- och försäkringsverksamhet
	L	Fastighetsverksamhet
	M	Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik
	N	Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster
	O	Offentlig förvaltning och försvar; obligatorisk socialförsäkring
	P	Utbildning
	Q	Vård och omsorg; sociala tjänster
	R	Kultur, nöje och fritid
	S	Annan serviceverksamhet
	T	Förvärsarbete i hushåll; hushållens produktion av diverse varor och tjänster för eget bruk
	U	Verksamhet vid internationella organisationer, utländska ambassader o.d.

inkluderade artiklarna delades därför in i seniora medarbetares utsatthet för risker samt förebyggande åtgärder utifrån följande temaområden:

- **Arbetsmiljöns hälsoeffekter**

1. *Hälsa* – funktionsvariationer, skador, sjukdomar, diagnoser och självskattad hälsa
2. *Fysisk arbetsmiljö* – fysisk belastning, slitage, olyckor, smittskydd, rumslig utformning, klimat och kemiska hälsorisker
3. *Mental arbetsmiljö* – stress, krav, kontroll, hot, våld
4. *Tid* – arbetstid, arbetstakt, återhämtningsmöjligheter under och mellan arbetspassen

- **Ekonomi**

5. *Privatekonomi* – lön, individens behov av att kunna försörja sig, socialförsäkringssystem, pensionssystem

- **Relationer, stöd och gemenskap**

6. *Privatsocial miljö* – socialt stöd, attityder och relationer till familj, partner, vänner, fritidssysselsättning
7. *Arbetsocial miljö* – attityder, socialt stöd och relationer i organisationen, ledarskapet, delaktighet, kränkande särbehandling, diskriminering i arbetslivet

- **Utförande av uppgift**

8. *Arbetsstillfredsställelse* – motivation för uppgifter och aktiviteter i arbetet, samt stimulans, självförverkligande, meningsfullhet med uppgifter och aktiviteter i arbetet
9. *Kompetens* – förmågor, kunskap, utveckling, tillgång till kompetensutveckling

Sammantaget fanns alltså modellens alla nio bestämningsområden för ett hållbart arbetsliv för den seniora arbetskraften representerade i litteraturöversikten. Resultatdiskussionen nedan följer analysens tematisering utifrån de nio bestämningsområdena i swAge-modellen, indelade i de fyra bestämningsfärensområdena: Arbetsmiljöns hälsoeffekter; Privatekonomi; Relationer, stöd och gemenskap; samt utförande av uppgift och aktivitet i arbetet. Utifrån analys- och resultatdiskussionen av de inkluderade artiklarna föreslås nedan, under respektive bestämnings- och påverkansområde, även allmänna råd till olika aktörer på organisations- och företagsnivå samt på samhällsnivå. Se avsnitt 5 *Allmänna råd och åtgärdsförslag*.

### 3.3.1 Ålder och senior arbetskraft

Vid genomläsning av de inkluderade artiklarna ser man att flera av dem inte har resonerat kring ålder och det faktum att det finns olika sätt att definiera ålder och åldrande på. Eftersom just ålder är det som markerar och utmärker den seniora medarbetaren i den totala arbetskraften hade det varit lämpligt att föra ett resonemang kring detta faktum. Dock gäller inte detta alla artiklar, en del

artiklar tar upp och poängterar betydelsen av att inte enbart definiera seniora medarbetare utifrån en kronologisk åldersdefinition utan även reflektera över den seniora arbetskraften utifrån biologisk ålder, social ålder och kognitiv ålder.

Vid genomläsning går det att ana att några artiklar mycket medvetet, andra vad det tycks helt omedvetet, utgår från åldersdefinitioner. Nedan redovisas vilka artiklar som går att kategorisera utifrån huruvida de har berört någon av de fyra åldersdefinitionerna: *biologisk ålder*, *kronologisk ålder*, *social ålder* och *kognitiv ålder*.

*Biologisk ålder* och åldrande relaterar till arbetsmiljöns hälsoeffekter och påverkar individens anställningsbarhet. Sexton av de inkluderade artiklarna diskuterade utifrån resultaten samband mellan den seniora arbetskraftens hälsa och biologisk ålder (Nilsson 2020c; Uman m.fl. 2020; Blomqvist m.fl. 2020a; Blomqvist m.fl. 2020b; Åhlin m.fl. 2020; Åkerstedt m.fl. 2019; Anxo m.fl. 2019; Hovbrandt m.fl. 2019; Runeson-Broberg m.fl. 2017; Oliv m.fl. 2017; Nilsson m.fl. 2011 Nilsson m.fl. 2016; Rydstedt & Lundh 2012; Nilsson & Nilsson 2021; Nilsson 2012; Ohlsson 2010). Av de inkluderade studierna undersökte tio studier den seniora arbetskraftens fysiska arbetsmiljö tillsammans med den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön (Nilsson 2020c; Åkerstedt m.fl. 2019; Anxo m.fl. 2019; Hovbrandt m.fl. 2019; Oliv m.fl. 2017; Nilsson m.fl. 2011 Nilsson m.fl. 2016; Nilsson & Nilsson 2021; Nilsson 2012; Ohlsson 2010). Dessutom undersökte tolv av de inkluderade studierna den seniora arbetskraftens arbetstid, arbetstakt eller återhämtningsmöjligheter (Nilsson 2020c; Uman m.fl. 2020; Åhlin m.fl. 2020; Åkerstedt m.fl. 2019; Hovbrandt m.fl. 2019; Böckerman m.fl. 2018; Runeson-Broberg m.fl. 2017; Nilsson m.fl. 2016; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson & Nilsson 2021; Nilsson 2012; Ohlsson 2010).

*Kronologisk ålder* och åldrande relaterar till ekonomi och olika ekonomiska incitament i samhället och på arbetsplatser. Tolv artiklar undersökte den seniora arbetskraftens mentala arbetsmiljö och arbetssociala miljö i relation till faktorer med betydelse för privatekonomin (Utman m.fl. 2020; Blomqvist m.fl. 2020a; Nilsson 2020c; Blomqvist m.fl. 2020b; Anxo m.fl. 2019; Hovbrandt m.fl. 2019; Böckerman m.fl. 2018; Nilsson m.fl. 2011 Nilsson m.fl. 2016; Nilsson & Nilsson 2021; Nilsson 2012; Ohlsson 2010).

*Social ålder* och åldrande relaterar till relationer, stöd och gemenskap genom attityder till olika åldersgrupper och individer under olika faser av livsloppet. Den seniora arbetskraftens privatsociala miljö diskuterades i åtta av artiklarna (Utman m.fl. 2020; Nilsson 2020c; Hovbrandt m.fl. 2019; Nilsson m.fl. 2011 Nilsson m.fl. 2016; Nilsson & Nilsson 2021; Nilsson 2012; Ohlsson 2010). Den arbetssociala miljön med ledarskap, diskriminering, socialt stöd och så vidare togs upp i fjorton artiklar (Utman m.fl. 2020; Blomqvist m.fl. 2020a; Nilsson 2020c; Blomqvist m.fl. 2020b; Åhlin m.fl. 2020; Anxo m.fl. 2019; Hovbrandt m.fl. 2019; Nilsson m.fl. 2011; Richert-Kázmierska & Stankiewicz 2016; Nilsson m.fl. 2016; Rydstedt & Lundh 2012; Nilsson & Nilsson 2021; Nilsson 2012; Ohlsson 2010).

*Kognitiv ålder* och åldrande relaterar till utförande av uppgift och aktiviteter i arbetet. Upplevelsen av arbetstillfredsställelse, motivation och stimulans med arbetsuppgifter och aktiviteter i arbetet i relation till den seniora arbetskraftens mentala arbetsmiljö och arbetssociala miljö avhandlades i fjorton artiklar (Utman m.fl. 2020; Nilsson 2020c; Blomqvist m.fl. 2020b; Åhlin m.fl. 2020; Åkerstedt m.fl. 2019; Anxo m.fl. 2019; Hovbrandt m.fl. 2019; Nilsson m.fl. 2011; Richert-Kázmierska & Stankiewicz 2016; Nilsson m.fl. 2016; Rydstedt & Lundh 2012; Nilsson & Nilsson 2021; Nilsson 2012; Ohlsson 2010). Dessutom diskuterade tio av artiklarna den seniora arbetskraftens kompetens, förmåga och/eller kunskap (Nilsson 2020c; Åkerstedt m.fl. 2019; Anxo m.fl. 2019; Hovbrandt m.fl. 2019; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson m.fl. 2016; Rydstedt & Lundh 2012; Nilsson & Nilsson 2021; Nilsson 2012; Ohlsson 2010).

I den utökade sökningen för digitaliseringen av den seniora arbetskraftens arbetssituation detekterades två artiklar. Den ena tog upp bestämningsområdena hälsa, fysisk arbetsmiljö, mental arbetsmiljö och privatekonomi (Borle m.fl. 2021). Den andra artikeln tog upp senior arbetskraft, digitalisering och mental arbetsmiljö, arbetstid, arbetstakt och återhämtning, arbetssocial miljö, arbetstillfredsställelse och motivation med arbetsuppgifter samt kunskap, kompetens och förmåga (Soja & Soja 2020). Sökning utifrån senior arbetskraft och distansarbete från hemmet resulterade inte i några artiklar alls.

### **3.3.2 Arbetsmiljöns hälsoeffekter**

Människors arbetsmiljö har effekter på och påverkar deras hälsa och biologiska åldrande genom den fysiska arbetsmiljön, den mentala arbetsmiljön samt arbetstid, arbetstakt och möjligheten till återhämtning under och mellan arbetspassen (Nilsson 2021; Nilsson 2020b, Nilsson & Nilsson 2021). Detta påverkar i sin tur om individer kan förbli anställningsbara till en hög ålder samt om de kan och vill arbeta kvar.

#### **3.3.2.1 Hälsa**

De seniora medarbetarnas hälsa och välbefinnande påverkas av den mentala arbetsmiljön och av den arbetssociala miljön, och hälsa ingår som det första bestämnings- och påverkansområdet i swAge-modellen. Individer behöver en tillräckligt god hälsa för att kunna ingå i arbetslivet och vara anställningsbara utifrån de uppgifter och aktiviteter de förväntas utföra.

I kunskapssammanställningen framkom att den mentala hälsan hos senior arbetskraft associerar till olika faktorer i arbetsmiljön och arbetslivet. Hälsa kan dock definieras på olika sätt. Diagnostisering vid mental ohälsa beskrivs som symtomdiagnoser, det vill säga diagnosen ställs via patientens subjektiva beskrivning av sina symtom och/eller via självskattningsinstrument vilka sedan tolkas och bedöms av en läkare eller annan legitimerad personal. Självskattad hälsa definieras utifrån individens egen upplevelse av sitt hälsotillstånd och välbefinnande i sin situation och miljö, vilket är av stor betydelse vid studier av mental arbetsmiljö och arbetssocial miljö för den seniora arbetskraften. Hälften av artiklarna som detekterades vid sökningen har använt sig av självskattad hälsa som metod för att mäta deltagarnas hälsa (Hovbrandt m.fl.

2019; Nilsson 2012; 2020c; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson & Nilsson 2021; Ohlsson 2010; Oliv m.fl. 2017; Rydstedt & Lundh 2012; Uman m.fl. 2020; Åkerstedt m.fl. 2019; ). Andra artiklar använder sig enbart eller också av diagnostiserad ohälsa för att undersöka den mentala hälsan hos senior arbetskraft associerat till olika faktorer i arbetsmiljön (Anxo m.fl. 2019; Blomqvist m.fl. 2020a;2020b; Nilsson 2012; 2020c Åhlin m.fl. 2020). Flera av de symtom som beskrivs i diagnoserna vid mental ohälsa kan förknippas med, ha påverkats eller orsakats av den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön, till exempel anpassningsstörningar och reaktion på stark stress, utmattningssymtom eller maladaptiv stressreaktion.

En artikel i kunskapssammanställningen undersökte vilka faktorer inom hälso- och sjukvårdens arbetsmiljö och arbetssituation som associeras med självskattad hälsa respektive diagnostiserad ohälsa, samt hur dessa båda utfallsvariabler påverkade den seniora arbetskraftens (55–64 år) möjlighet att arbeta till 65 års ålder eller längre (Nilsson m.fl. 2016). Det framkommer vid analysen att självskattad hälsa hade en större betydelse än diagnostiserad ohälsa för förmågan att arbeta till 65 år eller längre. Associationen mellan låg självskattad hälsa och förmågan att arbeta till 65 år eller längre var framförallt relaterad till om de seniora medarbetarna upplevde mental och/eller fysisk trötthet, om de sällan kände sig utvilade, om de hade tillräcklig möjlighet till återhämtning mellan arbetsdagarna, om de var nöjda med sin arbetssituation, hur attityden var från chefer till dem som senior arbetskraft, samt om de upplevde sig åldersdiskriminerade på arbetsplatsen. Dessutom konstaterades det att kvinnor oftare än män angav låg självskattad hälsa, samt att kvinnor i jämförelse med män hade fler diagnoser. I artikeln lyfts att denna skillnad bör sättas i samband med vid vilken ålder män respektive kvinnor går i ålderspension, det vill säga att kvinnor ofta går i pension tidigare än män. Dessutom lyftes i artikeln betydelsen av att både beakta den självskattade hälsan och diagnoser i relation till arbetssituationen vid arbetsanpassning för ökad anställningsbarhet och om fler ska klara av att arbeta till en högre ålder.

I en artikel som detekterades vid den utökade sökningen utifrån ett internationellt perspektiv undersöktes den självskattade mentala och fysiska hälsan och digitalisering (Borle m.fl. 2021). I studien, vilken bestod av individer i åldern 53 och 59 år, konstaterades att exponering för arbetsrelaterad informations- och kommunikationsteknik (IKT<sup>11</sup>) inte var statistiskt associerat med sämre mental hälsa i undersökningsgruppen. Medan associationen mellan digitalintensivt yrkesarbete, det vill säga om personen upplevde att denna teknikanvändning i arbetsuppgiften medverkade till ökad arbetsbörda och arbetstakt, var statistiskt signifikant med sämre mental hälsa och sämre arbetsförmåga.

I sökningarna detekterades inga studier som undersökte den seniora arbetskraftens mentala hälsa vid distansarbete från hemmet.

---

11 Informations- och kommunikationsteknik (IKT) avser operativsystem och programvara för datorer, att hantera en stationär dators och en laptops grundläggande funktioner, använda centrala datorprogram för att producera vanlig digital information som Word-dokument och PowerPoint-presentationer, men också exempelvis telefoner, mobiltelefoner, e-postsystem, läsa på websidor, och "smart glasses" som är utrustade med kamera, mikrofon.

### 3.3.2.2 Fysisk arbetsmiljö

Belastningar i den fysiska arbetsmiljön kan även påverka den mentala hälsan och stressnivån hos medarbetare. Den fysiska arbetsmiljön utgör det andra bestämnings- och påverkansområdet i swAge-modellen. Flera studier lyfte fram att upplevelsen av och påfrestningar i den fysiska arbetsmiljön även inverkar på den mentala belastningen i arbetet för seniora och åldrande medarbetare (Nilsson 2020c; Åkerstedt m.fl. 2019; Anxo m.fl. 2019; Olive m.fl. 2017; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson m.fl. 2016; Nilsson & Nilsson 2021; Nilsson 2012; Ohlsson 2010). I en av de inkluderade artiklarna framkom att de vanligaste statistiskt säkerställda orsakerna för arbetsorsakade besvär var påfrestande arbetsrörelser, tunga lyft samt upprepande av samma rörelser tillsammans med stress och mental press (Nilsson 2020 c). Dessutom var associationen mellan att utifrån sitt åldrande ha svårt att klara av sina arbetsuppgifter statistiskt säkerställd med att inte kunna arbeta kvar till 65 år eller längre (Nilsson 2020 c). En annan artikel undersökte fysiska påfrestningar utifrån arbetsställningar och arbetsuppgifter och lyfte fram att när de seniora medarbetare som hade nacksmärtor fick möjlighet att sitta ner, eller fick arbetsuppgifter med lägre nivåer av fysiskt krävande arbete, ökade deras upplevelse av kontroll över arbetssituationen, vilket bidrog till bättre arbetsförmåga (Oliv m.fl. 2017). Dock saknades i studien en reflektion utifrån om det var stress, högre krav eller mental belastning som inverkar på den fysiska arbetsbelastningen genom uppdragna axlar eller andra problematiska arbetsställningar, vilka i sin tur påverkade nacksmärtorna. Det saknades även en reflektion kring ”*healthy worker*”-effekten på resultatet, det vill säga om det var de friskaste seniorerna som var kvar på arbetsplatsen och ingick i studien, och vad resultaten kan leda till när ålderspensionen senareläggs.

Generellt är det oftast personer med fysiskt krävande yrken som riskerar att bli fysiskt utslitna av arbetet och därför inte längre orkar eller klarar av att upprätthålla samma produktionsnivå vid ett ökat biologiskt åldrande, exempelvis på en fortsatt hög ackordnivå. Att uppleva att den fysiska arbetsmiljön har medfört att man blivit utsliten och samtidigt ha dåligt samvete för att inte klara av att arbeta och producera på samma nivå och att detta kan gå ut över kollegor är mycket mentalt belastande och påfrestande enligt några av artiklarna (Nilsson 2012; Hovbrandt m.fl. 2019; Nilsson & Nilsson 2021). I en annan artikel uttrycker författaren att det finns ett klassperspektiv på den fysiska arbetsmiljöbelastningen och att, som författaren uttryckte det, ”arbetarklassen” oftare blir fysiskt utslitna i förtid (Ohlsson 2010). Att bli fysiskt utsliten medverkade, enligt författaren, i sin tur till mental påverkan, psykisk trötthet och uppgivenhet, samt otrygghet och stress eftersom det påverkade möjligheten till att försörja sig och bevara sin anställningsbarhet långt upp i åren (Ohlsson 2010). I en artikel lyfts att senior arbetskraft väger samman hur den fysiska arbetsmiljön, mentala arbetsmiljön samt deras möjligheter till återhämtning mellan och under arbetspassen påverkar deras hälsa och är ett av de fyra betydelsefulla underlagen vid övervägandet inför om de väljer att stanna kvar i ett längre arbetsliv eller gå i tidig ålderspension, det vill säga före 65 års ålder (Nilsson 2012). I en artikel hade författarna utifrån resultaten tagit fram åtgärdsförslag för att minska fysiskt och mentalt slitage för att öka möjlighe-

terna till ett friskt och hållbart arbetsliv för seniora medarbetare (Nilsson & Nilsson 2021). Åtgärderna handlade om att främja den fysiska och mentala arbetsmiljöns positiva hälsoeffekter och förebygga arbetsmiljöns negativa effekter på det biologiska åldrandet, om att införa en organisationskultur som främjar nyttjande av ergonomisk och teknisk säkerhetsutrustning och hjälpmedel, åtgärder för införande av rotation, variation och förändring av uppgifter, samt en matris för stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).

Vid den utökade sökningen angående teknik och digitalisering av arbetslivet lyfte en studie utifrån en tysk kontext, med medarbetare i åldern 53 år och 59 år, att digital arbetsintensifiering i olika yrken negativt påverkar den fysiska och mentala hälsan (Borle m.fl. 2021). Artikeln poängterade att det därför fanns ett ökat behov av att se över arbetsplatsens ergonomiska och fysiska beskaffenhet för att inte riskera de åldrande medarbetarnas hälsa och arbetsförmåga, särskilt för seniorer i specialistyrken.

I sökningarna detekterades inga studier som undersökte den seniora arbetskraftens fysiska arbetsmiljö vid distansarbete från hemmet.

### 3.3.2.3 Mental arbetsmiljö

Denna kunskapssammanställning har psykosocial arbetsmiljö som huvudfokus. Den psykosociala arbetsmiljön är som tidigare beskrivits ett vitt begrepp, där bland annat den mentala arbetsmiljön ingår. Den mentala arbetsmiljön för seniorer utgör det tredje påverkans- och bestämningsområdet i swAge-modellen för ett friskt och hållbart arbetsliv för alla åldrar och individens anställningsbarhet. Eftersom mental arbetsmiljö är ett inklusionskriterium berör samtliga av de inkluderade artiklarna den seniora arbetskraftens mentala arbetsmiljö. I fyra kvalitativa studier ställdes frågor om vad som medverkade till att de seniora medarbetarna arbetade kvar eller lämnade arbetsplatsen i förtid, där de seniora medarbetarna själva beskrev faktorer i den mentala arbetsmiljön som orsak (Hovbrandt m.fl. 2019; Nilsson & Nilsson 2021; Nilsson 2012; Ohlsson 2010). Dock undersöktes och ställdes det enbart i fyra av de kvantitativa studier som ingick i artiklarna direkta enkätfrågor till de seniora medarbetarna om hur de upplever sin mentala arbetsmiljö och huruvida det bidrog till deras vilja att stanna på arbetsplatsen eller inte (Nilsson m.fl. 2011; Nilsson m.fl. 2016; Rydstedt & Lundh 2012).

Psykosocial arbetsmiljö mäts ofta med frågor utifrån teorier om krav och kontroll som orsak till stressreaktioner i arbetslivet (Karasek & Theorell 1990), socialt stöd från chef och kollegor i den arbetssociala miljön (Johnson 1986), samt angående insats av ansträngning och belöning för utförda uppgifter (Siegrist 2016). Några av de inkluderade artiklarna i litteraturöversikten använde sig av dessa frågor vid sina undersökningar av den seniora arbetskraften. Det påvisades att obalans mellan krav och kontroll i arbetsmiljön medverkade till sämre mental hälsa hos seniora medarbetare (Blomqvist m.fl. 2020a; Blomqvist m.fl. 2020b; Åhlin m.fl. 2020; Åkerstedt m.fl. 2019; Anxo m.fl. 2019; Oliv m.fl. 2017; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson m.fl. 2016; Rydstedt & Lundh 2012; Nilsson 2020c). Det fanns även artiklar som undersökte och diskute-



rade socialt stöd på arbetsplatsen och att brister avseende stöd medverkade till sämre mental hälsa hos seniora medarbetare (Åhlin m.fl. 2020; Åkerstedt m.fl. 2019; Anxo m.fl. 2019; Oliv m.fl. 2017; Nilsson 2020c; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson m.fl. 2016; Rydstedt & Lundh 2012). En del artiklar undersökte och/eller diskuterade risker i den seniora arbetskraftens arbetsmiljö utifrån hur brister/obalans mellan ansträngning och belöning i arbetet medverkade till sämre mental hälsa hos seniora medarbetare (Runesson-Broberg m.fl. 2017; Åhlin m.fl. 2020; Åkerstedt m.fl. 2019; Anxo m.fl. 2019; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson m.fl. 2016; Rydstedt & Lundh 2012; Nilsson 2020c). Andra studier undersökte och/eller diskuterade risker i den seniora arbetskraftens arbetsmiljö utifrån risker i anställningstryggheten (Böckerman m.fl. 2018; Nilsson 2020c; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson m.fl. 2016), utifrån övertidsarbete och arbetstillfredsställelse (Uman m.fl. 2020; Nilsson 2020c; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson m.fl. 2016) och utifrån upplevelsen av balans mellan privatliv och arbetsliv (Richert-Kázmierska & Stankiewicz 2016; Nilsson 2020c; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson m.fl. 2016). Det var även fyra av studierna som beskrev att hot, otrygghet i arbetsmiljön och risken för att utsättas för våld i arbetsmiljön var en bidragande faktor till att den seniora arbetskraften övervägde att lämna, eller hade lämnat, arbetslivet i förtid (Nilsson m.fl. 2011; Nilsson 2012; Nilsson & Nilsson 2021). Det var dessutom två studier som undersökte användning av läkemedel för mentala symtom och sjukdomar i relation till arbetsmiljöns stress, krav och kontroll. Där påvisades att anställningsosäkerhet samt risken att tvingas sluta sitt arbete ökade risken för en sämre mental arbetsmiljö och ökat läkemedelsintag bland de seniora medarbetarna (Blomqvist m.fl. 2020a; Blomqvist m.fl. 2020b).

Vid den utökade sökningen för digitaliseringen av den seniora arbetskraftens arbetsituation inkluderades ytterligare två studier kring teknikanvändande i denna litteraturöversikt, trots att de inte relaterade till en svensk kontext. Resultaten visade att teknikanvändning i sig inte påverkade den mentala arbetsmiljön för seniora medarbetare, men om tekniken medförde ökad arbetsbelastning, högre arbetstakt eller infördes utan adekvat inlärningsprocess så medverkade det till ökade krav och låg kontroll i arbetet, det vill säga en negativ effekt i den mentala arbetsmiljön (Borle m.fl. 2021; Soja & Soja 2020).

I sökningarna detekterades inga studier som undersökte den seniora arbetskraftens mentala arbetsmiljö vid distansarbete från hemmet.

#### 3.3.2.4 Arbetstid, arbetstakt och återhämtning

Hur arbetstid, arbetstakt och återhämtning inverkar på medarbetaren utgör det fjärde påverkans- och bestämningsområdet i swAge-modellen för ett hållbart arbetsliv och anställningsbarhet. Återhämtning är biologiskt sett livsnödvändigt. Vid ökande ålder behövs generellt längre tid för återhämtning på grund av det biologiska åldrandet.

Flera artiklar visade på resultat samt diskuterade att återhämtning var betydelsefullt för den seniora arbetskraftens hantering av bland annat sin mentala arbetsmiljö och för deras hälsa och välbefinnande, men också att återhämt-

ningen påverkas av arbetstid och arbetstakt (Åkerstedt m.fl. 2019; Uman m.fl. 2020; Åhlin m.fl. 2020; Hovbrandt m.fl. 2019; Böckerman m.fl. 2018; Runeson-Broberg m.fl. 2017; Oliv m.fl. 2017; Nilsson 2020c; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson m.fl. 2016; Nilsson 2012; Nilsson & Nilsson 2020; Ohlsson 2010). Att befinna sig i en mentalt stressande arbetssituation gör att det kan vara svårt att släppa tankarna på arbetet på fritiden vilket kan försämra möjligheten till återhämtning även när arbetstiden är slut för dagen (Richert-Kázmierska & Stankiewicz 2016). I en artikel angående övertidsarbete konstaterades att det hade en särskilt negativ inverkan på de seniora medarbetarnas mentala hälsa om det inte kompensades i efterhand (Uman m.fl. 2020). Hög arbetstakt, överengagemang i arbetet, osäkra anställningsförhållanden samt risk att bli uppsagd konstaterades minska möjligheten till återhämtning, eftersom studiedeltagarna inte kunnat släppa tankarna på arbetet (Åkerstedt m.fl. 2019; Åhlin m.fl. 2020; Runeson-Broberg 2017). Dessutom visade resultaten att det även riskerade att yttra sig i mental ohälsa, depression, utmattningssyndrom och hjärt-kärlproblem (Åkerstedt m.fl. 2019; Åhlin m.fl. 2020; Runeson-Broberg 2017), samt i ökad användning av läkemedel för mental ohälsa (Blomquist m.fl. 2020a; Blomqvist 2020b). En studie visade ett statistiskt säkerställt samband mellan en god självskattad hälsa och den seniora medarbetarens möjlighet till återhämtning mellan arbetsdagarna, samt deras upplevelse av att vara utvilade (Nilsson m.fl. 2016). Samtidigt finns det i litteraturoversikten artiklar som visade på att om de seniora medarbetarna istället upplevde möjlighet till tillräcklig återhämtning under och mellan arbetspassen, pauser i arbetet, en fungerande arbetstakt och arbetstid som möjliggör avkoppling på fritiden så ökade deras benägenhet att vilja och kunna arbeta till en högre ålder (Hovbrandt m.fl. 2019; Nilsson 2020c; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson m.fl. 2016; Nilsson 2012; Nilsson & Nilsson 2020; Ohlsson 2010).

Vid den utökade sökningen angående digitalisering detekterades en artikel vilken visade att arbetstakten var mycket betydelsefull för hur den seniora arbetskraften klarade av tekniksystemen i arbetsmiljön (Soja & Soja 2020). Arbetstakten påverkade framgång och misslyckande vid införandeprocessen av ny teknik på arbetsplatsen och i arbetsuppgifterna, vilket i sin tur påverkade de seniora medarbetarnas mentala mående (Soja & Soja 2020).

I sökningarna detekterades inga studier som undersökte den seniora arbetskraftens arbetstid, arbetstakt och återhämtning vid distansarbete från hemmet.

### **3.3.3 Ekonomi**

Behovet av en försörjning är oftast en viktig orsak till att arbeta (Nilsson 2021; Nilsson 2020b, Nilsson & Nilsson 2021). Anställningstrygghet och anställningsbarhet är därför betydelsefullt för privatekonomin. Kronologisk ålder används för att reglera ekonomiska incitament i samhället och i arbetet.

#### **3.3.3.1 Privatekonomi**

Privatekonomin utgör det femte påverkans- och bestämningsområdet i swAge-modellen vilket även påverkas av de seniora medarbetarnas anställningsbarhet i ett hållbart arbetsliv för alla åldrar. Studier visar att ekonomin är en av

de fyra överväganden som seniora medarbetarna gör inför valet att lämna eller stanna kvar i arbetslivet (Nilsson 2012; Nilsson & Nilsson 2021). Ett hot om att inte kunna försörja sig är mycket stressande och mentalt påfrestande.

I några av artiklarna visades att lång utbildningstid och hög lön hade ett positivt samband med god mental hälsa samt med att arbeta till en högre ålder, medan kort utbildningstid och sämre lön visade samband med sämre hälsa (Uman m.fl. 2020; Anxo m.fl. 2019). En bättre ekonomi utgör incitament för att locka seniora medarbetare att stanna kvar genom att det ger en ekonomisk trygghet vilket i sin tur kan bidra till mentalt välbefinnande (Nilsson 2012; Hovbrandt 2019; Nilsson & Nilsson 2021; Nilsson m.fl. 2016; Nilsson m.fl. 2011; Ohlsson 2010; Uman m.fl. 2020; Anxo m.fl. 2019). Men privatekonomin kan också medföra att seniora medarbetare tvingas arbeta kvar, trots att de är utslitna eller inte trivs vilket i sin tur riskerar medverka till ökad stress och mental ohälsa (Nilsson 2012; Hovbrandt 2019; Nilsson & Nilsson 2021; Nilsson m.fl. 2016; Nilsson m.fl. 2011; Ohlsson 2010).

Bristande anställningstrygghet och individens anställningsbarhet kan medverka till en upplevelse av stress i vardagen och i sin förlängning påverka individens mentala hälsa. I denna kunskapssammanställning ingår artiklar som undersökte den seniora arbetskraftens anställningstrygghet och upplevelsen av att det förekom en risk att bli uppsagd medverkade till ökad förskrivning av lugnande och antidepressiva läkemedel (Blomqvist m.fl. 2020a). En annan studie visade att de seniora medarbetare som hade tvingats lämna arbetsplatsen genom uppsägning eller vid nedläggning av arbetsplatsen nyttjade lugnande och antidepressiva läkemedel i högre omfattning än de som hade arbetat på arbetsplatser där detta inte förekom och som själva hade bestämt när de skulle lämna sin arbetsplats för ålderspension (Blomqvist 2020b). En av artiklarna diskuterade att anställningstryggheten är extra betydelsefull för den mentala hälsan för seniora medarbetare i, som författaren uttryckte det, ”arbetaryrken” eftersom det är en grupp som kan ha särskilt svårt att få något annat arbete vid ökande ålder (Ohlsson 2010). En anställning gav dessa seniora medarbetare större trygghet, medan omorganisationer medförde en stegrande otrygghet eftersom det började spekuleras kring uppsägningar och att särskilt de seniora medarbetarna riskerade att bli uppsagda och därmed få sämre inkomst samt sämre pension, kanske från en redan låg ekonomisk nivå (Ohlsson 2010). En artikel som jämförde anställningstrygghetslagstiftningen i Sverige och Finland visade att den svenska regeln sist-in-först-ut medförde att det fanns en lägre anställningssäkerhet bland de svenska seniora medarbetarna i förhållande till de finska seniora medarbetarna, samt att regeln även gynnade de svenska seniorernas löneprofil och därmed var gynnsam för de svenska medarbetarnas ekonomi (Böckerman m.fl. 2018).

I den utökade sökningen av digitaliseringens betydelse för den seniora arbetskraften ingick en artikel med studiedeltagare i åldrarna 53 respektive 59 år. I den redovisade studien uppvisades statistiskt säkerställda samband mellan hög grad av digitalintensivt yrkesarbete och sämre mental hälsa och arbetsförmåga, oavsett socioekonomisk tillhörighet (Borle m.fl. 2021).

I sökningarna detekterades inga artiklar som undersökte den seniora arbetskraftens privatekonomi vid distansarbete från hemmet.

### **3.3.4 Relationer, stöd och gemenskap**

Människor är sociala varelser och i princip alla arbeten och yrken innehåller någon typ av kontakt med andra individer. Därför är relationer, gemenskap och upplevelsen av socialt stöd från andra, till exempel chefen, kollegor och andra man möter i sitt arbete betydelsefullt för individens anställningsbarhet och för i vilket sammanhang och vilka grupper som de arbetande vill och kan vara kvar i (Nilsson 2021; Nilsson 2020b, Nilsson & Nilsson 2021). Upplevelser av relationer, stöd och gemenskap på fritiden och i privatlivet inverkar också på arbetslivet och har betydelse för anställningsbarhet och för om människor kan och vill arbeta. Social ålder relaterar till individens relationer, stöd och gemenskap i olika grupper.

#### **3.3.4.1 Privatsocial miljö**

Den privatsociala miljöns relationer, stöd och gemenskap inverkar på individer och deras mående samt på arbetssituationen, och utgör det sjätte påverkans- och bestämningsområdet för ett hållbart arbetsliv i swAge-modellen.

Den privatsociala miljön visade sig utifrån resultaten i de inkluderade studierna även ha stor betydelse för de seniora medarbetarnas övervägande och val att arbeta kvar eller lämna arbetsplatsen (Nilsson 2012; Nilsson & Nilsson 2021). Den privatsociala miljön kan både vara positivt stödjande och negativ för de seniora medarbetarnas möjlighet till att kunna och vilja arbeta till en högre ålder (Nilsson m.fl. 2011). Dock är detta inte möjligt på samma sätt i alla yrken utan främst för dem som själv kan planera och ha kontroll över sin arbetssituation, arbetstidsschema, produktionstoppar och arbetstakt, samtidigt som de har kontroll över belastning och återhämtningsmöjligheter på fritiden. Övertidsarbete visade sig i en studie inverka på den privatsociala miljön och visade sig ha en negativ effekt på den mentala hälsan hos medarbetare i alla åldrar (22–72 år), särskilt om det inte kompenseras (Uman m.fl. 2020). Dock visade undersökningen att ökande ålder samtidigt medverkade till bättre mental hälsa. Generellt sett har seniora medarbetare ofta en annan privatsocial situation än yngre medarbetare, exempelvis genom att inte längre ha småbarn att sköta om och hinna med samtidigt med karriären, vilket kan öka stressen och det dåliga samvetet vid till exempel övertidsarbete. En möjlighet att balansera arbetsliv och privatliv ökade tillfredsställelsen med arbetet och upplevelsen av en lagom mental arbetsbelastning (Hovbrandt 2019; Nilsson 2012). Det var vid en jämförelse även främst de seniora medarbetarna (50–70 år) som angav att de upplever en god balans mellan privatliv och arbetsliv samt tillfredsställelse och kunde nyttja de flexibla lösningar som arbetsgivaren infört för att förbättra möjligheterna till balans mellan privatliv och arbetsliv (Richert-Kázmierska & Stankiewicz 2016).

I den utökade sökningen av digitaliseringens betydelse för den seniora arbetskraften samt distansarbete från hemmet detekterades inga studier som undersökte privatsocial miljö.

#### 3.3.4.2 Arbetsocial miljö

I det vida begreppet psykosocial arbetsmiljö inkluderas även den arbetssociala miljön. Den arbetssociala miljön, det vill säga relationer, stöd och gemenskap på arbetsplatsen och i arbetslivet eller avsaknaden därav, utgör det sjunde bestämningsområdet för ett hållbart arbetsliv i swAge-modellen. I detta ingår ledarskapet, relation till och stöd från chefen och attityder i organisationen och från ledningen, samt relationer till och stöd från kollegor och andra individer som medarbetarna möter i sitt arbete.

Ett gott socialt stöd och trygghet i den arbetssociala miljön medverkade till en bättre mental hälsa bland medarbetarna medan bristande delaktighet, brist på trygghet i gruppen, åsidosättande och risk för uteslutning ur arbetsgruppen/ åsidosättande ur gruppgemenskapen medförde risk för mental ohälsa (Uman m.fl. 2020; Nilsson 2012; Nilsson & Nilsson 2021; Blomqvist 2020a; Blomqvist 2020b; Åhlin m.fl. 2020; Hovbrandt m.fl. 2019; Runeson-Broberg m.fl. 2017; Richert-Kázmierska & Stankiewicz 2016; Nilsson m.fl. 2016; Nilsson m.fl. 2011; Rydstedt & Lundh 2012; Ohlsson 2010).

Det detekterades vid denna kunskapssammanställning inga studier vilka explicit studerade mobbning och där resultaten analyserades utifrån ett åldersperspektiv eller tog upp den seniora arbetskraftens utsatthet för mobbning. Däremot påträffades studier som återgav hur seniora medarbetare åsidosattes eller upplevde sig diskriminerade i arbetet på grund av sin ålder (Nilsson 2012; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson & Nilsson 2021; Ohlsson 2010; Hovbrandt m.fl. 2019). Det tycktes dessutom finnas ett intersektionalitetsperspektiv<sup>12</sup> där ålder och andra diskrimineringsgrunder, jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv vad gäller faktorer som kön/genus, etnicitet, med mera samvarierade. Några artiklar visade på att seniora medarbetare riskerade ökat åsidosättande om de utöver att stå utanför normen genom sin höga ålder även skilde ut sig från normen på andra sätt, det vill säga utifrån andra diskrimineringsgrunder, exempelvis genom att inte tillhöra gruppen av det dominerande könet på könsmärkta<sup>13</sup> arbetsplatser (Nilsson 2012; Hovbrandt m.fl. 2019; Nilsson & Nilsson 2021; Ohlsson 2010). Resultaten från artiklar i kunskapssammanställningen visade att upplevelser hos seniora medarbetare av åsidosättande eller diskriminering enbart på grund av deras åldrande, av att inte längre få vara med i uppstarten av nya projekt, eller av att inte längre få vara bland dem som får möjlighet att gå den senaste kompetensutbildningen eller andra saker som händer i organisationen var mentalt påfrestande, samt medverkade till att seniora medarbetare ville eller valde att lämna arbetsplatsen för pension (Nilsson 2012; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson & Nilsson 2021; Hovbrandt m.fl. 2019).

<sup>12</sup> Intersektionalitet är ett begrepp och analytiskt perspektiv på hur relationer av överordning och underordning skapas och upprätthålls i samspel mellan kön/genus, etnicitet, klass, ålder, religion funktionsvariationer och sexuell läggning.

<sup>13</sup> Könsmärkt är ett begrepp och analytiskt perspektiv på hur exempelvis vissa områden, ämnen, yrken, teknik eller tolkningsföreträden, är förbehållet ett visst kön.

En högre position i organisationen och chefskap tycktes dock minska risken för detta och i stället ge en bättre upplevd mental hälsa (Uman m.fl. 2020; Nilsson 2012; Nilsson & Nilsson 2021; Hovbrandt m.fl. 2019).

Ledarskapet är en särskilt viktig faktor i den arbetssociala miljön eftersom det är chefen och ledaren som tillsammans med medarbetarna sätter agendan för attityden till olika åldersgrupper och vilka åtgärder som ska göras. Utifrån studiernas resultat poängterar flera artiklar behovet av ett mer åldersmedvetet ledarskap för att göra arbetssituationen och arbetsmiljön bättre för den seniora arbetskraften (Rydstedt & Lundh 2012; Nilsson 2020c; Nilsson 2012; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson m. fl. 2016; Nilsson & Nilsson 2021; Hovbrandt m.fl. 2019).

I den utökade sökningen för digitaliseringen av den seniora arbetskraftens arbetssituation framkom att socialt stöd och trygghet i arbetet och i arbetsgruppen var de mest kritiska frågorna för de seniora medarbetarnas användande av datoroperativsystem, färdigheter för att få tillgång till program och hantera en dators grundläggande funktioner, att med säkerhet kunna använda centrala datorprogram för att producera vanlig digital information som Word-dokument och PowerPoint-presentationer, och vid införandet av ny informations- och kommunikationsteknik samt avancerade teknikersystem (Soja & Soja 2020). Även denna artikel lyfter fram behovet av ett mer åldersanpassat ledarskap.

Det detekterades inga studier vid sökningarna som undersökte den seniora arbetskraftens arbetsociala miljö vid distansarbete från hemmet.

### **3.3.5 Utförande av uppgifter och aktiviteter i arbetet**

Motivation och stimulans vid utförande av uppgifter och aktiviteter i arbetet samt kunskap, förmåga och kompetens att klara av att utföra uppgifter och aktiviteter är betydelsefullt för möjligheten till att vara anställningsbar för arbetsgivaren och för att medarbetaren ska välja att stanna kvar i arbetet och yrket till en högre ålder (Nilsson 2021; Nilsson 2020b, Nilsson & Nilsson 2021). Kognitiv ålder relaterar till förmåga, kunskap, minne och möjligheten att utföra uppgifter och aktiviteter i arbetet.

#### **3.3.5.1 Motivation till och stimulans av arbetsuppgifter och aktiviteter i arbetet**

Motivation och stimulans av arbetsuppgifter och aktiviteter i arbetet är det åttonde påverkans- och bestämningsområdet för ett hållbart arbetsliv i swAge-modellen. Flera av de undersökningar som ingick i denna kunskaps-sammanställning konstaterade att tillfredsställelse och stimulans av de arbetsuppgifter och aktiviteter som ska utföras i arbetet ökar motivationen för att utföra dessa, samt bidrog till mentalt välmående och välbefinnande (Uman m.fl. 2020; Nilsson 2020c; Åhlin m.fl. 2020; Åkerstedt m.fl. 2019; Anxo m.fl. 2019; Hovbrandt m.fl. 2019; Runeson-Broberg m.fl. 2017; Richert-Kázmierska & Stankiewicz 2016; Nilsson m.fl. 2016; Rydstedt & Lundh 2012; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson & Nilsson 2021; Nilsson 2012; Ohlsson

2010). Flera av artiklarna redovisade även ett samband mellan de seniora medarbetarnas upplevelse av adekvat bekräftelse och belöning för det genomförda arbetet och ett gott mentalt välbefinnande i arbetslivet, samt vice versa (Uman m.fl. 2020; Nilsson 2020c; Åhlin m.fl. 2020; Åkerstedt m.fl. 2019; Anxo m.fl. 2019; Hovbrandt m.fl. 2019; Runeson-Broberg m.fl. 2017; Richert-Kázmierska & Stankiewicz 2016; Nilsson m.fl. 2016; Rydstedt & Lundh 2012; Nilsson m.fl. 2011; Nilsson & Nilsson 2021; Nilsson 2012; Ohlsson 2010).

En studie som undersökte depressiva symtom och diagnosers utveckling i samband med pensionering visar på statistiskt säkerställda samband mellan dels upplevelsen av obalans mellan ansträngning i arbetet och erhållen belöning samt orättvis behandling och depressiva symtom hos seniora medarbetare, vilket sedan minskade när medarbetare lämnade arbetslivet för pensionering (Åhlin m.fl. 2020). Andra studier vilka undersökte förskrivning av ångestdämpande och antidepressiva läkemedel visade på att om seniora medarbetare ofrivilligt tvingades lämna arbetskraften påverkade det utvecklingen av deras mentala hälsa negativt, det vill säga påvisade en ökad förskrivning av ångestdämpande och antidepressiva läkemedel i samband med pensionering (Blomqvist 2020a; Blomqvist 2020b). Författarna diskuterar därför att den ofta tillämpade regeln att låta de äldsta på arbetsplatsen gå i pension vid exempelvis nedskärningar av personal på arbetsplatsen behöver reflekteras och övervägas eftersom det fanns statistiskt säkerställda resultat som tydde på att dessa seniora individer fick en sämre mental hälsa som pensionärer än de som frivilligt lämnade arbetsplatsen.

Det fanns även studier som ingår i denna litteraturöversikt vars resultat visade att hög grad av motivation och arbetstillfredsställelse samt att identifiera sig med yrket ökade benägenheten för seniora medarbetare att vilja arbeta kvar på arbetsplatsen och för ett längre arbetsliv (Nilsson m.fl. 2011; Nilsson 2012; Nilsson & Nilsson 2021; Hovbrandt m.fl. 2019). Hög grad av autonomi i yrket och i arbetsuppgifterna var också en anledning till att fortsätta arbeta efter 65 års ålder (Nilsson 2012; Nilsson & Nilsson 2021; Hovbrandt m.fl. 2019; Anxo m.fl. 2019). I kunskapssammanställningen ingår även en artikel vars studie undersökt överengagemang i arbetet och med arbetsuppgifterna (Runeson-Broberg m.fl. 2017). Överengagemang i arbetet var framför allt en hanteringsstrategi vid arbetsstress för att medarbetaren skulle hinna göra det som de upplevde förväntades av dem samt uppvisa att de klarade av arbetet. Associationen mellan överengagemang i arbetet var dessutom statistiskt säkerställd med minskad arbetsglädje bland de seniora medarbetarna, och överengagemang kan dessutom vara en hälsorisk genom att exempelvis medverka till en ökad risk för utmattningssyndrom och hjärtinfarkt (Runeson-Broberg m.fl. 2017).

Flera studier i kunskapssammanställningen visar på att teknikersystem och införandet av ny teknik i arbetsuppgifterna kan medföra stress och mental ohälsa (Nilsson m.fl. 2011; Nilsson 2012; Nilsson & Nilsson 2021; Hovbrandt m.fl. 2019; Rydstedt & Lundh 2012; Ohlsson 2010). Den alltmer digitaliserade arbetsmiljön och digitaliserade arbetsuppgifter kunde därför medföra frustra-

tion och mental belastning om de (seniora) medarbetarna upplevde att deras arbetsuppgifter förändrades så radikalt att kärnan i det arbete de anställdes för försvann, särskilt om det samtidigt förekom bristande stöd och utan något som ansågs som en belöning (Nilsson m.fl. 2011; Nilsson 2012; Nilsson & Nilsson 2021; Hovbrandt m.fl. 2019; Rydstedt & Lundh 2012; Ohlsson 2010).

I den utökade sökningen av digitaliseringens betydelse för den seniora arbetskraften framkom att problem med motivation och tillfredsställelse av arbetsuppgifter och aktiviteter i arbetet i flera fall kunde relateras till att tekniken inte hade anpassats till vad som skulle genomföras i själva arbetsuppgiften, och till medarbetarens användande av tekniken (Soja & Soja 2020). Exempel på dessa arbetsuppgifter inbegriper tekniksystem, programvaror och införande av ny informations- och kommunikationsteknik. Medarbetarens motivation att ta till sig ny teknik och att initialt kunna se någon nytta av denna ansträngning i förhållande till belöningen reduceras när användaren och själva arbetsuppgiften tvingades anpassa sig till den nya tekniken istället för tvärt om. Det uppvisades därför, bland annat vid undersökningar med vårdpersonal, ingenjörer och elektriker, att införandet av ny teknik på arbetsplatsen eller omstrukturering av arbetet kan öka seniora medarbetarens önskan om att gå i tidig ålderspension samt deras faktiska pensionsutträde (Nilsson m.fl. 2011; Nilsson 2012; Nilsson & Nilsson 2021; Hovbrandt m.fl. 2019; Ohlsson 2010).

I sökningarna detekterades inga studier som undersökte den seniora arbetskraftens motivation och stimulans utifrån arbetsuppgifter och arbetsaktiviteter vid distansarbete från hemmet.

### 3.3.5.2 Kunskap, förmåga och kompetens

För att utföra arbetsuppgifter och aktiviteter i arbetet behöver arbetstagaren rätt kunskap, kompetens och förmåga, vilket är det nionde påverkans- och bestämningsområdet i swAge-modellen. En artikel från en uppföljningsundersökning visade att de seniora medarbetarna var mindre stressade och upplevde minskade psykosociala arbetskrav under de åtta uppföljningsåren, vilket författarna angav troligen orsakades av att seniorerna, genom att de samlat på sig erfarenhet under ett långt (arbets-)liv upplevde lägre stress kopplat till arbetskraven (Åkerstedt m.fl. 2019). Även i andra artiklar anger författarna att den ökade livserfarenhet som de flesta seniora medarbetare har samlat på sig medverkar till det som beskrivs som vishet och medverkar till en lugnare, mer avslappnad attityd till arbetet och att individen inte längre ställer samma höga krav på sig själv (Nilsson m.fl. 2011; Nilsson 2012; Nilsson & Nilsson 2021; Nilsson 2021c; Hovbrandt m.fl. 2019; Ohlsson 2010).

I några av artiklarna visades att seniora medarbetare åsidosattes i organisationen och inte fullt ut fick möjlighet att använda sin kompetens, förmåga och kunskap, exempelvis genom sämre möjligheter till kompetensutveckling och delaktighet i nya projekt på arbetsplatsen, vilket då både påverkade deras mentala hälsa och fortsatta anställningsbarhet negativt (Nilsson m.fl. 2011; Nilsson 2012; Nilsson & Nilsson 2021; Nilsson 2021c; Hovbrandt m.fl.



2019; Ohlsson 2010). För att förbli anställningsbar behöver individen kompetensutveckling och ständig uppdatering av kunskap under hela arbetslivet. En artikel visade på en statistiskt säkerställd association mellan hög ålder och upplevd negativ arbetsstress (Rydstedt & Lundh 2012). Författarna rapporterade att mental ohälsa ökade bland de seniora medarbetare som samtidigt upplevde höga arbetskrav vid utförandet av uppgiften (Rydstedt & Lundh 2012). Studien diskuterade vidare att snabb teknikutveckling där medarbetarna inte fått tillräckligt god och användbar tillgång till kunskaps- och kompetensutveckling och adekvat stöd vid sitt lärande riskerade att medföra mental ohälsa hos seniora medarbetare (Rydstedt & Lundh 2012).

Några av artiklarna i denna kunskapssammanställning visade att brist på adekvat kompetens och kunskap kunde medföra att de seniora medarbetarna kände sig osäkra, otrygga och fick sämre självförtroende i arbetet och därför ville lämna arbetslivet (Nilsson 2012; Nilsson & Nilsson 2021; Hovbrandt m.fl. 2019; Ohlsson 2010). Några av artiklarna lyfter att kompetensutvecklingen och möjligheten att lära nytt behöver anpassas till den åldersgrupp som medarbetaren befinner sig i, eftersom hjärnan förändras med det kognitiva åldrandet och att minnet samt sättet att lära in ny kunskap därför kan förändras vid ökande ålder (Nilsson & Nilsson 2021). Samtidigt visade resultaten i några av artiklarna att om de seniora medarbetarna inte fick möjlighet att använda sin kompetens fullt ut i arbetet, eller inte alls, kunde det medföra känslor av att vara nedvärderad, åsidosatt, leda till nedstämdhet och bristande självförtroende. Detta kunde i sin tur medföra svårigheter att lära nytt, samt vara en anledning till att lämna arbetslivet för pension, för att komma ifrån negativa upplevelser i arbetsmiljön (Nilsson m.fl. 2011; Nilsson 2012; Nilsson & Nilsson 2021; Nilsson m.fl. 2016; Hovbrandt m.fl. 2019; Ohlsson 2010).

I den utökade sökningen för digitaliseringen av den seniora arbetskraftens arbetssituation lyfte en av studierna särskilt betydelsen av kunskap, kompetens och förmåga för att klara av den snabba teknikutvecklingen i arbetslivet (Soja & Soja 2020). Studien undersökte om och hur det fanns hinder för seniora medarbetares färdigheter i informations- och kommunikationsteknik (IKT) och användande av densamma, när de skulle få tillgång till program och hantera en dators grundläggande funktioner, samt att med säkerhet kunna använda centrala datorprogram för att producera vanlig digital information som Word-dokument och PowerPoint-presentationer. Studien visar på tre områden med betydelse för hinder respektive möjligheter vid teknikutveckling, det vill säga människor/den mänskliga faktorn, själva arbetsprocessen och själva teknologin. Resultaten visade att bland personer i åldersgruppen 50+ kunde den mänskliga faktorn vara hindrande, framför allt genom motvillighet, rädsla för ny teknik, men också brister i IT-kunskaper. Det fanns även faktorer i själva arbetsprocessen som var hindrande, framför allt arbetstakten. Det fanns också faktorer med själva teknologin som kunde vara hindrande, framför allt angavs problem med infrastruktur och att tekniksystemet inte hade anpassats till användandet i de arbetsuppgifter som skulle utföras med hjälp av tekniken och/eller till själva användaren av tekniken. Författarna lyfter i diskussionen fram att för seniora medarbetare tycktes rädsla, brist på trygghet i arbetet och

upplevelsen av hög arbetsbelastning som de mest kritiska frågorna för användandet av informations- och kommunikationsteknik (IKT)-färdigheter samt hinder vid införande av avancerade företagssystem och operativsystem för datorer. Trygghet och möjligheten att i lugn arbetstakt få ta till sig kunskap om hur den nya tekniken skulle användas och förstås för att uppnå kompetens var mycket betydelsefullt för de seniora medarbetarna.

Det detekterades inga studier vid sökningarna som undersökte den seniora arbetskraftens kunskap, förmåga och kompetens vid distansarbete från hemmet.

## 4 Summering av identifierade risker och hälsofrämjande faktorer

Huvudsyftet med denna kunskapssammanställning är att sammanställa resultat från forskning om den seniora arbetskraftens psykosociala arbetsmiljö i ett svenskt sammanhang. Vi har dock valt att dela upp begreppet psykosocial arbetsmiljö i mental arbetsmiljö och arbetssocial miljö. Denna kunskapssammanställning utgår därför utifrån följande frågeställningar: Vilka huvudsakliga risker i den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön har identifierats i forskning som fokuserar på senior arbetskraft?; Hur påverkar teknik och digitalisering på arbetsplatsen och arbetslivet den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön för senior arbetskraft?; Hur påverkar distans- och hemarbete den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön för senior arbetskraft?; Vilka hälsofrämjande faktorer har identifierats som gynnar den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön för senior arbetskraft?

### 4.1 Vilka huvudsakliga risker i den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön har identifierats i forskning som fokuserar på senior arbetskraft?

Problem i den mentala arbetsmiljön medverkade till att medarbetare inte kunde och inte ville arbeta kvar till en högre ålder. Exempelvis orsakade *höga krav och låg kontroll* stressreaktioner. Tidigare undersökningar har också visat att detta samband även finns för icke-seniora medarbetare. Alltså innebär problem i den mentala arbetsmiljön samma risk för en senior medarbetare och en icke-senior medarbetare som befinner sig i samma mentala arbetsmiljö. Det som skiljer en senior medarbetare från en yngre medarbetare är deras ålder, och en senior medarbetare kan därför ha varit *utsatt för risk under en längre tid*, vilket kan medföra en förhöjd risk för mental ohälsa.

Hälsa kan definieras och mätas på olika sätt. För att undersöka den seniora arbetskraftens hälsa använde sig forskarna i något fler artiklar av ett självskattat hälsomått, än av diagnostiserad hälsa. Självskattad hälsa relaterade i större utsträckning än diagnostiserad hälsa till om den seniora arbetskraften kan och vill arbeta till en högre ålder, förutsatt att de har en så pass god hälsa att de är en del av arbetskraften vid undersökningstillfället. Dessutom hade *kvinnor oftare en lägre självskattad hälsa samt fler diagnoser* jämfört med män, vilket bör relateras till att kvinnor ofta lämnar arbetslivet tidigare än män.

Påfrestningar och upplevelser i den fysiska arbetsmiljön har även stor betydelse för den psykosociala belastningen. Till exempel orsakade *påfrestande arbetsrörelser, tunga lyft samt upprepade rörelser tillsammans med stress och mental press* besvär. Stress medför ofta att individer spänner muskler i exempelvis nacke och axlar vilket på sikt kan leda till fysiska åkommor och skador, i förlängningen orsakade av en mentalt påfrestande arbetsmiljö. Risken för olyckor, benägenhet att strunta i säkerhetsrutiner och i att använda fysiska hjälpmedel ökar med högre nivåer av stress i arbetet och med en krävande mental arbetsmiljö. Samtidigt kan *fysiskt och mentalt krävande yrken påskynda det biologiska åldrandet*. En fysiskt och mentalt krävande arbetsmiljö kan även medverka till att den seniora medarbetaren blir utsliten och inte längre klarar av att prestera på samma nivå, vilket i sin tur kan öka stress och mental belastning. Det kan finnas ett klassperspektiv i detta, eftersom *arbetaryrken oftare är fysiskt krävande* i förhållande till tjänstemannayrken. Dessutom är *ackordarbete* mer vanligt förekommande inom arbetaryrken. En senior medarbetare inom denna typ av yrke kan därför bli stressad och få dåligt samvete gentemot sina kollegor om hen inte längre klarar av ackordet, och därmed riskerar att dra ner ersättningen för alla i arbetsgruppen.

*Kort utbildningstid och låg lön visade samband med sämre hälsa* för seniora medarbetare. En *sämre privatekonomi* visade att seniora medarbetare kunde känna sig tvungna att arbeta kvar även om de var utslitna, hade sämre hälsa eller inte trivdes. Detta i sin tur kunde medverka till ökad stress och mental ohälsa. Risken att drabbas av sämre privatekonomi genom att bli uppsagd medverkade även till ökad förskrivning av antidepressiva och lugnande läkemedel för seniora medarbetare. En studie visade även att anställningstrygghet är extra viktigt inom arbetaryrken eftersom detta är en grupp som kan ha särskilt svårt att få nytt arbete i högre ålder och därmed riskerar att få sämre inkomst och sämre pension, från en redan låg ekonomisk nivå.

*Hot, otrygghet samt risken att utsättas för våld i arbetsmiljön* medverkade till att seniora medarbetare som befann sig i en hotfull arbetsmiljö övervägde att lämna eller redan hade lämnat arbetsplatsen i förtid. Även *hot om att bli uppsagd och förlora sin anställning* visade sig kunna orsaka stressreaktioner och ökat läkemedelsintag.

Möjligheten till återhämtning påverkas av arbetstid och arbetstakt. *Hög arbetstakt, överengagemang i arbetet, risk att bli uppsagd och osäkra anställningsförhållanden* minskade möjligheten till återhämtning. Detta i sin tur riskerade att yttra sig i mental ohälsa, depression, utmattningssyndrom och hjärt-kärlproblem, samt ökad läkemedelsanvändning. De som befann sig i mentalt stressande arbetssituationer kunde ha svårt att *släppa tankarna på arbetet och därmed reducerades möjligheten till återhämtning*, även när arbetsdagen var slut. *Övertidsarbete* kunde ha negativ inverkan på hälsan om detta inte kompensades i anslutning till övertidsarbetet. Övertidsarbete kunde dessutom ha negativ inverkan på medarbetarnas privatsociala miljö. Framför allt *Överengagemang i arbetet* var en hanteringsstrategi vid arbetsstress, för att hinna göra det som medarbetare upplevde förväntades av dem, men även för

att uppvisa förmåga att klara av sitt arbete trots en hög arbetsbelastning. Dock medförde överengagemang i arbetet *minskad arbetsglädje* bland de seniora medarbetarna och innebar dessutom en hälsorisk genom att medverka till ökad risk för utmattningssyndrom och hjärtinfarkt.

*Åsidosättande* på grund av att den seniora medarbetaren närmade sig pensionsåldern, exempelvis genom att inte få delta i nya projekt eller i kompetensutveckling på arbetsplatsen, medförde att seniora medarbetare inte ville stanna på arbetsplatsen utan istället gick i tidig pension. *Bristande delaktighet i den sociala miljön* på arbetsplatsen, *brist på trygghet i gruppen samt åsidosättande* och uteslutande ur gruppgemenskapen medförde risk för mental ohälsa. Att uppleva sig *åsidosatt eller diskriminerad i arbetet på grund av sin ålder* är negativt för det mentala välbefinnandet. Risken för åsidosättande och diskriminering ökade om medarbetaren stod utanför normen genom en hög ålder i kombination med att hen skilde sig från normen på andra sätt, det vill säga genom ytterligare diskrimineringsgrunder. Det skulle kunna vara en senior medarbetare som dessutom inte tillhörde det dominerande könet på könsmärkta arbetsplatser. Utifrån ett intersektionalitetsperspektiv kan alltså *ålder i kombination med andra diskrimineringsgrunder* medföra ett ökat utanförskap med risk för mental ohälsa som följd.

*Brist på bekräftelse och belöning för utfört arbete* ökade risken för mental ohälsa i arbetslivet. En obalans mellan ansträngning i arbetet och erhållen belöning samt upplevelse av orättvis behandling ökade depressiva symtom hos de seniora medarbetarna. De seniora medarbetare som tvingats lämna sina arbetsuppgifter och arbetsplatsen mot sin vilja fick sämre mental hälsa och hade högre intag av ångestdämpande och antidepressiva läkemedel. Att låta seniora medarbetare vara de som lämnar arbetsplatsen vid nedskärningar behöver reflekteras och övervägas. Att oreflekterat utifrån ett socialt åldersperspektiv *kategorisera gruppen seniora medarbetare som "has beens"* och som "för gamla" kan få negativa följder för både individen och organisationen. Att vara den första som offras och rensas ut och tvingas lämna arbetsplatsen mot sin vilja upplevs troligen som en mycket negativ belöning för lång och trogen tjänst, särskilt om medarbetaren själv känner att hen har mer att ge i arbetslivet. Dessutom kan organisationen förlora omfattande erfarenhetskunskap samt få ett dåligt rykte som påverkar varumärket och möjligheten att rekrytera personal. Denna typ av resultat ovan behöver även diskuteras i relation till vilka faktorer som medverkar till ålderism i arbetslivet.

För att hålla sig anställningsbar behöver individen kompetensutveckling och ständig uppdatering av kunskap genom hela arbetslivet. Seniora medarbetare fick *mindre möjlighet till kompetensutveckling och blev inte längre utvalda att ingå i nya projekt på arbetsplatsen*, vilket både påverkade de seniora medarbetarnas mentala hälsa och fortsatta anställningsbarhet negativt. Seniora medarbetare kunde bli åsidosatta och nekas möjlighet att använda sin kompetens, förmåga och kunskap fullt ut eller inte alls i arbetet, exempelvis efter en omorganisation eller omstrukturering av arbetsuppgifterna. Detta kunde i sin tur medföra känslor och *upplevelser av att vara nedvärderad, åsidosatt* och leda till

nedstämdhet, bristande självförtroende och ökad användning av antidepressiva och ångestdämpande läkemedel.

*Brist på lämplig kompetens och kunskap* kunde medföra att de seniora medarbetarna kände sig osäkra, otrygga och fick sämre självförtroende i arbetet och därför ville lämna arbetslivet för pension. Snabb teknikutveckling, där medarbetarna *inte fick tillräckligt god och användbar tillgång till kunskaps- och kompetensutveckling samt tillräckligt stöd i sitt lärande* relaterade till att seniora medarbetare upplevde att arbetskraven vid utförandet av uppgiften var för höga, med ökad arbetsstress och mental ohälsa som följd. När kompetensutvecklingen inte anpassades till de seniora medarbetarnas kognitiva ålder kunde det medföra svårigheter att lära nytt, samt vara en anledning till att lämna arbetslivet för pension för att komma ifrån negativa upplevelser i arbetsmiljön.

## 4.2 Hur påverkar digitalisering på arbetsplatsen och arbetslivet den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön för senior arbetskraft?

Även om specifika sökningar angående digitalisering och senior arbetskraft i ett svenskt sammanhang, som ligger till grund för denna kunskapssammanställning, inte fick några resultat innehöll flera av artiklarna undersökningar och resultat som relaterade till seniora medarbetares teknikanvändning och visade på *behov av stöd, kunskap och en rimlig arbetstakt vid införandet och användandet av ny teknik*.

Inget samband påvisades mellan exponering för arbetsrelaterad informations- och kommunikationsteknik och försämrad mental hälsa hos individer i åldern 53 respektive 59 år i en artikel. *En bristfällig mental arbetsmiljö i digitalintensiva yrken var negativ för arbetsförmågan*, oavsett individens socioekonomiska tillhörighet. *Arbetstakten* var också mycket betydelsefull för om seniora medarbetare klarade av ny teknik och digitalisering av arbetsmiljön, och påverkade framgången vid införandet av ny teknik. Detta i sin tur påverkade de seniora medarbetarnas mentala hälsa. *Digital arbetsintensivering i olika yrken påverkade även den fysiska hälsan negativt*, om arbetsplatsen inte var ergonomiskt anpassad.

*Socialt stöd och trygghet* i arbetet och arbetsgruppen var av största vikt för de seniora medarbetarnas hanterande och användande av datorer, för användandet av grundläggande och avancerade datorprogram, samt vid införandet av ny informations- och kommunikationsteknik. Införandet av allt mer digitaliserade arbetsuppgifter riskerade att medföra frustration om de seniora medarbetarna upplevde att *arbetsuppgifterna förändrades så radikalt att kärnan i det arbete de anställdes för försvann*, särskilt om stödet var bristfälligt och det inte upplevdes finnas någon belöning. Problem med motivation till och tillfredsställelse med arbetsuppgifter och aktiviteter i arbetet som innefattade teknikersystem, programvaror och införande av ny informations- och kommu-

nikationsteknik, och så vidare, kunde i flera fall relateras till att *tekniken inte hade anpassats till vad som skulle genomföras i själva arbetsuppgiften och till de medarbetare som använde sig av tekniken i arbetet*. Detta medförde även stress och oro. Införandet av ny teknik på arbetsplatsen eller vid omstrukturering av arbetet relaterade till seniora medarbetares önskan om att gå i tidig ålderspension samt deras faktiska pensionsutträde. Motivation för att ta till sig ny teknik minskade när *användaren tvingades anpassa sig till den nya tekniken istället för tvärtom* och användaren initialt *inte kunde se någon nytta av denna ansträngning i förhållande till belöningen*. Denna motivationsbrist omfattade så skilda yrkesgrupper som vårdpersonal, ingenjörer, elektriker med flera.

Betydelsen av kunskap, kompetens och förmåga poängterades särskilt i förhållande till seniora medarbetare och den snabba teknikutvecklingen i arbetslivet. Tre områden med betydelse för hinder och möjligheter vid teknikutveckling samt användande av och färdigheter i datorprogram, informations- och kommunikationsteknik (IKT) var *den mänskliga faktorn, arbetsprocessen och själva teknologin*. Dessa tre områdens medbetydelse för användande av teknik är inte specifika för den seniora arbetskraften utan för alla användare av teknik. För åldersgruppen 50+, vilka angavs som seniora medarbetare i denna studie, kunde den mänskliga faktorn vara hindrande genom framför allt motvillighet och rädsla för ny teknik, brist på trygghet i arbetet och upplevelsen av för hög arbetsbelastning och arbetstakt. Andra hindrande faktorer var brister i IT-kunskaper och att själva teknologin var hindrande genom problem med infrastruktur och att tekniksystemet inte hade anpassats till det som behövde utföras i arbetsuppgiften samt till själva användaren av tekniken. För seniora medarbetare tycktes rädsla och arbetstakt vara de mest kritiska frågorna. *Trygghet och att i lugn arbetstakt ta till sig kunskap om hur den nya tekniken ska användas och förstås för att uppnå kompetens* angavs som *mycket betydelsefullt* för de seniora medarbetarnas informations- och kommunikationsteknik (IKT)-färdigheter och vid införande av avancerade företagssystem och operativsystem för datorer.

### 4.3 Hur påverkar distans- och hemarbete den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön för senior arbetskraft?

I sökningarna som gjordes för denna kunskapssammanställning påträffades inga artiklar som specifikt undersökte sambanden mellan psykosocial arbetsmiljö och distans- och hemarbete hos den seniora arbetskraften. Därmed inte sagt att det inte finns studier som tar upp detta, men de fångades inte av våra sökord och sökningar. Det finns och har historiskt sett alltid funnits yrken och individer som arbetat på distans och med hemarbete även om det har aktualiserats och människor till viss del blivit tvingande till det under covid-19-pandemin. Exempelvis är och har det varit vanligt förekommande med distans- och hemarbete för yrken som hemsömmerskor, konstnärer, frilansskribenter,

egenföretagare inom olika hantverksyrken och lantbrukare för att nämna några. Men någon studie som specifikt analyserat den psykosociala arbetsmiljön vid distans- och hemarbete för den seniora arbetskraften har inte sökningarna för denna kunskapssammanställning resulterat i. Det som dock fanns med i en studie som ingår i kunskapssammanställningen med en studiepopulation som inkluderade lantbrukare och andra egenföretagare vilka drev sitt arbete från hemmet var att de upplevde en *ökad frihet när de fortsatte med detta arbete som deltidspensionärer och kunde gå ner i arbetstid och arbetstakt*. Därmed fick lantbrukarna och andra egenföretagare som arbetade hemifrån *ökade möjligheter till återhämtning, samtidigt som de fritt kunde styra sitt fortsatta arbete* och arbeta så mycket de kunde och ville. Genom den nyvunna ekonomiska frihet som pensionen innebar kunde de lämna de arbetsuppgifter som de inte tyckte var stimulerande eller motiverande, som var fysiskt eller mentalt belastande, tråkiga eller innebar kontakt med människor de inte tyckte om eller trivdes med. De fortsatte arbeta efter 65 år, flera var över sjuttio år, och ville fortsätta arbeta så länge de kunde eftersom de *upplevde ett mycket gott mentalt välbefinnande* av att fortsatt ingå i arbetskraften och fortsatte utveckla sitt kunnande och sin kompetens högre upp i åldern.

#### 4.4 Vilka hälsofrämjande faktorer har identifieras som gynnar den mentala arbetsmiljön och den arbetssociala miljön för senior arbetskraft?

Medarbetare med depressiva symtom, som även upplevde obalans mellan ansträngningar i arbetet och belöning för utfört arbete eller upplevde sig orättvist behandlade, fick en bättre hälsa och de depressiva symtomen minskade när de lämnade arbetslivet för att gå i pension. Det vill säga, *om den arbets-sociala situationen och arbetsmiljön är bristfälliga i fråga om uppskattning och belöning för utfört arbete kan det vara en hälsofrämjande åtgärd att lämna denna arbetsplats*.

De seniora medarbetare som i högre omfattning upplevde *hög självskattad hälsa i sin mentala arbetsmiljö och arbetssociala miljö både kunde och ville arbeta till en högre ålder*, det vill säga efter 65 år. En tillfredsställande kontroll över den egna arbetsituationen samt krav och förväntningar medverkade till en god mental arbetsmiljö för medarbetare i alla åldersgrupper. Kontroll över sin arbets-situation medverkade även till bättre arbetsförmåga för seniora medarbetare, även i de fall arbetet var fysiskt krävande och kontrollen över arbetsituationen innefattade *möjligheten att variera sina fysiska arbetsställningar* exempelvis mellan att sitta och att stå. Att minska slitaget genom att *se över arbetsplat-sens ergonomiska och fysiska förutsättningar för att öka de seniora medarbetarnas välmående* och möjligheter för att kunna klara av sitt arbete till en högre ålder. Förebyggande åtgärder kan vara exempelvis *rotation, variation och förändring i arbetsuppgifterna*.



Den ökade livserfarenhet som de flesta seniora medarbetare har samlat på sig medverkar till det som beskrivs som vishet och bidrog till en lugnare, mer avslappnad attityd till arbetet och att individerna *inte längre ställde lika höga krav på sig själv*. Dessutom blev seniora medarbetare allt mindre stressade och påverkade av de psykosociala arbetskraven. En senior medarbetare kan dock ha varit utsatt för risk i en mentalt påfrestande arbetssituation under en längre tid jämfört med en yngre medarbetare, vilket ökade risken för att drabbas av mental ohälsa. Dock kunde en senior medarbetare utifrån sin *långa erfarenhetskunskap ofta ha bättre förmåga till resiliens*, det vill säga ha utvecklat strategier för att hantera en mentalt påfrestande arbetsmiljö, genom att exempelvis bygga sig ett mentalt "vindskydd" mot påfrestningarna. *God återhämtning* är betydelsefullt för den seniora arbetskraftens hantering av sin mentala arbetsmiljö och arbetsförmåga, samt för hälsa och välbefinnande. De medarbetare som fick tillgång till återhämtning mellan arbetsdagar kände sig mer utvilade och hade en högre självskattad hälsa. Tillräcklig återhämtning mellan och under arbetspassen, *pauser i arbetet och en fungerande arbetstakt* visade även en ökad benägenhet att kunna och vilja arbeta till en högre ålder. Seniora medarbetare har ofta en annan privatsocial miljö och situation än yngre medarbetare, som kan ha småbarn att ta hand om samtidigt som de ska hinna med sin karriär. Seniora medarbetare upplevde en bättre *balans mellan arbete och privatliv*, samt kunde i högre omfattning utnyttja *flexibla lösningar* som arbetsgivaren införde för att medarbetarna skulle kunna balansera arbetsliv och privatliv. Möjligheten att kunna balansera arbetsliv med privatliv ökade även arbetstillfredsställelsen samt upplevelsen av en lagom mental arbetsbelastning.

*Lång utbildningstid och hög lön* visade ett positivt samband med god mental hälsa. En mindre risk för att bli åsidosatt och diskriminerad på grund av ålder samvarierade med att individen hade en *högre position i organisationen*, exempelvis som chef, vilket också minskade risken för mental ohälsa och viljan att lämna arbetslivet i förtid. *Ekonomisk trygghet* visade sig även medverka till mentalt välbefinnande och en bättre ekonomi utgör även incitament för att locka seniora medarbetare att stanna kvar i ett längre arbetsliv. Att *hålla sig anställningsbar* ökar benägenheten för att kunna arbeta till en högre ålder. Den svenska regeln *sist-in-först-ut* medverkade till mindre anställningsosäkerhet bland svenska seniora medarbetare jämfört med finska seniora medarbetare som inte hade denna regel. Dessutom gynnar regeln svenska seniora medarbetares löneprofil och ekonomi som pensionärer eftersom pensionen blir högre. Dock finns förslag om att förändra denna regel och den svenska lagstiftningen, vilket kan påverka den seniora arbetskraftens mentala hälsa, samt ekonomi som pensionärer.

Ett *gott socialt stöd och trygghet i den sociala miljön på arbetsplatsen* medverkade till bättre hälsa hos seniora medarbetare. Dessutom fanns samband mellan *lämplig bekräftelse samt belöning för genomfört arbete* och ett gott mentalt välbefinnande för de seniora medarbetarna. En hög grad av *tillfredsställelse med arbetsuppgifter, autonomi och motivation i arbetet, samt att identifiera sig med yrket*, ökade benägenheten för seniora medarbetare att vilja arbeta kvar på

arbetsplatsen och i ett längre arbetsliv. Ett åldersmedvetet ledarskap visade sig medverka till en bättre arbetssituation och arbetsmiljö för seniora medarbetare.

Att uppleva sig ha *tillräckligt god förmåga, kompetens och kunnande och att få lov att använda detta* i arbetet angavs som en hälsofrämjande faktor. De seniora medarbetare som fick möjlighet att använda sin kompetens genom *stimulerande och motiverande arbetsuppgifter och som trivdes* ville vara kvar på arbetsplatsen till en högre ålder. Dessutom identifierade sig dessa seniora medarbetare i större utsträckning med sitt arbete och yrke och kunde därför inte tänka sig en tillvaro där de inte fick utföra sina stimulerande och motiverande arbetsuppgifter och aktiviteter där de kunde *nyttja sitt kunnande och sin kompetens*. Att ge medarbetarna möjlighet att använda sitt kunnande och sin kompetens samt *utvecklas och lära nytt* oavsett ålder genom stimulerande och motiverande arbetsuppgifter och aktiviteter samt att utmanas i problemlösande uppgifter beskrevs som en viktig hälsofrämjande åtgärd att sträva efter i ett åldersmedvetet ledarskap. Hjärnan förändras med det kognitiva åldrandet, det vill säga de kognitiva förändringar som en högre kronologisk ålder medför, vilket innebär att minnet och sättet att lära in ny kunskap därför också kan förändras vid ökande ålder. Därför behöver *kompetensutvecklingen anpassas till den åldersgrupp som medarbetaren befinner sig i*.

## 5 Allmänna råd och åtgärdsförslag

Resultaten i denna kunskapssammanställning indikerar behov av organisatoriska åtgärder på arbetsplatser för att främja de seniora medarbetarnas förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv. De allmänna råden och åtgärdsförslagen som beskrivs nedan utifrån resultatanalysen är generella. Organisation, produktion samt de enskilda individer som är medarbetare på arbetsplatsen är unika och åtgärderna bör föregås av en arbetsplatsanalys. Det finns alltid individuella skillnader vilka bör beaktas på arbetsplatsen.

Ålder och åldrande är det som skiljer ut den seniora arbetskraften, därför bör alltid ålder finnas med vid reflektion och framtagande av åtgärdsförslag vid organisationer och företag. Ålder bör reflekteras över, och då inte enbart utifrån kronologisk ålder, utan även utifrån åldersdefinitionerna: biologisk ålder, social ålder, och kognitiv ålder. Nedan föreslås åtgärder och allmänna råd som framkommit utifrån resultat i denna kunskapssammanställning om den seniora arbetskraftens mentala och arbetssociala miljö, tematiserade utifrån swAge-modellens påverkansfärer och bestämningsområden för ett friskt och hållbart arbetsliv för alla åldrar. De åtgärder som föreslås utifrån de identifierade artiklarna i denna kunskapssammanställning har även satts i relation till de olika åldersdefinitionerna, eftersom de särskilt behöver reflekteras i relation till medarbetarnas biologiska ålder, kronologiska ålder, sociala ålder, och kognitiva ålder. Dessutom gäller flera av de föreslagna åtgärderna för medarbetare i alla åldrar och i avsikt att förebygga ohälsa och problem som annars kan uppstå främst i slutet av arbetslivet.

### **Arbetsmiljöns hälsoeffekter och åtgärder i relation till biologiskt åldrande**

#### *Hälsa*

Hälsa är individuellt och innefattar funktionsvariation, diagnostiserad ohälsa och inte minst självskattad hälsa i relation till arbetet.

- I en främjande miljö behöver individens hälsotillstånd beaktas i arbetssituationen eftersom hög självskattad hälsa och välbefinnande i arbetssituationen gör att individer vill arbeta till en högre ålder.
- I en främjande miljö behöver medarbetarnas biologiska ålder beaktas i förhållande till arbetsmiljön och arbetssituationen för att förebygga risken för arbetsskador.

### *Fysisk arbetsmiljö*

Den fysiska arbetsmiljön och mentala arbetsmiljön påverkar varandra.

- I en främjande miljö behöver den fysiska arbetsmiljön och säkerhetsrutiner beaktas för att förebygga belastningsskador, förslitning och olycksrisker.
- Förslitning och belastning kan även förebyggas genom ergonomiska hjälpmedel och översyn av arbetsplatsen, rotation mellan arbetsuppgifter och förändring av arbetsställning.
- Ergonomisk översikt av arbetsplatsen är särskilt viktig i fysiskt krävande arbetssituationer, men bör inte glömmas bort vid digitalintensivt och stressfyllt arbete.

### *Mental arbetsmiljö*

Stress påskyndar det biologiska åldrandet, därför är det viktigt att förebygga stressreaktioner och mental ohälsa orsakad av arbetslivet.

- I en främjande miljö behöver det finnas balans mellan krav och kontroll i arbetssituationen.
- Det behöver finnas förebyggande åtgärder mot hot och våld för att förebygga stressreaktioner och mental ohälsa.

### *Arbetsid, arbetstakt, återhämtning*

Individens biologiska ålder bör beaktas eftersom behovet av återhämtning ökar med stigande ålder.

- I en främjande miljö behöver övertidsarbete kompenseras i direkt anslutning till förekomsten för att möjliggöra återhämtning.
- För att införandet av teknik och digitalisering av arbetsmiljön ska lyckas bör arbetstakten anpassas vid implementering av nya system.
- Möjlighet till återhämtning mellan och under arbetsdagen ökar arbetsförmågan och välbefinnandet samt medverkar till att kunna och vilja arbeta till en högre ålder. En beprövad åtgärd är därför att låta den seniora arbetskraften gå ner i arbetstid med bibehållen pensionspoäng.

## **Ekonomi och åtgärder i relation till kronologiskt åldrande**

### *Privatekonomi*

Det kronologiska åldrandet utgör grunden för lagstiftning och regler i samhället, men även andra sätt att definiera ålder bör beaktas vid reflektion över och åtgärder för individens anställningsbarhet. Bristande anställningstrygghet kan orsaka stress och mental ohälsa. Senior arbetskraft, särskilt i arbetaryrken, kan utifrån sitt åldrande få svårare att erhålla nytt arbete.

- I en främjande miljö behövs åtgärder för att främja anställningsbarhet, exempelvis tillgång till kompetensutveckling som beaktar medarbetarens kognitiva åldrande, och förhindrande av ohälsa orsakad av arbetsmiljön och påskyndande av det biologiska åldrandet.
- Anställningstrygghet medverkar till en mer stabil privatekonomi vilket i sin tur förebygger stress och mental ohälsa.

## **Relationer, stöd och gemenskap och åtgärder i relation till socialt åldrande**

### *Privatsocial miljö*

Övertidsarbete och överengagemang i arbetet kan inkräkta på privatlivet.

- I en främjande miljö behöver det finnas en balans mellan arbetsliv och privatliv för att förebygga överbelastning och stress, vilket medverkar till att fler kan och vill arbeta till en högre ålder.

### *Arbetsocial miljö*

Delaktighet, socialt stöd och trygghet på arbetsplatsen och i arbetsgruppen är viktiga för att individen inte ska känna sig åsidosatt och utesluten ur grupp-gemenskapen. Detta är också betydelsefullt för en god mental hälsa och för att kunna och vilja arbeta till en högre ålder.

- I en främjande miljö bör diskriminering, exempelvis på grund av ålder, aldrig förekomma på arbetsplatsen, förebyggande åtgärder är en viktig uppgift för ledningen.
- Stöd, gemenskap och trygghet är generellt även betydelsefullt för seniora medarbetares teknikanvändande, vilket bör beaktas vid införandet av ny teknik i arbetssituationen.

## **Utförande av uppgift och aktiviteter i arbetet i relation till kognitivt åldrande**

### *Motivation till och stimulans av arbetsuppgifter och aktiviteter i arbetet*

Överengagemang i arbetet förekommer delvis på grund av att arbetet är väldigt motiverande och stimulerande. Men det bör även uppmärksammas att överengagemang kan vara ett sätt för medarbetaren att hantera sin arbetsstress eller leva upp till andras förväntningar.

- I en främjande miljö behöver arbetsinsatsen vara i balans med belöningen för utfört arbete för att uppleva ett gott mentalt välbefinnande och kunna och vilja arbeta till en högre ålder.
- Bekräftelse och belöning är även betydelsefullt för en lyckad implementering av ny teknik och vid digitalisering i arbetssituationen.

### *Kunskap, förmåga och kompetens*

Alla medarbetare bör få tillgång till kompetensutveckling och få vara delaktiga i nya projekt för att känna sig som en del av arbetsorganisationen.

- I en främjande miljö bör den seniora arbetskraften inte betrakta som ”*has-beens*” i organisationen eller företaget. Deras erfarenhetskunskap kan vara betydelsefull i ett större perspektiv.
- Kontinuerlig kompetensutveckling där medarbetarens kognitiva ålder beaktas bidrar även till god anställningsbarhet, inte minst i förhållande till den snabba teknikutvecklingen i arbetslivet.

## 6 Kunskapsluckor och fortsatt forskningsbehov

Litteratursökningens resultat visar på behov av ny och vidare forskning inom området. Dock är denna kunskapssammanställning i sig själv begränsad eftersom den avser ett begränsat område av den seniora arbetskraftens påverkansområden för att kunna och vilja arbeta (nämligen faktorer i den psykosociala arbetsmiljön som inverkar på den seniora arbetskraftens mentala hälsa) samt endast avser en svensk kontext under de tio senaste åren. Vid sökningarna i de databaser som har använts i denna kunskapssammanställning, påträffades endast en övergripande kunskapssammanställning vilken tar upp alla nio påverkans- och bestämningsområden för den seniora arbetskraftens anställningsbarhet och möjlighet till att kunna och vilja arbeta<sup>14</sup>. Den identifierade systematiska kunskapssammanställningen är dessutom en av bakgrundsartiklarna till swAge-modellen, vilken även visar på möjliga identifierade åtgärder och verktyg för ett hållbart arbetsliv för alla åldrar<sup>15</sup>.

Utifrån resultatet i denna kunskapssammanställning och de inkluderade artiklarnas metod och utfall ska de nedan beskrivna kunskapsluckorna ses som förslag på exempel där det inom kontext, studiedesign, sektorer och specifika yrkesgrupper torde vara relevant att fördjupat undersöka och forska vidare.

### *Ålder och åldrande i arbetslivet*

Som tidigare konstaterats är det som skiljer ut de seniora medarbetarna i arbetskraften deras högre ålder. Därför kan det vara en framkomlig väg att öka kunskapen om den seniora arbetskraftens arbetssituation genom att olika studier i sin analys även studera ålder, på samma sätt som skillnader mellan kvinnor och män undersöks. I undersökningar som specifikt avser att undersöka senior arbetskraft och åldrande i arbetslivet är det betydelsefullt att i texten reflektera över hur man definierar ålder i undersökningen och i relation till undersökningarnas resultat. Det är exempelvis inte entydigt vad som är en senior medarbetare, och att avgränsa senior arbetskraft till gruppen individer som är 55 år och äldre i arbetskraften kan därför vara problematiskt eftersom det enbart utgår från en kronologisk åldersdefinition. Några av de studier som ingår i denna kunskapssammanställning anger oreflekterat att de undersöker individer 55 år och äldre, men utan att reflektera över och diskutera åldrandet i arbetslivet i relation till olika aspekter av undersökningens slutresultat. Det kan utifrån detta resonemang därför ses som en svaghet i de slutsatser som görs i de artiklarna. Att reflektera över undersökningens resultat i relation till

14 Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life – a review <https://journals.sagepub.com/share/2KFNJWSKUXB2VBBBHTXV?target=10.1177/1403494816636265>

15 Nilsson K. Attraktivt och hållbart arbetsliv på människors villkor - Arbete, hälsa och ledarskap med SwAge-modellen i teori och praktik. Lund: Studentlitteratur, 2021.

det biologiska, sociala och kognitiva åldrandet torde vara en mer framkomlig väg för att förstå och förklara både möjligheter och hot vid åldrande i arbetslivet. Dock fanns det även artiklar där resultaten sattes i ett större perspektiv och kopplades till gerontologi, det vill säga läran om det normala biologiska, sociala och kognitiva åldrandet och om de förändringar som sker hos individer genom livet i de olika ålderdefinitionernas perspektiv. Dessa artiklar, som tog upp olika åldersdefinitioner vid reflektion och diskussion av undersökningsresultaten, är därför betydligt mer intressanta i förhållande till den seniora arbetskraften och även i förhållande till senareläggandet av ålderspensionen. Utifrån resultaten i denna kunskapssammanställning framkommer att det även är betydelsefullt att följa, undersöka och analysera risker och konsekvenser för den seniora arbetskraften utifrån de olika ålderdefinitionernas aspekter, exempelvis vid förändringar av lagen om anställningsskydd och andra lagar och förordningar som rör arbetslivet.

### *Ålderism, åldersdiskriminering, kränkande särbehandling, mobbning*

Ålder ingår som en av diskrimineringsgrunderna. Dessutom kan ålderism, det vill säga att utifrån sin ålder bli tillskriven vissa egenskaper och förväntningar, vara stigmatiserande. Undersökningar av chefers attityder till sin seniora arbetskraft visar på att ålderism och åldersdiskriminering förekommer i det svenska arbetslivet (se exempelvis Nilsson 2017b; 2018; 2021a; 2021b). Dock fanns inga studier som tog upp den seniora arbetskraftens specifika upplevelser av ålderism och åldersdiskriminering. Det fanns inte heller några studier som specifikt tog upp de seniora medarbetarnas upplevelser av mobbning i arbetslivet. Kränkningar, mobbning, systematiskt åsidosättande och diskriminering är begrepp och handlingar som angränsar till varandra. Den arbetssociala miljön bör välkomna olikheter och inte fokusera på avvikelser från normen utifrån olika aspekter, utan skapa en trygg och välkomnande kultur. Nya studier behövs för att undersöka ett intersektionellt perspektiv på åsidosättande och för att analysera om och hur ålder samvarierar med andra diskrimineringsgrunder, exempelvis kön eller socioekonomiska skillnader.

### *Metoddiskussion och bevisvärde i förhållande till fortsatt forskningsbehov*

Majoriteten av studierna i denna litteraturöversikt hade en kvantitativ studiedesign, det vill säga analyserade registerdata och svar på enkäter. Anställningsbarhet till en högre ålder omfattar nio olika påverkans- och bestämningsområden, vilket tidigare har tagits upp i denna kunskapssammanställning. Utifrån metodval har kvantitativ och kvalitativ studiedesign olika intention och bevisvärde. Artiklar med en kvantitativ studiedesign, det vill säga register- och enkätundersökningar, testar främst hypoteser och har de matematiska beräkningarnas bevisvärde genom att uppvisa statistiskt signifikanta resultat eller ej. Denna typ av matematiska beräkningar kräver ofta ett större antal undersökta personer och avser bevisvärden på ett generellt plan. Men en svaghet är att undersökningen oftast kan hantera och avse endast en eller några parametrar i taget. Undersökningar med denna typ av studiedesign missar därför oftast inverkan och bevisvärdet från de faktorer som forskaren inte har inkluderat i



den statistiska och matematiska analysens beräkningar. Olika undersökningsmetoder behövs därför för att komplettera varandra vid undersökningar av ett fenomen. Eftersom det framkom i denna kunskapssammanställning att det främst förekom kvantitativ studiedesign i undersökningarna så behöver frågeställningar kring seniora medarbetares psykosociala arbetssituation även i högre omfattning undersökas ur ett kvalitativt perspektiv, exempelvis genom att undersöka de seniora medarbetarnas subjektiva upplevelse av sin situation genom intervjustudier. Artiklar med en kvalitativ studiedesign, exempelvis intervjuer av olika slag, belyser ofta en större komplexitet som framträder vid enskilda individers berättelser om sin situation och sitt liv. Dock är en svaghet med denna studiedesign att enskilda individers upplevelser och berättelser måste ses som unika för just den individen. Det går därför inte att generalisera som ett bevisvärde för en hel population även om kvalitativ studiedesign har en betydelsefull uppgift i att fördjupa förståelsen angående ett fenomen, samt antyder olika sammanhang som går att undersöka vidare i nya studier.

Det finns även behov av fler longitudinella studier som undersöker ämnet över tid och dess utveckling. Vidare är det betydelsefullt att fortsatt testa åtgärder och verktyg genom interventionsprojekt. Eftersom arbetssituationer inom olika sektorer och yrken ser olika ut ger det även olika belastningar för seniora medarbetare. Flertalet av studierna i denna kunskapssammanställning undersökte ett tvärsnitt av yrken och sektorer i den svenska arbetskraften. För att ta fram mer specifika åtgärdsförslag krävs undersökningar som fokuserar på enskilda sektorer, yrken, män, kvinnor, samt samverkan mellan dessa faktorer.

Dessutom, eftersom arbetslivet står under ständig utveckling och nya möjligheter och framgångsfaktorer framträder över tid, samtidigt som nya problem och hot för medarbetarnas hälsa och produktivitet uppstår, behöver nya undersökningar ständigt göras för att bygga på och utveckla kunskapsmassan kring ett fenomen. Med anledning av detta är det betydelsefullt att återkommande göra kunskapssammanställningar som väger samman olika typer av undersökningar, gjorda med olika metoder för att öka förståelsen för ett fenomen, som exempelvis den seniora arbetskraftens arbetssituation.

### *Det nya arbetslivet*

Ibland beskrivs utvecklingen av teknik och digitalisering av arbetslivet som det nya arbetslivet. Men teknikutvecklingen i arbetslivet kan anses alltid ha pågått och därmed utvecklingen av det nya arbetslivet lika länge. Just därför är det också viktigt att utformningen av exempelvis organisatoriska och ergonomiska lösningar håller jämna steg med utvecklingen av det ”nya arbetslivet”, inte minst utifrån ett åldersperspektiv på arbetskraften vilken förväntas bli kvar i arbetslivet allt längre och fram till en allt högre ålder.

Även om distans- och hemarbete traditionellt sett har funnits länge, exempelvis hemsömmerskor, legotillverkning från hemmet, frilansande journalister, konstnärer, egenföretagare och så vidare, har det aktualiserats med covid-19-pandemin då många har varit tvungna att arbeta hemifrån. Den

ökade digitaliseringen av arbetslivet möjliggör ökat distansarbete från hemmet för andra yrkesgrupper än de yrken som traditionellt sett har bedrivits från en arbetsplats i eller i anslutning till hemmet. I kunskapssammanställningen framkom dock inga studier som specifikt undersökte den seniora arbetskraftens psykosociala arbetsmiljö vid distans- och hemarbete. Därför torde det vara viktigt att undersöka detta närmare. Exempelvis finns det indikationer på att tvånget att arbeta hemifrån under pandemin av en del upplevdes som ett ökat krav samtidigt som det låg utanför medarbetarnas kontroll att styra över. Om de inte heller upplever tillräckligt socialt stöd från exempelvis chefer och kollegor, kan det påtvingade hemarbetet upplevas som ytterligare mentalt belastande. Detta behöver undersökas vidare om hemarbete blir en ytterligare utveckling av det ”nya arbetslivet” och i förhållande till exempelvis olika åldrars förutsättningar och olika sociala åldersgruppers privatsociala miljö. Dessutom tycks det ”nya arbetslivet” gå mot en minskning av individuella arbetsrum men mot fler öppna kontorslandskap och flexibla kontor. Det finns inte några vattentäta skott mellan somatiska och mentala besvär orsakade av arbetsmiljön, utan dessa inverkar på varandra. Dock tar inga studier upp den seniora arbetskraftens arbetsituation inom kontorslandskap och om senior arbetskraft utifrån sitt åldrande är särskilt sårbara i denna miljö. Det behövs även mer forskning om den fysiska och ergonomiska utformningen av arbetsplatser i förhållande till den seniora arbetskraften. Andra förändringar i arbetslivet under senare tid har varit ökningen av hyrpersonal, gig-ekonomi, varianter av egenföretagande och en globaliserad arbetsmarknad, vilket det ännu inte har undersökts i förhållande till den seniora arbetskraften. Därför behöver åldrande i det ”nya arbetslivet” studeras mer och fördjupat.

#### *Uppdraget i förhållande till forskningsområdet senior arbetskraft*

Avslutningsvis bör det också nämnas att uppdraget med denna kunskapssammanställningen utgick från den seniora arbetskraftens mentala arbetsmiljö och arbetssociala miljö. Det finns dock forskning samt även utvecklade teoretiska modeller och verktyg som sammantaget visar på vilka faktorer som har betydelse för ett friskt och hållbart arbetsliv och hur detta kan skapas på arbetsplatsen. I denna litteraturöversikt används SwAge-modellen, och resultaten har även tematiserats med hjälp av denna modell för att ge en bredare samt en mer fördjupad analys av de inkluderade artiklarna. Ett friskt och hållbart arbetsliv är komplext att studera och att åstadkomma. Därför behöver även en breddad ansats, som exempelvis swAge-modellen utgör, vara utgångspunkten vid studier om ett friskt och hållbart arbetsliv för alla åldrar och inte bara för den seniora arbetskraften. Det finns andra modeller, exempelvis Krav-kontrollmodellen och Ansträngnings-belöningsmodellen, men dessa är begränsade till att enbart hantera några av de nio bestämnings- och påverkansområdena för ett hållbart arbetsliv, samt tar inte upp ett åldersperspektiv. Här valdes SwAge-modellen eftersom den tar ett helhetsgrepp över komplexiteten och alla arbetslivets aspekter, även i relation till olika åldersdefinitioner.

Oavsett vilka fenomen, problem eller möjligheter som studeras i arbetslivet behöver resultaten analyseras i förhållande till alla nio påverkansområden för

att vara relevanta på arbetsplatsnivå och för samtliga medarbetares möjligheter till ett friskt och hållbart längre arbetsliv, det vill säga:

- **Arbetsmiljöns hälsoeffekter**
  1. *Hälsa* – funktionsvariationer, skador, sjukdomar, diagnoser och självskattad hälsa
  2. *Fysisk arbetsmiljö* – fysisk belastning, slitage, olyckor, rumslig utformning, klimat och kemiska hälsorisker
  3. *Mental arbetsmiljö* – stress, krav, kontroll, hot, våld
  4. *Tid* – arbetstid, arbetstakt, återhämtningsmöjligheter under och mellan arbetspassen
- **Ekonomi**
  5. *Privatekonomi* – lön, individens behov av att kunna försörja sig, socialförsäkringssystem, pensionssystem
- **Relationer, stöd och gemenskap**
  6. *Privatsocial miljö* – socialt stöd, attityder och relationer till familj, partner, vänner, fritidssysselsättning
  7. *Arbetsocial miljö* – attityder, socialt stöd och relationer i organisationen, ledarskapet, delaktighet, kränkande särbehandling, diskriminering i arbetslivet
- **Utförande av uppgift**
  8. *Arbetsstillfredsställelse* – motivation för uppgifter och aktiviteter i arbetet, samt stimulans, självförverkligande, meningsfullhet vid utförande av uppgifter och aktiviteter i arbetet
  9. *Kompetens* – förmågor, kunskap, utveckling, tillgång till kompetensutveckling

Arbetsplatser, arbetsuppgifter och individer är unika, och det finns därför inte en lösning som passar alla. Därför, oavsett vad som undersöks inom arbetslivet, i arbetsplatsanalysen, vid beslut om åtgärder eller vid diskussionen om arbetsmiljön och arbetssituationen på arbetsplatsen, är den slutgiltiga rekommendationen att alltid reflektera utifrån alla nio påverkans- och bestämningsområden i relation till den specifika arbetsplatsens unika situation och arbetsuppgifter. Genom att använda och utgå ifrån swAge-modellen i reflektionen finns större möjlighet att uppnå mer kunskap om vad som har betydelse för hur målet om ett friskt och hållbart arbetsliv för alla åldrar kan uppnås.

# 7 Referenser

- Anxo D. Ericson T. Herbert A. Beyond retirement: who stays at work after the standard age of retirement? *International Journal of Manpower* 2019; 40(5):917–938.
- Araújo J. Pestanab G. A framework for social well-being and skills management at the workplace. *International Journal of Information Management* 2017; 37(6):718–725.
- Arbetsmiljöverket. Arbetsorsakade besvär 2018. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:3. Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2018. [https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2018/arbetsorsakade\\_besvar\\_2018\\_rapport.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2018/arbetsorsakade_besvar_2018_rapport.pdf)
- Arbetsmiljöverket. Arbetssskador 2020. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2021:01. Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2020. <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetssskador-2020/arbetsmiljostatistik-arbetssskador-2020.pdf>
- Arbetsmiljöverket. Arbetsorsakade besvär 2020. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2021:3. Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2021. <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2020/rapport-arbetsorsakade-besvar-2020.pdf>
- Backman M. Karlsson C. Age of managers and employees – Firm survival. *The Journal of the Economics of Ageing* 2020;15:100215.
- Bergman A. Gillberg G. The cabin crew blues, middle-aged cabin attendants and their working conditions. *Nordic journal of working life studies* 2015;5(4)
- Berthelsen H. Westerlund H. Hylid Pejtersen J. Hadzibajramovic E. Construct validity of a global scale for workplace social capital based on COPSOQ III. *PLoS ONE* 14(8): e0221893. doi. 10.1371/journal.pone.0221893
- Blomqvist S. Xu T. Paraskevi P. Låstad L. Magnusson Hansson L.L. Associations between cognitive and affective job insecurity and incident purchase of psychotropic drugs: A prospective cohort study of Swedish employees. *Journal of Affective Disorders* 2020;266:215–222. (a)
- Blomqvist S. Westerlund H. Alexanderson K. Magnusson Hanson L.L. Labor market exit around retirement age in Sweden and trajectories of psychotropic drugs in a context of downsizing. *BMC Public Health* 2020;20:618. (b) doi.org/10.1186/s12889-020-08589-6
- Borle P. Boerner-Zobel F. Voelter-Mahlknecht S. Hasselhorn H-M. Ebener M. The social and health implications of digital work intensification. Associations between exposure to information and communication technologies, health and work ability in different socio-economic strata. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2021;94(3):377–390. doi.org/10.1007/s00420-020-01588-5
- Böckerman P. Skedinger P. Uusitalo R. Seniority rules, worker mobility and wages: Evidence from multi-country linked employer-employee data. *Labour Economics* 2018;51:48–62.
- Erikson E. Erikson J. On generativity and identity: from a conversation with Erik and Joan Erikson. *Havard educational review* 1981; 51(2):249–269.
- Fridriksson, JF. Tómasson K. Midtsundstad T. Sivesind Mehlum I. Hilsen AI. Nilsson K. Albin M. Poulsen OM. Working Environment and work retention. Copenhagen: Nordiska ministerrådet TemaNord; 2017, nr. 559:1–121.
- Furunes T. Mykletun R. J. Age discrimination in the workplace: Validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). *Scandinavian Journal of Psychology* 2010;51: 23–30.
- Garcy A. M. Vågerö D. The length of unemployment predicts mortality, differently in men and women, and by cause of death: A six year mortality follow-up of the Swedish 1992–1996 recession. *Social Science & Medicine* 2012;74(12):1911–1920.

- Harber-Aschan L. Chen W-H. McAllister A. Koitzsch Jensen N. Thielen K. Andersen I. Diderichsen F. Barr B. Burström B. The impact of longstanding illness and common mental disorder on competing employment exits routes in older working age: A longitudinal data-linkage study in Sweden. *PLoS ONE* 2020;15(2):e0229221. doi. 10.1371/journal.pone.0229221
- Higgins JPT, Thomas J, Chandler J, Cumpston M, Li T, Page MJ, Welch VA (red.). *Cochrane Handbook for systematic reviews of interventions version 6.2* (updaterad februari 2021). Cochrane, 2021. Tillgänglig på: [www.training.cochrane.org/handbook](http://www.training.cochrane.org/handbook).
- Hovbrandt P. Håkansson C. Albin M. Carlsson G. Nilsson K. Prerequisites and driving forces behind an extended working life among older workers. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 2019;26(3):171–183. doi.org/10.1080/11038128.2017.1409800
- Jahoda M. Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American psychology* 1981;36(2):184–191.
- Johnson J. The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden. *Doktorsavhandling, Avdelningen för miljö- och organisationspsykologi, Stockholms universitet*, 1986.
- Jonsson R. Lindegård A. Björk L. Nilsson K. Organizational hindrances to the retention of older healthcare workers. *Nordic journal of working life studies*. 2020;10(1)
- Kadefors R. Johansson Hanse J. Employers' attitudes toward older workers and obstacles and opportunities for the older unemployed to reenter working life. *Nordic journal of working life studies* 2012;2(3)
- Kadefors R. Nilsson K. Östergren P-O. Rylander L. Albin M. Social inequality in working life expectancy in Sweden. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 2019;52 (1):52–61. doi. 10.1007/s00391-018-01474-3
- Karasek R. Theorell T *Healthy Work: stress, productivity, and the reconstruction of work life*. New York, Basic Books, 1990.
- Krekula C. Time, precarisation and age normality: On internal job mobility among men in manual work. *Ageing & Society*, 2019;39(10):2290–2307 doi. 10.1017/S0144686X1800137X
- Kumlin J. Occupational shifts across sex-type boundaries in the Swedish labour market. *Research in Social Stratification and Mobility* 2010;28:417–436
- Lidwall U. Effort–reward imbalance, overcommitment and their associations with all-cause and mental disorder long-term sick leave – a case-control study of the Swedish working population. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 2016;29(6):973–989. doi. 10.13075/ijomeh.1896.00712
- Lundgren AS. Liliequist E. Sjöstedt Landén A. Between activity and solidarity: Comprehending retirement and extended working lives in Swedish rural areas. *Journal of Aging Studies* 2018;44:1–8
- Löfqvist L. Nilsson K. Medarbetare inom Hållbart arbetsliv för alla åldrar i Helsingborgs stad: Rapport nr 12/2019. Lund: Arbets- och miljömedicin Syd & Lund University. 2019;12:1–102.
- McAllister A. Bodin T. Brønnum-Hansen H. Harber-Aschan L. Barr B. Bentley L. Liao Q. Koitzsch Jensen N. Andersen I. Chen W-H. Thielen K. Mustard C. Diderichsen F. Whitehead M. Burström B. Inequalities in extending working lives beyond age 60 in Canada, Denmark, Sweden and England—By gender, level of education and health. *PLoS ONE* 2020;15(8):e0234900. doi. 10.1371/journal.pone.0234900
- Miira Niska M. Prakash, K. C. Siukola A. Kosonen H. Jari Luomanen J. Lumme-Sandt K. Neupane S. Nikander P. Nygård C-H. *Nordic journal of working life studies* 2020;10(1)
- Mykletun R. J. Furunes T. Solem PE. *Nordic journal of working life studies* 2012;2(3)
- Nilsson K. Vem kan och vill arbeta till 65 år eller längre? En studie av anställda inom hälso- och sjukvården. *Arbete och hälsa* 2005;14:1–35.

- Nilsson K. Why work beyond 65? Discourse on the decision to continue working or retire early. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 2012;2(3):7–28. doi.org/10.19154/njwls.v2i3.2361
- Nilsson K. Conceptualization of ageing in relation to factors of importance for extending working life – a review. *Scandinavian Journal of Public Health* 2016; 44: 490–505.
- Nilsson K. Hållbart arbetsliv inom hälso- och sjukvården – studie om hur 11 902 medarbetare upplever sin arbetssituation och möjlighet att arbeta i ett förlängt arbetsliv. *Arbets- och miljömedicin*, Lunds universitet, 2017;13:1–84. (a)
- Nilsson K. Bäst före-datum på arbetskraften? – olika åldersbegrepps betydelse för äldre i arbetslivet In Krekula C. Johansson B. (red.) Ålder, makt och organisering – teori och empiri. Lund: Studentlitteratur, 2017 (b)
- Nilsson K. Managers' attitudes to their older employees – a cross-sectional study. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment, and Rehabilitation*. 2018;59(1):49–58.
- Nilsson K. Stanna eller gå? SwAge-modellen = hållbart arbetsliv för alla åldrar. Rapport 5, S2018:10. Stockholm: Statens offentliga utredningar (SOU), Delegationen för Senior arbetskraft, 2019;5:1–67.
- Nilsson K. Situationen under COVID-19 pandemin för 7 781 hälso- och sjukvårdsanställda: enkätsvar vid uppföljningsstudien Hållbart arbetsliv inom hälso och sjukvården 2020. *Lund: Arbets- och miljömedicin Syd*. 2020; 14: 1–45. (a)
- Nilsson K. A sustainable working life for all ages – The swAge-model. *Applied Ergonomics* 2020; JERG\_103082 (b)
- Nilsson K. When is work a cause of early retirement and are there any effective organizational measures to combat this? A population-based study of perceived work environment and work-related disorders among employees in Sweden. *BMC Public Health*, 2020;20(1):716 DOI: 10.1186/s12889-020-08865-5 (c).
- Nilsson K. Attraktivt och hållbart arbetsliv på människors villkor – Arbete, hälsa och ledarskap med SwAge-modellen i teori och praktik. Lund: Studentlitteratur, 2021 s. 1–420. (a)
- Nilsson K. Är arbetslivet ålderistiskt? Reflektioner om hur arbetslivet för den åldrande arbetskraften är och kan göras mer hållbart.[ Is working life ageistic? Reflections on how working life for the aging workforce is and can be made more sustainable] I: Perspektiv på ålderism. Jönson, H. (red.). Social Work Press, Lund. 2021; Vol. 1: s. 249–269. (b)
- Nilsson K. Nilsson E. Organisational measures and strategies for a healthy and sustainable extended working life and employability—A deductive content analysis with data including employees, first line managers, trade union representatives and HR-practitioners. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2021, 18, 5626. doi.org/10.3390/ijerph18115626
- Nilsson K. Rignell-Hydbom A. Rylander L. Factors influencing the decision to extend working life or retire. *Scandinavian Journal Work Environment & Health* 2011;37(6):473–480. doi:10.5271/sjweh.3181
- Nilsson K. Rignell Hydbom A. Rylander L. How are self-rated health and diagnosed disease related to early or deferred retirement? A cross-sectional study of employees aged 55–64. *BMC Public Health* 2016;16:886. doi 10.1186/s12889-016-3438-6
- Nilsson K. Pinzke S. Occupational accidents among elderly farmers in Sweden. *Work* 2012;41:5324–5326. doi. 10.3233/WOR-2012-1045-5324
- Nilsson K. Östergren P-O. Kadefors R. Albin M. Has the participation of older employees in the workforce increased? Study of the total Swedish population regarding exit from working life. *Scandinavian Journal of Public Health*, 2016;44:506–516.
- OECD Pension at a glance 2019. The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) indicators. Paris: OECD Publishing, 2019.
- Ohlsson B. "Det räcker nu" – om Volvoarbetares syn på arbetet i olika faser av livet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 2010;16(1)59–72.

- Oliv S. Noor A. Gustafsson E. Hagberg M. A lower level of physically demanding work is associated with excellent work ability in men and women with neck pain in different age groups. *Safety and Health at Work* 2017;8: 356-363.
- Persson A. Ljung M. Säkerhet och arbete på passagerarfärjor ur intendenturpersonalens perspektiv. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 2017;23(2)
- Richert-Kázmierska A. Stankiewicz K. Work-life balance: Does age matter? *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation* 2016;55:679-688. doi:10.3233/WOR-162435
- Runeson-Broberg R. du Prel J-B. Westerholm P. Nordin M. Knutsson A. Alfredsson L. Fahlén G. Peter R. Age-related associations between work over-commitment and zest for work among Swedish employees from a cross-sectional and longitudinal perspective. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation* 2017;57:269-279. doi:10.3233/WOR-172555
- Rydstedt L.W. Lundh M. Work demands are related to mental health problems for older engine room officers. *International Maritime Health* 2012;63,4:176-180.
- Salfi S. Lauriola M. D'Atri A. Amicucci G. Viselli L. Tempesta D. Ferrara M. Demographic, psychological, chronobiological, and work-related predictors of sleep disturbances during the COVID-19 lockdown in Italy. *Scientific Reports* 2021;11:11416. doi.org/10.1038/s41598-021-90993-y
- Schubert T. Andersson M. Old is gold? The effects of employee age on innovation and the moderating effects of employment turnover. *Economics of Innovation and New Technology*, 2015;24(1-2):95-113. doi. 10.1080/10438599.2014.897858
- Siegrist J. Effort-reward imbalance model. I: Fink G. (red) *Stress – Concept, cognition, emotion and behavior*. Handbook of Stress Series, 2016, Volym 1, s. 81-86.
- Smedje G. Lundén M. Gärtner L. Lundgren H. Lindgren T. Hearing status among aircraft maintenance personnel in a commercial airline company. *Noise & Health* 2011;13:364-70
- Snowden A. What did chaplains do during the covid pandemic? An international survey. *Journal of Pastoral Care & Counseling* 2021;75(5):6-16.
- Soja E. Soja P. Fostering ICT use by older workers. Lessons from perceptions of barriers. *Journal of Enterprise Information Management* 2020;33(2):407-434. doi 10.1108/ JEIM-12-2018-0282
- Tušl M. Brauchli R. Kerksieck P. Bauer GF. Impact of the COVID-19 crisis on work and private life, mental well-being and self-rated health in German and Swiss employees: a cross-sectional online survey. *BMC Public Health* 2021;21:741. doi.org/10.1186/s12889-021-10788-8
- Ulander-Wänman C. Swedish collective agreements and employers' willingness to hire and retain older workers in employment. *Nordic journal of working life studies* 2016;6(2)
- Uman T. Broberg P. Tagesson T. Exploring the antecedents of the mental health of business professionals in Sweden. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation* 2020;67:665-669. doi:10.3233/WOR-203316
- Van der Werf ET. Busch M. Jong MC. Hoenders RHJ. Lifestyle changes during the first wave of the COVID-19 pandemic: a cross-sectional survey in the Netherlands. *BMC Public Health* 2021;21:1226. doi.org/10.1186/s12889-021-11264-z
- Wikström E. Eriksson E. Karamehmedovic L. Liff R. Knowledge retention and age management – senior employees' experiences in a Swedish multinational company. *Journal of Knowledge Management* 2018;22(7):1510-1526
- Åhlin JK. Peristera P. Westerlund H. Magnusson Hanson LL. Psychosocial working characteristics before retirement and depressive symptoms across the retirement transition: a longitudinal latent class analysis. *Scand J Work Environ Health*. 2020;46(5): 488-497. doi:10.5271/sjweh.3889
- Åkerstedt T. Discacciati A. Häbel H. Westerlund H. Psychosocial work demands and physical workload decrease with ageing in blue-collar and white-collar workers: a prospective study based on the SLOSH cohort. *BMJ Open* 2019;9:e030918. doi:10.1136/bmjopen-2019-03091

# 8 Bilagor

## 8.1 Bilaga 1. Beskrivning av inkluderade och analyserade vetenskapliga artiklar

Tabell 3. Övergripande resultatbeskrivning av artiklarna i litteraturoversikten

Referens, författare och årtal	Syfte	Metod och deltagare	Resultat	Diskussion och slutsats	Tar upp temaområde: 1. Hälsa, 2. Fysisk arbetsmiljö, 3. Mental arbetsmiljö, 4. Arbetstid, arbetstakt, återhämtning, 5. Ekonomi, 6. Privatsocial miljö, 7. Arbetssocial miljö, 8. Motivation, stimulans, tillfredsställelse med uppgift, 9. Kunskap, kompetens									Kommentar
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Uman T. m.fl. Exploring the antecedents of the mental health of business professionals in Sweden. Work 67 (2020) 665–669.	Undersöka vad som korrelerar med mentala hälsan hos affärsmän	Kvantitativ studiedesign, tvärsnittundersökning. Studiepopulationen bestod av 8792 medlemmar i fackföreningen Civilekonomerna, medelålder 44 år (23-72 år). Datan samlades in genom enkäter med General Health Questionnaire (GHQ-12), samt två frågor om arbets- respektive livstillfredsställelse. Datan analyserades med multipel linjär regressionsanalys.	Oavsett om arbetsgivaren var privat eller offentlig så hade ökande ålder, att nyligen ha bytt arbetsgivare, övertidskompensation, högre lön och en position som chef ett positivt statistiskt samband med god mental hälsa. Övertidsarbete, särskilt om det inte blev kompenserat, hade negativ inverkan på den mentala hälsan.	I diskussion och slutsats utifrån resultatet anges att den mentala hälsan hos affärsmän/civilekonomer påverkas av triggers som är demografiska (ålder), arbetsrelaterade och subjektiva till sin natur, men att affärsmän/civilekonomer i genomsnitt har låga nivåer av mental hälsa vilket kan medverka till negativa effekter på Sveriges ekonomiska välfärd.	1		3	4	5	6	7	8		Ökande ålder hos affärsmän/civilekonomer var statistiskt säkerställt med en bättre mental hälsa
Blomqvist S. m.fl. Associations between cognitive and affective job insecurity and incident purchase of psychotropic drugs: A prospective cohort study of Swedish employees. Journal of Affective Disorders 2020;266:215-222. (a)	Undersöka långtidseffekten av att stå inför att faktiskt/troligen bli uppsagd/förlora arbetet (kognitiv anställningsosäkerhet) samt fruktan/oron inför att möjligen bli uppsagd/förlora arbetet (affektiv anställningsosäkerhet) och förskrivning/ inköp av psykotropa läkemedel (antidepressiva medel, lugnande medel och ångestdämpande medel).	Kvantitativ studiedesign, registerundersökning. Populationen bestod av registerdata av 14 586 individer i åldern 16-64 år som ingick i the Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH) och besvarade undersökningen 2012, 2014, 2020. Jämförelsen av anställningsosäkerhet över tid samt relationen till förskrivning/ inköp av psykotropa läkemedel undersöktes med Kaplan-Meier-kurvor och Marginal structural Cox models.	För kvinnor under 50 år fanns ett statistiskt samband mellan upplevelsen av affektiv anställningsosäkerhet och förskrivning/inköp av psykotropa läkemedel, medan detta statistiska samband inte uppvisades i lika hög grad hos män, eller hos individer som var över 50 år. Sambandet var även högre hos dem som arbetade i offentlig sektor i förhållande till privatsektor. Affektiv anställningsosäkerhet var relaterad till både medicinering mot depression och ångesttillstånd, medan kognitiv anställningsosäkerhet var relaterat till medicinering för depression.	I diskussionen beskrivs att anledningen till att individer över 50 år i denna svenska studie inte i lika hög grad upplevde affektiv anställningsosäkerhet i förhållande till dem under 50 år kan vara orsakat av den svenska modellen dvs. "sist in först ut" och Lagen om anställningstrygghet, eftersom ett liknande samband inte uppvisats i andra länder med annan anställningslagstiftning, och att svensk senior arbetskraft därför kände sig mindre osäkra och utan förberedande hot fruktade att de skulle riskera att råka ut för bli uppsagd/förlora arbetet.	1		3		5		7			Den "svenska modellen" håller på att förändras och därför torde denna undersökning följas upp eller göras om i framtiden för att undersöka och följa den fortsatta långtidseffekten av anställningslagstiftningen för den åldrande arbetskraften och dess effekt på arbetskraftens mentala hälsa, dvs. förskrivning/inköp av psykotropa läkemedel.
Nilsson K. When is work a cause of early retirement and are there any effective organizational measures to combat this? A population-based study of perceived work environment and work-related disorders among employees in Sweden. BMC Public Health, 2020;20(1):716. (c)	Undersöka arbetsrelaterad ohälsa, arbetsuppgifter och arbetsplatsåtgärder i relation till att kunna arbeta till 65 år eller längre eller inte.	Kvantitativ studiedesign, registerundersökning. Respondenterna ingick i SCBs registerdata utifrån nationella befolkningsstudier av den svenska arbetskraften. Studiepopulationen bestod 13 174 respondenter (6297 män och 6877 kvinnor) i åldern 31-64 år, ur SCBs registerdata inhämtad via nationella undersökningen om Arbetsorsakade besvär, samt 3839 respondenter (1780 män och 2058 kvinnor) i åldern 50-64 år, ur SCBs registerdata inhämtad via nationella Arbetsmiljöundersökningen. Datan analyserades genom univariata och multivariata logistiska regressionsmodeller. Analyserna genomfördes i SCBs Microdata Online Access (MONA).	Analyserna visade att inte kunna arbeta till 65 år var högt associerat och statistiskt säkerställt med att utifrån sin ålder ha svårt att klara av sina arbetsuppgifter. Resultaten visar att 93,5% av männen och 89,4% av kvinnorna i Sverige ansåg att de kunde arbeta till 65 år i sin pågående anställning. Det var statistiskt säkerställt att oavsett om det var en man eller kvinna som angav att de inte kunde arbeta till 65 år så var de anställda på en kvinnodominerad arbetsplats, medan sambandet var det omvända på en manligt dominerad arbetsplats. Ett aktivt och fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) på arbetsplatsen var statistiskt säkerställt med att både män och kvinnor kunde arbeta till en högre ålder. De arbetsmiljöfaktorer som främst relaterade till att inte kunna arbeta till 65 år var: att vara kroppsligt utmattad efter arbetsdagen, egenupplevd otillfredsställelse över ens utförda arbete under dagen, höga krav och låg kontroll, ensamarbete i riskfyllda och hotfulla situationer, en genomgående otillfredsställelse med arbetsuppgifterna.	I diskussionen lyfts fram att stress och mental press, påfrestande arbetsrörelser, tunga lyft samt upprepade repetitiva rörelser vid utförande av arbetsuppgifterna var den vanligaste orsaken för arbetsorsakade besvär. Om man ställer det i relation till att utifrån sin ålder ha svårt att klara av sina arbetsuppgifter i så hög grad var statistiskt säkerställt associerat med att inte kunna arbeta kvar till 65 år, samt att ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete där man undersöker problem i arbetsmiljön var statistiskt säkerställt associerat med att kunna arbeta kvar till 65 år så poängterar resultaten betydelsen av åldersmedvetet ledarskap och åtgärder för att fler ska klara av att arbeta till en högre ålder. Analysresultaten stödjer även det som beskrivs i den teoretiska swAge-modellen för ett hållbart arbetsliv för alla åldrar. I en bilaga till artikeln finns även ett utvecklat verktyg som är tänkt att användas för att öka reflektionen och systematiken kring ålder och åldrande kring olika faktorer i arbetsmiljön och arbetssituationen utifrån swAge-modellen vid det systematiska arbetsmiljöarbetet, arbetsplatsanalyser och det åldersmedvetna ledarskapet.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	I undersökningen framkom även att tillgång till företagshälsovård inte var statistiskt säkerställt associerat med att befolkningen kunde arbeta till 65 år. Men författaren föreslår att företagshälsovården torde kunna ta detta som en av sina uppgifter i framtiden.



Referens, författare och årtal	Syfte	Metod och deltagare	Resultat	Diskussion och slutsats	Tar upp temaområde: 1. Hälsa, 2. Fysisk arbetsmiljö, 3. Mental arbetsmiljö, 4. Arbetstid, arbetstakt, återhämtning, 5. Ekonomi, 6. Privatsocial miljö, 7. Arbetsocial miljö, 8. Motivation, stimulans, tillfredsställelse med uppgift, 9. Kunskap, kompetens								Kommentar	
Blomqvist S. m.fl. Labor market exit around retirement age in Sweden and trajectories of psychotropic drugs in a context of downsizing. BMC Public Health 2020;20:618. (b)	Undersöka trajektorier/utvecklingsbanor av förskrivning/inköp av psykotropa läkemedel (antidepressiva medel, lugnande medel och ångestdämpande medel) hos olika individer i samband med utträde ur arbetskraften senare i livet och i relation till om det orsakades av nedskärningar på arbetsplatsen eller inte.	Kvantitativ studiedesign, registerundersökning. Deltagarna var innevanare i Sverige, 53-63 år (födda 1941-1951), som lämnat arbetslivet via arbetslöshet, sjukfrånvaro/sjukersättning eller ålderspension och följdes från 2005 till 2013 angående inköp av psykotropa läkemedel. Datan hämtades från Insurance Medicine All Sweden (IMAS), Longitudinal integrated database for health insurance and labour market studies (LISA), och Statistics on Dynamics of Enterprises and Establishments (DEE) SCB, samt Socialstyrelsens läkemedelsregister. Individer som var anställda på en arbetsplats som lades ner eller minskade antalet anställda med ≥18% mellan två efterföljande år jämfört med anställda som lämnat arbetsplatser utan att denna sa upp personal eller lades ned. Generalized Estimating Equations användes för att härleda utvecklingsbanor för årlig prevalens av förskrivna/inköpta antidepressiva medel, lugnande medel och ångestdämpande medel från fyra år före till fyra år efter att personen lämnade arbetskraften.	De som slutade sitt arbetsliv och blev ålderspensionärer i samband med uppsägningar /nedläggning av arbetsplatsen (exponerade) minskade inte sina inköp av lugnande medel efter utträdet från arbetskraften, medan de som inte varit utsatta för uppsägning eller nedläggning av arbetsplatsen (oexponerade) minskade sina inköp under denna period. Liknande skillnader när det gäller lugnande medel och antidepressiva medel sågs för de exponerade och oexponerade som lämnade arbetslivet via sjukfrånvaro eller sjukersättning (sjukpension). Dessutom observerades en statistisk säkerställd skillnad i inköp av ångestdämpande medel mellan dem som utsattes för nedskärningar och den oexponerade som själv gick i ålderspension före tiden för uppsägning/ nedläggning av arbetsplatsen.	Denna studie visar på att det finns ett statistiskt säkerställt samband, om än svagt, mellan nedskärningar eller nedläggning av arbetsplatser och högre förekomst av förskrivning/inköp av psykotropa läkemedel hos individer vid åren då de lämnat arbetskraften. Resultaten stödjer därmed tidigare forskning som visat att ofrivilligt lämna arbetskraften vid hög ålder kan påverka utvecklingen av den mentala hälsan negativt. Författarna lyfter fram att frivillighet är en viktig aspekt för senior arbetskraft att stanna kvar eller lämna arbetskraften vilket har effekt på den psykiska och mentala hälsan. Därför borde kanske den ofta tillämpade strategin bland arbetsgivare, att först erbjuda senior arbetskraft att gå i pension under organisatorisk nedskärning omprövas.	1		3		5		7	8		Resultaten utifrån dessa longitudinella data bidrar till förståelse för det fria valet och att det är viktigt att både reflektera över faktorer som medverkar till att individer kan och vill arbeta, eller ej, samt dess effekt för individens (mentala) hälsa. Betydelsen av att vidta åtgärder så att senior arbetskraft inte ska uppleva sig tvingade att lämna arbetskraften på grund av kronologisk ålder utan att reflektera över deras biologiska ålder och kognitiva ålder.
Åhlin JK. m.fl. Psychosocial working characteristics before retirement and depressive symptoms across the retirement transition: a longitudinal latent class analysis. Scand J Work Environ Health. 2020;46(5): 488–497.	Undersöker trajektorier /utvecklingsbanor av depressiva symtom under pensionering och hur ett antal faktorer i den psykosociala arbetsmiljön påverkade dessa trajektorier/utvecklingsbanor.	Kvantitativ studiedesign, registerundersökning. Deltagarna var 1735 respondenter från den svenska Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH) <sup>1</sup> vilka gick i pension år 2008–2016 med en genomsnittlig pensionsålder på 66 år (exakt ålder på studiepopulationen ej angiven), samt hade svarat på frågor om jobbkrav, socialt stöd på arbetsplatsen, ansträngningar, belöningar, etc. samt depressiva symtom. Analyserna genomfördes genom tillämpandet av trajectory modellering av trajektorier/utvecklingsbanor av depressiva symtom under pensioneringstiden. Multinomial logistisk regressionsanalys användes för att uppskatta sambandet mellan psykosociala arbetsmiljöegenskaper och depressiva symtombanor.	Vid analyserna identifierades fem depressiva symtombanor. Hos fyra av dem minskade depressiva symtom något inför pensionering. I en av de identifierade symtombanorna var symtomnivån initialt hög och minskade sedan markant vid pensionering. Upplevelsen av arbetskrav, arbetsbelastning, socialt stöd på arbetsplatsen, belöningar, obalans mellan ansträngningar-belöning samt rättvis behandling var statistiskt säkerställt associerad med den depressiva symtomutvecklingen, medan kontroll över arbetssituationen och arbetskrav endast var delvis relaterade till den depressiva symtomutvecklingen.	Forskarna lyfter i diskussionen att resultaten visar på en ganska positiv utveckling på depressiva symtom orsakade av arbetet vid pensioneringen. För en grupp pensionärer vilka befunnit sig i en problematisk psykosocial arbetsmiljö minskade symtomen markant under pensioneringen. Men för andra pensionärer var dock en problematisk psykosocial arbetsmiljö under arbetslivet associerad med ihållande symtom, vilket kan antyda att det kan finnas en långsiktig effekt av dessa psykosociala arbetsstressorer som spiller över även på den långsiktiga mentala hälsan efter pensionering och medverkar till ihållande depressiva symtom.	1		3	4			7	8		Studien visar på olika utvecklingsbanor för depressiva symtom associerade med en problematisk psykosocial arbetsmiljö, dvs. dels en tydlig förbättring när individer slipper stå under risk genom att lämna arbetssituationen genom pensionering. Men analyserna indikerar även att individer som varit utsatta och stått under risk i arbetsmiljön även kan få långsiktiga och kanske bestående men och depressiva symtom som orsakar minskade möjligheter för ett friskt åldrande.
Åkerstedt T. m.fl. Psychosocial work demands and physical workload decrease with ageing in blue-collar and white-collar workers: a prospective study based on the SLOSH cohort. BMJ Open 2019;9:e030918.	Undersökte om psykosocialt krävande arbete och fysisk arbetsbelastning förändras under en åtta års uppföljning under åldrandet, samt om olika yrkesgrupper uppvisar olika trajektorier/utvecklingsbanor och om detta associerar med sömnmönster eller upplevelse av ihållande trötthet (fatigue).	Kvantitativ studiedesign, registerundersökning. Studiepopulationen bestod av 5377 respondenter från den svenska Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH) <sup>16</sup> . Medelåldern var 47,6 år (16-64 år), men respondenterna börjades följas först efter andra uppföljningen dvs. efter två år och delades in i åldersgrupperna 18-42 år, 43-56 år, 57-68 år (vår notering: efter två år torde de äldsta vara 66 år dvs. inte 68 år). Undersökningsgruppen bestod av 43 % män och 57 % kvinnor, 40 % arbetaryrken och 60 % tjänstemannayrken. Datan samlades in genom en postenkät där respondenterna egenrapporterade uppgifterna vid fem tillfällen över åtta år, dvs. vartannat år. Mixed regressionsanalyser användes för att undersöka eventuella förändringar av sömnmönster eller upplevelse av ihållande trötthet (fatigue) över tid.	Trötthet minskade men sömnproblemen ökade med åldrandet/ under de åtta åren, vilket uppvisades likvärdigt för de olika yrkesgrupperna. De uppmätta förändringarna var små, men extrapolering antyder avsevärda minskningar under livsloppet och genom arbetslivet. Psykosociala arbetskrav minskade statistiskt säkerställt under de åtta uppföljningsåren. Minskningen uppvisades främst för gruppen i tjänstemannayrken samt för den äldsta åldersgruppen. Den fysiska arbetsbelastningen minskade också avsevärt, särskilt för gruppen i arbetaryrken och i den äldsta åldersgruppen.	Författarna anger i diskussionen att minskningen av de psykosociala arbetskraven och fysisk arbetsbelastning tyder på att arbetsbördan blir något lättare för respondenterna över de åtta uppföljningsåren. Orsaken beskrivs delvis kunna vara "rent" åldrande. Men även orsakad av ökad erfarenhet med ökande ålder, vilket skulle kunna medverka till att seniorer upplevde minskad stress vid arbetskrav. Den gradvisa förbättringen av arbetssituationen bör beaktas i diskussionen om senior arbetskraft och lämplig ålder för pension, beskriver författarna. Författarna lyfter även fram att de inte har uppgifter angående arbetstid och om någon hade gått ner i arbetstid, vilket var en begränsning för tolkning av analysresultaten.	1	2	3	4				8	9	Författarna anger att resultaten delvis kan förklaras av "rent" åldrande, men vad som menas med "rent" åldrande upplevs oklart i diskussion och slutsats. Det finns möjligen en viss förekomst av en healthy worker effekt i datamaterialet, dvs. de friskaste stannar kvar i arbetslivet och var därför de som besvarade uppföljningsundersökningarna

Referens, författare och årtal	Syfte	Metod och deltagare	Resultat	Diskussion och slutsats	Tar upp temaområde: 1. Hälsa, 2. Fysisk arbetsmiljö, 3. Mental arbetsmiljö, 4. Arbetstid, arbetstakt, återhämtning, 5. Ekonomi, 6. Privatsocial miljö, 7. Arbetsocial miljö, 8. Motivation, stimulans, tillfredsställelse med uppgift, 9. Kunskap, kompetens									Kommentar
Anxo D. m.fl. Beyond retirement: who stays at work after the standard age of retirement? International Journal of Manpower 2019; 40(5):917-938.	Undersöker socioekonomiska faktorer och individuella egenskaper som påverkar seniora medborgares beslut att fortsätta arbeta på den svenska arbetsmarknaden efter ordinarie pensionsålder.	Kvantitativ studiedesign, registerundersökning Studiepopulationen bestod av 20 000 individer födda år 1938-1949 och bosatta i Sverige. Datan är insamlad av SCB 2012 genom en postenkät till individer som då var 63-74 år och delades in i en grupp som fortfarande ingick i arbetskraften (15 000 individer) och en grupp som lämnat arbetskraften (5 000 individer). Datan från postenkäten matchades med data från Longitudinal integrated database for health insurance and labour market studies (LISA). Datan analyserades genom multinomial logit-modell.	Resultaten visade att god hälsa, hög utbildningsnivå/yrke som kräver hög utbildning, god mental arbetsmiljö, anställningsstatus (dvs. att vara egenföretagare), personlighetsdragen öppenhet för erfarenhet och pliktrogenhet, samt att arbeta inom sektorer jordbruk, hälso- och sjukvård och transport är starka prediktorer/förutsägare för fortsatt arbete efter 65 år. Kontroll över arbetssituationen och autonomi/ självbestämmanderätt över arbetsuppgifterna ökade sannolikheten för att lämna arbetslivet efter 65 år med 42%, och var särskilt betydelsefullt för att kvinnor skulle fortsätta arbeta efter 65 år. Högre lön uppvisade ett statistiskt säkerställt samband till utträde från arbetslivet efter 65 år för kvinnor, men dessa statistiskt säkerställda samband uppvisades inte för män.	Författarna lyfter i diskussionen och slutsats från resultaten att upplevelsen av hög kvalitet i arbetet och bra arbetsförhållanden, tillsammans med kontinuerliga förbättringar av folkhälsan, är till synes viktiga element för att motivera senior arbetskraft att arbeta till en högre ålder.	1	2	3		5		7	8	9	
Hovbrandt P. m.fl. Prerequisites and driving forces behind an extended working life among older workers. Scandinavian Journal of Occupational Therapy 2019;26(3):171-183.	Undersöka incitament bakom ett förlängt arbetsliv för medarbetare över 65 år.	Kvalitativ studiedesign, intervjuundersökning: Datan samlades in genom fokusgrupp-sintervjuer år 2014, med 24 medarbetare (19 män och 5 kvinnor) i åldern 66-71 år, i olika yrken och hierarkiska positioner inom bygg- och teknikföretag (projektledare, ingenjör, tekniker, ekonom/administratör) samt kommunal äldreomsorg (sjuksköterska och undersköterska). Intervjuerna spelades in och transkriberades innan de analyserades genom Qualitative content analysis med målet att identifiera deltagarnas resonemang, uppfattningar samt motiv till att de arbetade i ett förlängt arbetsliv.	Analyserna utgick från två teman: förutsättningar för ett förlängt arbetsliv och drivkrafter för ett förlängt arbetsliv. Resultaten visade att utgångspunkten och förutsättningen för att fortsätta arbeta var att ha en tillräckligt god hälsa och att inte hälsan försämrades genom arbetet. Aspekter som inverkade som drivkrafter var möjlighet till god eller förbättrad ekonomi genom inkomsten från arbetet, möjligheten att känna sig inkluderad i ett team av kollegor, och om arbetsuppgifterna ansågs som viktiga och värdefulla samt en upplevelse av utmaning och stimulerande. Alla deltagande medarbetare som arbetade efter 65 år uttryckte en känsla av en starkt identitet genom att vara kvar i arbetslivet, utmanas och ha möjlighet att sköta arbetsuppgifterna. Det fanns dock även de som angav att de kände sig tvingade att fortsätta arbeta på grund av en dålig ekonomi, och att erhålla en tillräckligt god ekonomi var därför även förutsättningen för att arbeta vidare.	I diskussionen beskriver författarna att en god hälsa, vilken påverkas av den fysiska och mentala arbetsmiljön och även möjlighet till återhämtning och pauser, utgör förutsättningar för att kunna arbeta efter 65 år. Men det behövs även drivkrafter för att arbeta vilka utgår från förbättrad ekonomi genom inkomsten från arbetet, möjligheten att känna sig inkluderad i gemenskap i arbetslivet, och att arbetsuppgifterna upplevs som viktiga, stimulerande samt att ha rätt kunskap och kunna använda sin kompetens i arbetsuppgifterna. Dessa resultat diskuteras med hänvisning till den teoretiska swAge-modellen som även visar just detta och vad som har inverkan på ett hållbart arbetsliv för alla åldrar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Resultaten och diskussionen lyfter frågan om en möjlig orättvisa bland senior arbetskraft, där vissa kommer att tvingas arbeta till en högre ålder när ålderspensionen senareläggs för att överleva vardagen som pensionär, medan andra kan avsluta sitt arbetsliv mer fritt när de vill och vad det kan medföra för individers mentala hälsa, samt att swAge-modellen kan vara en reflektionsmodell i den kritiska debatten om detta.
Böckerman P. m.fl. Seniority rules, worker mobility and wages: Evidence from multi-country linked employer-employee data. Labour Economics 2018;51:48-62.	Undersöker anställningstrygghet för seniora medarbetare utifrån regeln först in först ut på företag som är verksamma både i Sverige och i Finland, två länder som har olika åldersregler.	Kvantitativ studiedesign, registerundersökning. Studien var longitudinell och datan bestod av uppgifter under år 2000-2011 från 150 multinationella företag verksamma i Sverige och Finland. Den länkade datan möjliggjorde att observera förändringarna i anställningsstatus på individnivå i företagen under perioden 2000-2011 och jämföra löneprofiler över enheter för samma företag där de anställda arbetar under olika anställningsskyddslag beroende på om de var anställda i Sverige eller i Finland	Resultaten visade en relativt lägre utträdesgrad för de seniorarbetare i företagen i Sverige som drog ned på antalet anställda och även bland seniorer i låglöneyrken, i förhållande till de finska företagen. Dessa empiriska mönster överensstämmer med sista in-först-ut-reglerna i Sverige som ger skydd mot uppsägningar för den seniora arbetskraften, vilka är en av de grupper som dessa regler är mest relevanta för. Det observerades även en brantare seniorlöneprofil i Sverige i förhållande till Finland, vilket tyder på att regler för sist in, först ut också kan vara fördelaktiga för den seniora arbetskraften när det gäller ekonomin.	Författarna lyfter fram att det finns en avgörande skillnad mellan arbetsplatser som finns i olika länder utifrån lagstiftning, pensionsregler och kulturer i olika länder. I denna undersökning omfattas exempelvis de arbetsplatser/enheter som är verksamma i Finland av finsk arbetsrätt och arbetsplatser/enheter som är verksamma i Sverige är underkastade svensk lag. Det medför även att det är svårt att på en strukturell nivå göra korrekta jämförelser mellan olika länder vad gäller hur länge medarbetare arbetar eller om de går i tidig pension.			3	4	5					Undersöker anställningstryggheten i Sverige och Finland och är ett gränsfall för inkludering eftersom den inte specifikt tar upp den psykosociala arbetsmiljön. Dock är anställningstrygghet betydelsefullt för individers mentala välbefinnande (se exempelvis i de inkluderade referenserna Blomqvist 2020, Nilsson 2012; 2020). Vid förändring av lagen om anställningsskydd (LAS) och regeln "först in först ut" så är det betydelsefullt att följa upp vad det innebär för den seniora arbetskraftens anställningstrygghet, mentala hälsa, anställningsbarhet och möjlighet för ett längre arbetsliv.

Referens, författare och årtal	Syfte	Metod och deltagare	Resultat	Diskussion och slutsats	Tar upp temaområde: 1. Hälsa, 2. Fysisk arbetsmiljö, 3. Mental arbetsmiljö, 4. Arbetstid, arbetstakt, återhämtning, 5. Ekonomi, 6. Privatsocial miljö, 7. Arbetsocial miljö, 8. Motivation, stimulans, tillfredsställelse med uppgift, 9. Kunskap, kompetens	Kommentar
Runeson-Broberg R. m.fl. Age-related associations between work over-commitment and zest for work among Swedish employees from a cross-sectional and longitudinal perspective. Work 2017;57:269–279.	Undersöker åldersrelaterade associationer för överengagemang i arbetet och arbetsglädje	Kvantitativ studiedesign, tvärsnittundersökning: Studiepopulationen var 2940, huvudsakligen industriarbetare (84% män) (15% högutbildade och 45% lågutbildade) i åldern 19-62 år i WOLF (studie ursprungligen om WOrk, Lipids and Fibrinogen) i Norrland och var anställda både 1996–1998 och 2000–2003. Denna studie använde data insamlad via frågeformuläret som ingick i WOLF-studien och uppgifter om sociodemografi, arbetsrelaterat överengagemang, ansträngning – belönings obalans (effort-reward imbalance) och mental hälsa. Respondenterna delades in i tre åldersgrupper: 19-32 år (n=580), 35-49 år (n=1495), 50-69år (n=864). Analyserna bestod av åldersjusterade multipla logistiska regressioner utförda på tvärsnittundersökningarna för baslinje- och uppföljningsundersökning samt som sammanvägd långitudinell data från uppföljningstillfällena.	Tvärsnittsanalyser av överengagemang i arbetet visade att en ökad förekomst av bristande arbetsglädje förekom hos de som hade ett överengagemang i arbetet jämfört med de medarbetare som ej hade ett överengagemang i arbetet. Vid en longitudinell analys observerades statistiskt säkerställt samband enbart för den äldsta åldersgruppen vad gäller mellan ett överengagemang i arbetet genom "behov av godkännande" och "oförmåga att lämna jobbet" uppkomsten av "bristande arbetsglädje" fem år senare.	Överengagemang i arbetet är en personlig hanteringsstrategi för arbetsstress för att hinna göra det som förväntas (av andra och av en själv) samt för att uppvisa att man klarar av arbetet och är en hälsorisk (t.ex. för utmattningssyndrom och hjärtinfarkt). Författarna lyfter i diskussionen fram att resultaten från undersökningen visar att arbetsrelaterat överengagemang i arbetet, i ett longitudinellt perspektiv, kan ha en negativ inverkan på den (mentala) hälsan, trötthet, upplevelsen av att bli belönad för den arbetsinsats som gjorts och för arbetsglädjen, särskilt för senior arbetskraft. De longitudinella resultaten för senior arbetskraft angavs vara särskilt relevanta när det gäller det förväntade behovet att fortsätta arbeta till en högre ålder.	1     3   4       7   8	Arbetsglädje är betydelsefullt vid övervägande och beslut om att arbeta till en högre ålder eller lämna arbetsplatsen inte minst för den äldre arbetskraften och övervägandet om ålderspension eller fortsatt deltagande i arbetskraften. Psykosocialt stressarbete är ett vanligt folkhälsoproblem och kan ha en inverkan på arbetsglädje. Den långsiktiga effekten av överengagemang på arbetsglädje men också på mental ohälsa är betydelsefull. Särskilt om individer inte längre klarar av sina arbetsuppgifter på grund av sitt åldrande och därför upplever en ökad stress och mental ohälsa.
Oliv S. m.fl. A Lower level of physically demanding work is associated with excellent work ability in men and women with neck pain in different age groups. Safety and Health at Work 2017;8: 356e363.	Undersökte vilket fysiskt och psykosocialt arbete som var associerat med god arbetsförmåga hos individer med nacksmärta, och om det fanns skillnader i dessa associationer utifrån ålder och kön.	Kvantitativ studiedesign, registerundersökning. Studiepopulationen var 3 212 medarbetare (65% kvinnor och 35% män) 16-64 år (medel ålder 44 år) som ingick i SCBs Arbetsmiljöundersökning år 2007 och 2009 och som hade rapporterad nacksmärta eller smärta i översta delen av ryggen efter arbetet minst två dagar den senaste tremånadersperioden. Studiepopulationen delades in i åldersgrupperna 16-29 år, 30-49 år, 50-64 år. Datan analyserades med Spearman rank correlation.	Studien undersökte främst den fysiska arbetsmiljön, dvs. fysiska påfrestningar utifrån arbetsställningar och arbetsuppgifter, men undersökte även upplevelsen av krav i arbetet, möjligheten till kontroll i arbetssituationen/arbetsuppgifter, samt stöd från chef och kollegor i arbetet. Sammantaget för alla åldersgrupper hade kvinnor en högre förekomst av exponering för låg kontroll, och män hade en högre förekomst av höga krav och lågt stöd. För män och kvinnor i åldern 50-60 år och med smärta i övre ryggen och nacksmärta visade resultaten ett statistiskt säkerställt samband mellan bristande arbetsförmåga och låga arbetskrav. Vidare analys visade att bland seniora medarbetare med nacksmärta och smärta i övre ryggen angavs en bättre arbetsförmåga om de hade ett sittande arbete, med ett starkare statistiskt säkerställt samband för män än för kvinnor.	Författarna lyfter i sin diskussion fram att denna studie indikerar att en lägre nivå av fysiskt krävande arbete, dvs. möjlighet till delvis sittande arbete, är viktigt för att bibehålla utmärkt arbetsförmåga, särskilt för den seniora medarbetaren med nacksmärta.	1   2   3	Studien är ett gränsfall för att bli inkluderad i denna litteratursammanställning eftersom det inte finns något fördjupat resonemang kring resultaten utifrån analysen av samband mellan krav, kontroll, stöd i arbetet och nack- och ryggsmärta i diskussionen. Det finns inte heller någon reflektion angående en healthy worker effekt och om de seniora medarbetare, eller yngre, vilka befunnit sig i en fysiskt och mentalt krävande arbetssituation har försvunnit ut från arbetskraften eller redan lämnat arbetsplatsen och inte finns med i undersökningen. Inte heller finns en diskussion om en arbetssituations höga krav, bristande kontroll och bristande stöd orsakat uppdagna axlar och spänd nacke som reaktion på stressen och den mentala påfrestningen, vilket kan orsaka smärta i nacken och övre ryggen (psykosomatiska besvär), kanske särskilt tillsammans med hög fysisk belastning, och vad det betyder för den äldre arbetskraften och för att klara av att arbeta till en högre ålder.
Richert- Kázmierska A. Stankiewicz K. Work–life balance: Does age matter? Work 2016; 55:679–688	Undersöker om arbetstagarnas ålder avgör deras bedömning av balans mellan arbete (work life balance, WLB) och privatliv och om det finns ett samband mellan arbetstagarens ålder och deras bedömning av de aktiviteter som deras arbetsgivare genomför för att ge dem balans mellan arbete och privatliv.	Kvantitativ studiedesign, tvärsnittundersökning: Datan samlades in genom en enkätundersökning år 2013. De 440 respondenterna i studien var 21-70 år (medianålder 43 år) och anställda inom små och medelstora företag (SME), och var anställda i Finland (n=113), Litauen (n=265) och Sverige (n=62). Datan delades in i åldersgrupperna 21-34 år, 35-44 år, 45-55 år, 55-70 år. Från de olika länderna fanns det olika många i de olika åldersgrupperna, och andelen som ingick i den äldsta åldersgruppen (55-79 år) var i den svenska populationen 47%, i den finska 29% och 18% i den litauiska populationen. Datan analyserades genom Spearman rank korrelation	Resultaten identifierade ett statistiskt säkerställt samband för att seniora medarbetare (55-70 år) upplevde en god balans mellan arbetsliv och privatliv i förhållande till de andra åldersgrupperna. Dessutom var det framför allt den äldsta åldersgruppen (55-70 år) som i högst grad inte instämde med att alla arbetstagare har lika möjligheter att dra nytta av flexibla lösningar gjorda av arbetsgivaren och som syftade till att säkerställa en god balans mellan arbetsliv och privatliv.	I diskussionen lyfter författarna att deras resultat visar att de villkor och åtgärder som arbetsgivarna skapar på arbetsplatsen har stor betydelse för seniora medarbetares balans mellan arbete och privatliv. Åtgärder som syftar till att öka tillgången på flexibla lösningar som möjliggör upprätthållandet av balans mellan arbete och privatliv kan troligen påverka beslut om att senarelägga ålderspensionen eller ej. Den åldersrelaterade variationen om åtgärder som införts av organisationen kan vara förknippad med de olika behov och förväntningar hos anställda som representerar olika åldersgrupper. Det behövs därför ett mer åldersflexibelt ledarskap som tillhandahåller olika lösningar vid olika behov vid olika åldrar.	3       6   7   8	Studien lyfter upp betydelsen av ett mer åldersmedvetet ledarskap utifrån att olika medarbetare i olika åldrar har olika behov och behöver olika typer av flexibilitet relaterat till vilken ålder de har och deras upplevelse av balans mellan arbetsliv och privatliv. Studien lyfter dock inte vad det kan vara för olika behov som påverkar balansen mellan privatliv och arbete, t.ex. att yngre medarbetare kanske har familj, barn och fritidsåtagande och aktiviteter samtidigt som de förväntas göra karriär, medan seniora medarbetare kanske har utflugna barn vilket medverkar till att de upplever en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv och kan satsa på karriären trots att det inte förväntas längre, vilket har lyfts fram i andra studier.

Referens, författare och årtal	Syfte	Metod och deltagare	Resultat	Diskussion och slutsats	Tar upp temaområde: 1. Hälsa, 2. Fysisk arbetsmiljö, 3. Mental arbetsmiljö, 4. Arbetstid, arbetstakt, återhämtning, 5. Ekonomi, 6. Privatsocial miljö, 7. Arbetsocial miljö, 8. Motivation, stimulans, tillfredsställelse med uppgift, 9. Kunskap, kompetens	Kommentar									
<p>Nilsson K. m.fl. How are self-rated health and diagnosed disease related to early or deferred retirement? A cross-sectional study of employees aged 55-64. BMC Public Health 2016;16:886.</p>	<p>Undersökte sambandet mellan: i) diagnostiserad sjukdom och faktorer i seniora medarbetares arbetsituationer, utifrån teoretisk tematisering av nio områden med betydelse för anställningsbarhet och ett hållbart arbetsliv; ii) självskattad hälsa och faktorer i seniora medarbetares arbets-situationer utifrån teoretisk tematisering av nio områden med betydelse för anställningsbarhet och ett hållbart arbetsliv; iii) sambandet mellan de både hälsodefinitionerna diagnostiserad sjukdom och självskattad hälsa; iv) sambandet mellan dessa båda hälsodefinitioner och hur länge individer kan arbeta/pension.</p>	<p>Kvantitativ studiedesign, tvärsnittsun- dersökning: Studiepopulationen bestod av 1 756 medarbetare i åldern 55–64 år inom hälso- och sjukvård. Studien var en del av en teoretisk utveckling angående hållbart arbetsliv för alla åldrar och seniora medarbetares arbets-situation (swAge-modellen). Det fanns nio teoretiska och tematiserade områden i frågeformuläret som gav en översikt över de flesta olika områden i seniora arbetares situation utifrån tidigare studier med varierande metoder inom forskargruppen och utifrån litteratur-re-view inom ämnet. Data analyserades med univariata och multivariata logistiska regressionsanalyser och modelleringar.</p>	<p>Resultaten av de univariata estimaten visade ett statistiskt säkerställt samband för att en låg självskattad hälsa (medarbetarnas egen upplevelse av sin hälsa) var högre relaterad till tidig ålderspension, än en objektivt satt diagnos och diagnostiserad sjukdom. I den multivariata modellen där både självskattad hälsa och diagnostiserad hälsa var med samtidigt var enbart självskattad hälsa statistiskt säkerställt relaterat till om seniora medarbetare kunde arbeta till 65 år. Analysen visade även att de viktigaste statistiskt säkerställda faktorerna som var associerade till de seniora medarbetarnas självskattade hälsa var i vilken grad de kände sig fysiskt och mentalt trötta efter arbetet, om de kunde hantera de fysiska arbetskraven, om de sällan kände sig utvilade, hur deras möjligheter till återhämtning mellan arbetsdagarna var, frågor om arbetsnöjdhet och nöjdhet med sin nuvarande arbets-situation, hur attityder hos chefer var till dem som seniora medarbetare, samt om de upplevde åldersdiskriminering. De viktigaste statistiskt säkerställda faktorerna som var associerade till diagnostiserad hälsa var om de upplevde sig fysiskt utmattade, om de kunde hantera de fysiska arbetskraven i arbetet, arbetstakten och om den var för snabb, samt om de fick tillräckligt med återhämtning mellan arbetspassen. I undersökningen analyserades även frågan "orsakar din diagnostiserade ohälsa hinder i ditt dagliga arbete" vilket i den multivariata analysen var statistiskt säkerställt associerat med att uppleva sig fysiskt och mentalt utmattad, och frågor angående om man klarade av de fysiska arbetskraven, samt olika ekonomiska faktorer som att anledningen till att arbeta till en högre ålder var för att få en högre pension och att de ville gå ner i arbetstid även om de förlorade på detta ekonomiskt och fick sänka sin standard. Vid analys om självskattad hälsa eller om en diagnos som orsakade hinder i arbetslivet hade störst betydelse för pensionsutträdet/ att lämna arbetskraften, så visade självskattad hälsa högre statistisk signifikans.</p>	<p>Författarna lyfter i diskussionen fram att det är vanligt att ohälsan ökar med det biologiska åldrandet och att seniora medarbetare ofta har någon typ av hälsoproblem, dock är frågan vilken betydelse det har för att lämna arbetslivet för pension eller arbeta i ett längre arbetsliv. Att uppleva en god livskvalitet och meningsfulla uppgifter uppvisar generellt en bättre hälsa. Författarna lyfter även fram att fler kvinnor än män i undersökningen angav låg självskattad hälsa och hade oftare en eller flera diagnoser. Det är därför viktigt att detta sätts i samband med tiden för när kvinnor respektive män går i pension. Det är viktigt att både den självskattade hälsan och diagnostiserad hälsa och de faktorer som relaterar till detta i arbetslivet beaktas för att göra arbetslivet hållbart för seniora medarbetare. Författarna lyfter även fram att självskattad hälsa har visat sig vara en bättre prediktor inför tiden för mortem, men författarna anger att självskattad hälsa som en viktigare prediktor än diagnostiserad hälsa för tidig eller sen pension, förutsatt att de är så pass friska att personerna ingår i arbetslivet, inte tidigare uppvisats.</p>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<p>Resultaten uppvisade en viktig skillnad mellan seniora arbetares självskattade hälsa och diagnostiserade sjukdomar för deras pensionsplanering, förutsatt att de är så pass friska att de ingår i arbetslivet. Denna skillnad har tidigare även uppvisats för mortalitet, det vill säga att självskattad hälsa har visat sig vara en bättre prediktor inför tiden för mortem. Noterbart är att de faktorer som vid analysen skiljde associationen med den självskattade hälsan och den diagnostiserade ohälsan, dvs. enbart var associerade med självskattad hälsa, var frågor om att vara nöjd med sin nuvarande arbets-situation, hur attityder hos chefer var till dem som seniora medarbetare, samt om de upplevde åldersdiskriminering i arbetslivet, dvs. faktorer som relaterar till den psykosociala arbetsmiljön och som i andra studier har visat sig påverka om individer vill ingå i arbetslivet. Resultaten har även stärkt swAge-modellens teorier om hållbart arbetsliv för alla åldrar.</p>	
<p>Rydstedt L.W. Lundh M. Work demands are related to mental health problems for older engine room officers. Int Marit Health 2012;63,4:176–180.</p>	<p>Undersöka huvudeffekterna och samspelleffekterna av ålder samt psykosociala arbetsmiljökrav på det mentala välbefinnandet hos maskinrumsbefäl i svenska handelsflottan.</p>	<p>Kvantitativ studiedesign, tvärsnittsun- dersökning. Studiepopulationen bestod av 685 ingenjörs- och maskinrumsbefäl (chefs-, andra- tredje- ingenjörer samt el-ingenjörer) i svenska handelsflottan. Svarefrekvens 54% (1383 i urvalet), samt ytterligare 43 deltagare bortsorterade eftersom de inte angett sin ålder. Medianålder var 49 år, och medelåldern var 47 år (±11,6 år). Deltagarna delades in i två åldersgrupper: -48 år och 49+ år. General Health Questionnaire (GHQ12) användes för att mäta den mentala hälsan, och fyra modifierade frågor från Whithall II frågeformuläret för att mäta arbetskraven/psykosocial arbetsmiljö. Arbetsprestation mättes genom tio påståenden som deltagarna självrapporterade på en likertskala. Statistisk metod: korrelationsanalys</p>	<p>Resultaten visade statistiskt säkerställd relation mellan arbetskraven och deltagarnas allmänna mentala hälsa och upplevda stress. Medan huvudeffekten av enbart hög ålder endast var statistiskt säkerställt relaterad till upplevd stress. Dock visade analyserna en statistiskt säkerställd sambandseffekt för mental ohälsa och upplevelse av negativ stress i arbetet om deltagarna hade en hög ålder och samtidigt upplevde höga arbetskrav.</p>	<p>I diskussionen anger författarna att resultaten att medarbetare med en högre ålder som arbetar under höga arbetskrav upplever mer mental ohälsa och mer stress kan sättas i samband med och förstås som en följd av den snabba tekniska och organisatoriska utvecklingen inom sjöfartsbranschen som kan riskera öka seniora medarbetares upplevelse av stress och mentala arbetskrav. Författarna föreslår att det borde vara högt prioriterat att ge seniora anställda arbetsrelaterade resurser för att stödja deras långsiktiga arbetsprestanda såväl som deras hälsa och välmående.</p>	1		3					7	8	9	<p>Studien har brister som gjorde att den är på gränsen för att stryka ur denna litteraturoversikt. Att seniora medarbetare definierades till 49+år är betydligt lägre än i andra svenska studier. Studien anger inte det exakta åldersspannet för deltagarna utan enbart medelålder 47 år ± 11,6 år, vilket antyder att deltagarna inom konfidensintervallet var 35,4-58,6 år, samt hade en medianålder på 49 år. Det anges inte heller vilket år datan är insamlad. Resultaten från analyserna visade dock ett statistiskt säkerställt samband mellan mental ohälsa och upplevd stress om medarbetarna hade en hög ålder och utsattes för höga arbetskrav. Detta tyder på att seniora medarbetare, alltså i denna studie medarbetare i åldern 49-58,6 år, riskerar ökad mental ohälsa om de utsätts för höga arbetskrav. Slutsatserna som författarna drar att det är den snabba teknikutvecklingen och organisationsutveckling inom sjöfartsbranschen som orsakat resultaten finns det dock inte några redovisade resultat som tyder på i artikeln utan tycks vara ren spekulation, dvs. om det inte finns resultat som inte har redovisats och som tyder på detta.</p>

Referens, författare och årtal	Syfte	Metod och deltagare	Resultat	Diskussion och slutsats	Tar upp temaområde: 1. Hälsa, 2. Fysisk arbetsmiljö, 3. Mental arbetsmiljö, 4. Arbetstid, arbetstakt, återhämtning, 5. Ekonomi, 6. Privatsocial miljö, 7. Arbetsocial miljö, 8. Motivation, stimulans, tillfredsställelse med uppgift, 9. Kunskap, kompetens									Kommentar
<p>Nilsson K. m.fl. Factors influencing the decision to extend working life or retire. Scand J Work Environ Health 2011;37(6):473-480.</p>	<p>Undersöka om och hur faktorer inom nio identifierade områden påverkar/associerar till om seniora medarbetare vill eller inte vill respektive kan eller inte kan arbeta till 65 års ålder eller längre.</p>	<p>Kvantitativ studiedesign, tvärsnittsundersökning.            Datan samlades in med ett enkätfrågeformulär inkluderande nio olika frågeområden: 1. Diagnoser och självskattad hälsa; 2. fysisk arbetsmiljö; 3. mental arbetsmiljö, 4. arbetstid, arbetstakt och återhämtning; 5. privatekonomi; 6. privatsocial miljö; 7. arbetssocial miljö, ledarskap, diskriminering; 8. Arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse med uppgifter och aktiviteter i arbetet; 9. kunskap, förmåga, kompetensutveckling. Frågorna och påståendena som angavs på en skala var dels hämtade från tidigare testade och etablerade frågeformulär, och dels specifikt framtagna och testade för denna undersökning.            Studiepopulationen som ingick i analyserna inkluderade 1792 svarande respondenter i åldrarna 55–64 år, anställda inom sjukvården i Sverige år 2004 i yrkesgrupperna läkare, sjuksköterska, undersköterska/skötare, medicinsk sekreterare, arbetsterapeut, psykolog och psykoterapeut, socialkurativ personal, fysioterapeut och arbetsterapeut.            Datan analyserades med hjälp av logistisk regression, univariata beräkningar och multivariata modeller, för att undersöka sambandet mellan de nio påverkans-/bestämningsområden i arbetslivet, arbetsmiljön och anställningsbarhet och två utfallsmått, dvs. (i) om deltagarna ville arbeta fram till 65 års ålder eller längre; (ii) om deltagarna trodde att de kunde arbeta fram till 65 års ålder eller längre.</p>	<p>Resultaten visade att av de 1792 respondenterna uppgav 54% att de kunde och 38% att de ville arbeta till 65 års ålder eller längre.            Vid analyserna undersöktes vilka påverkans-/bestämningsområden som var associerade med att kunna respektive att vilja arbeta till 65 år eller längre. Tre områden var statistiskt säkerställt associerade med både att kunna och att vilja arbeta: den egna hälsan, olika ekonomiska incitament och privatekonomiska effekter, samt faktorer som berörde den privatsociala miljön, livspartner eller attityder till ett längre arbetsliv bland nära vänner.            Ytterligare fyra områden som var statistiskt säkerställt associerade med att kunna arbeta var hur den mentala och fysiska arbetsmiljön upplevdes, hur arbetstid, arbetstakt och återhämtning upplevdes, samt hur den egna färdigheten, kunskapen och tillgången till kompetensutveckling var.            Ytterligare två områden var statistiskt säkerställt associerade med att vilja arbeta vidare: arbetssocial miljö med socialt stöd i arbetet, chefers och kollegors attityd till seniora arbetstagare, samt hur arbetsmotivationen och arbetstillfredsställelsen var med arbetsuppgifterna och om medarbetarna identifierade sig med sitt yrke/yrkesidentitet.</p>	<p>Författarna lyfter fram att det fanns en statistisk säkerställd skillnad mellan sex av de undersökta påverkans-/bestämningsområdena och de två utfallsvariablerna dvs. att "kunna" och att "vilja" fortsätta arbeta fram till 65 års ålder eller längre, medan tre av påverkans-/bestämningsområden var viktiga för att både kunna och vilja arbeta.            Författarna lyfter i diskussionen fram att det utifrån resultaten är betydelsefullt att göra åtgärder inom alla nio bestämnings-/påverkansområden om medarbetare både ska kunna och vilja arbeta till 65 år eller längre.</p>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<p>Studien visar på ett tydligt statistiskt säkerställt samband mellan faktorer i den mentala, organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön påverkar om deltagarna kunde respektive ville arbeta till en högre ålder. Dessutom undersöktes totalt nio olika områden med betydelse för arbetslivet, arbetsmiljön och anställningsbarhet till en högre ålder.</p>

Referens, författare och årtal	Syfte	Metod och deltagare	Resultat	Diskussion och slutsats	Tar upp temaområde: 1. Hälsa, 2. Fysisk arbetsmiljö, 3. Mental arbetsmiljö, 4. Arbetstid, arbetstakt, återhämtning, 5. Ekonomi, 6. Privatsocial miljö, 7. Arbetsocial miljö, 8. Motivation, stimulans, tillfredsställelse med uppgift, 9. Kunskap, kompetens									Kommentar
<p>Nilsson K. Nilsson E. Organisational measures and strategies for a healthy and sustainable extended working life and employability—A deductive content analysis with data including employees, first line managers, trade union representatives and HR-Practitioners. Int. J. Environ. Res. Public Health 2021, 18, 5626.</p>	<p>Undersöker förslag och organisatoriska åtgärder som främjar och gör förbättringar i syfte att åstadkomma ett friskt och hållbart arbetsliv för medarbetare i alla åldrar och för ett förlängt arbetsliv.</p>	<p>Kvalitativ studiedesign, intervjuundersökning. Datan samlades in genom enskilda intervjuer och fokusgruppsintervjuer med totalt 145 deltagare från olika sektorer (87 medarbetare 55–72 år, 45 första linjechefer, 6 fackligt förtroendevalda (av vilka två också var skyddsombud), 7 HR-medarbetare), personal i olika delstudier under åren 2011-2020. Den transkriberade datan som analyserades genom deduktiv innehållsanalys i denna studie hade inhämtats under åren utifrån samma semistrukturerade frågor till informanterna.</p>	<p>Resultaten/åtgärdsförslagen organiserades i följande fyra temaområden, a) temat: åtgärder för att främja och förebygga den fysiska och mentala arbetsmiljöns hälsoeffekter vilket även innehöll tio underteman: åtgärder för att överväga effekten av biologiskt åldrande relaterat till de anställdas risker i arbetssituationen och vid det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM); en organisationskultur som främjar nyttjande av ergonomisk och teknisk säkerhetsutrustning och hjälpmedel; rotation, variation och förändring av uppgifter för att minska fysiskt och mentalt slitage; kommunikation, information och delaktighet för att minska arbetsstress; minska hot och våld i arbetssituationen och supportgrupper för att prata om detta för att minska press och stress kring detta; fungerande arbetsscheman; en hållbar arbetstakt med tillräckligt med pauser och raster; stöd för att idka egenvård och främja sin egen hälsa och hälsosamt åldrande i arbetet; promota fysisk aktivitet för att främja/bibehålla en god fysisk och mental hälsa; support från företagshälsövarlden angående ett hållbart längre arbetsliv, b) temat: åtgärder som påverkar medarbetares finansiella säkerhet genom fortsatt anställningsbarhet vilket även innehöll fyra underteman: ekonomiska incitament för privatekonomin; åtgärder i arbetsmiljön som främjar hälsa och möjlighet till fortsatt deltagande i arbetskraften; åtgärder som främjar en organisationskultur med delaktighet och ökad gemensam medvetenhet om betydelsen av att nyttja och inte slarva med säkerhetsutrustningen så att någon medarbetare riskerar sin hälsa och mister/minskar sin anställningsbarhet; åtgärder för att kontinuerligt främja/bibehålla sin anställningsbarhet genom ständigt pågående kompetensutveckling, c) temat: åtgärder som påverkar relationer, socialt stöd och gemenskap för att främja ett fortsatt arbetskraftsdeltagande vilket även innehöll sex underteman: främja arbetskraftsdeltagande genom en god balans mellan arbetsliv och privatliv; främja social delaktighet, goda relationer, gemenskap och trygghet i arbetsgruppen/på arbetsplatsen; åtgärder för att minska åsidosättande och öka seniora medarbetares status; åtgärder mot negativa attityder och diskriminering t.ex. utifrån ålder; socialt stöd för att främja och öka seniora medarbetares självkänsla i organisationen; främja attityden att medarbetaren är en betydelsefull investering för organisationen, d) temat: åtgärder som främjar kunskap, kreativitet, kompetensutveckling, stimulans, och inneboende arbetsmotivation för arbetsuppgifterna och dess utförande vilket även innehöll sex underteman: åtgärder för att öka motivation och tillfredsställelse med arbetsuppgifterna; rotation och förändring av arbetsuppgifter för att öka motivation och stimulera medarbetarna istället för stagnation; uppmärksamma medarbetarnas prestationer; främja kontinuerlig kunskapsutveckling; tillgång till kompetensutveckling oavsett medarbetarens ålder och närhet till ålderspensionsåldern; en organisationskultur som erkänner och använder medarbetarnas erfarenheter och kunskaper.</p>	<p>I diskussionen resonerar författarna kring analysen och lyfter fram trettio identifierade åtgärdsförslag/åtgärdsområden med betydelse för ett hållbart längre arbetsliv, vilka bland annat inverkar på medarbetarens mentala, organisatoriska och psykosociala arbetsmiljö. Författarna lyfter i diskussionen även fram att det är betydelsefullt att se medarbetaren i dennes arbetsuppgifter utifrån dennes unika förutsättningar och anställningsbarhet i förhållande till verksamhetens förutsättningar. Att ålder och olika sätt att definiera ålder beaktas i arbetsmiljön, och att det finns regelbundna samtal, kommunikation och nära dialog mellan chef och medarbetare för att främja förutsättningar för goda arbetsförhållanden och en hållbar arbetsmiljö. Vidare beskriver författarna att de identifierade åtgärderna måste ses över regelbundet under de anställdas hela arbetsliv för att möjliggöra ett hälsosamt och hållbart arbetsliv för alla åldrar där fler klarar av att arbeta till en högre ålder. Baserat på studieresultaten har författarna även utvecklat ett verktyg för dialog och diskussion om anställdas arbetssituation vilket är avsett att användas vid diskussion samt vid chefens och medarbetarnas karriär-/utvecklingssamtal. Verktyget finns som appendix i artikeln.</p>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<p>Artikeln vänder sig både till en akademisk läsekrets och till en läsekrets av praktiker till att ta del av och testa de framtagna åtgärdsförslagen och verktyget i praktiken.</p>

Referens, författare och årtal	Syfte	Metod och deltagare	Resultat	Diskussion och slutsats	Tar upp temaområde: 1. Hälsa, 2. Fysisk arbetsmiljö, 3. Mental arbetsmiljö, 4. Arbetstid, arbetstakt, återhämtning, 5. Ekonomi, 6. Privatsocial miljö, 7. Arbetsocial miljö, 8. Motivation, stimulans, tillfredsställelse med uppgift, 9. Kunskap, kompetens									Kommentar
Nilsson K. Why work beyond 65? Discourse on the decision to continue working or retire early. Nordic Journal of Working Life Studies. 2012;2(3):7-28.	Undersöka vad som ingick i övervägande och pensionsbeslut för personer som hade lämnat arbetslivet före 65 års ålder och hos dem som fortfarande arbetade efter 65 års ålder.	Kvalitativ studiedesign, intervjuundersökning. Semistrukturerade enskilda intervjuer med män i åldern 63-71 år från olika yrkesgrupper. Av dem som fortfarande arbetade mer än 20 timmar/vecka efter 65 år och vid intervjutillfället var medianåldern 71 år, och bland dem som hade slutat arbeta före 65 år, dvs. mellan 55-64 år var medianåldern 66 år vid intervjutillfället. De transkriberade intervjuerna analyserades genom diskursanalys.	Informanterna tycktes ha övervägt och bestämt sig för hur de skulle uppnå sin egen bästa livsbalans genom att antingen fortsätta arbeta som en senior medarbetare eller lämna arbetslivet som tidig pensionär. Vid analysen framkom fyra olika teman för de övervägande som gjorts av dem som lämnat arbetslivet tidigt (före 65 år) och samma teman för övervägande hade även gjorts av dem som beslutat sig för att fortsätta arbeta vid en högre ålder. De fyra huvudtemana i dessa beskrivningar var (i) personlig hälsa och välbefinnande; (ii) personlig ekonomi, (iii) möjligheter till social integration/inklusion och relationer, och (iv) möjligheter till självförverkligande genom meningsfulla aktiviteter. De informanter som fortsatt arbeta till en hög ålder hade möjligheter i sin livssituation att hantera sitt arbete i förhållande till sin hälsa och sitt åldrande; kände att de var viktiga för andra och kände sig socialt inkluderade på arbetsplatsen; och upplevde att de gjorde meningsfulla uppgifter där de kunde använda sin kunskap och kompetens och kände sig bemyndigade och stimulerade i sitt arbetsliv. De såg möjligheten att få en högre pension som en bonus eftersom de ändå tänkt fortsätta arbeta till en högre ålder. Medan de informanter som hade lämnat arbetslivet före 65 års ålder i högre grad lyfte fram personlig ohälsa, trots att flera av dem hade färre och mindre allvarliga kroniska sjukdomar och diagnoser än de som fortsatt arbeta. De beskrev en fysiskt och mentalt belastande arbetssituation och bristande möjlighet för återhämtning och som de inte ville ingå i längre eftersom de inte orkade eller ville bli än sämre än vad de varit. En del hade enbart fortsatt arbeta så länge de behövde för att uppnå en tillräckligt hög pension som de kunde klara sig på. Andra hade lämnat arbetslivet trots att de fick en sämre pension eftersom de inte tyckte ekonomin var ett tillräckligt incitament för att bli kvar i arbete. Den sociala inklusionen och relationerna som de hade haft via arbetet var inget de saknade och en del tyckte det var skönt att slippa en otacksam och åldersdiskriminerande chef och kollegor som de inte hade något gemensamt med. De hade inte upplevt att de arbetsuppgifter som de haft i arbetet var något som stimulerat dem någonsin eller inte längre stimulerade dem efter att ha gjort samma skak i flera år. En del upplevde att de inte kunde nyttja sin kunskap och kompetens i arbetet eller fick erkännande för sin kunskap i arbetet och arbetade hellre ideellt för att ha något att göra än i en situation där de inte blev uppskattade. De beskrev en bättre möjlighet för ett bra liv utanför arbetslivet och lämnade så snart de kunde.	Författaren använder i diskussionen analysresultaten för att göra en modell angående de fyra teman som ingick i deltagarnas överväganden och beslutsfattande för att arbeta efter 65 år eller gå i pension före 65 år, som ett bidrag till förståelsen kring pensionsplanering och formulering av strategier för att förlänga arbetslivet.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Studien är en av dem som även ingick i utvecklingen av swAge-modellen (se referens Nilsson K. 2020b)
Ohlsson B. "Det räcker nu" – om Volvoarbetares syn på arbetet i olika faser av livet. Arbetsmarknad & Arbetsliv 2010;16(1)59-72.	Undersöker seniora medarbetares upplevelse av sitt arbetsliv	Kvalitativ studiedesign, intervjuundersökning. Datan består av levnadshistoriska enskilda djupintervjuer med 16 fabriksmedarbetare på Torslandaverket i Göteborg, samt åtta tjänstemän eller fackligt förtroendevalda som inte arbetade i fabriken. Deltagarna var i åldern 49-52 år och de semistrukturerade intervjuerna utifrån en frågelista genomfördes 2005. Klassbegreppet och motsättningen mellan arbete och kapitalets makt beskrevs ha använts som analysverktyg.	Resultaten är en beskrivning av hur medarbetarna påbörjade sitt arbete och fram till de nu är seniora medarbetare. I levnadsberättelserna beskrivs att medarbetarna med stigande ålder har ett större behov av trygghet framför allt när det gäller den psykosociala arbetsmiljön, och att de seniora industriarbetarna hela tiden har behövt anpassa sig till förändringar (t.ex. införandet av lean production) och omställningar vilket stärkt företagsledningens kontroll och styrning. De ständiga förändringarna upplevs som negativt. Flera hade tvingats byta till enklare och mindre intressanta arbetsuppgifter när de blev seniorer (anges ej varför de tvingats till det). Deras arbete på verket hade inte enbart gett dem ekonomisk trygghet genom livet utan även stolthet och ökad självkänsla. De senaste årens (dvs. senaste åren före 2005) teknikutveckling, rationaliseringar och förändringar på arbetsplatsen hade dock gjort arbetet mer stressigt och kravfyllt, och alla utom en av informanterna beskrevs vilja gå i pension direkt om de fick ekonomisk möjlighet till det. Den ökade stressen har även försämrat möjligheten till social gemenskap, och arbetets betydelse hade även minskat ur det hånseendet under de senaste åren.	Författaren lyfter i slutet av artikeln fram att industriarbetet har påverkat de seniora medarbetarna på olika sätt. Det har slitit på kroppen, orsakat arbetsskador och fysiska besvär samt varit en viktig grund i skapandet av den kulturella process som uttrycks genom klasstillhörigheten. På arbetet har klass "hänt" och aktualiserats på många sätt under åren, t.ex. vid den vardagliga styrningen via löpande bandet till dramatiska möten där någon chef meddelat att deras avdelning ska läggas ned, vilket har förstärkt otrygghet och stress. De många åren av underordning och de många förändringar de tvingats anpassa sig till, särskilt under de senaste åren, har också skapat en psykisk trötthet, vilket har en negativ påverkan på deras motivation till fortsatt arbete. Erfarenheterna i arbetslivet och åldrandet i sig har medverkat till att industrimedarbetarna inte vill ha fler förändringar i sitt arbetsliv, utan hoppas på en lugn avslutning till pensionär.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Artikeln bygger på författarens avhandling. Artikeln rensades först bort vid kvalitetsgranskningen av fulltextartiklar, dels utifrån att artikeln anger att den handlar om seniora medarbetare men åldern på informanterna är 49-52 år och inte 55+ år, och dels eftersom det även finns kvalitetsmässiga brister, t.ex. saknas en tydlig metodbeskrivning, resultatbeskrivning samt diskussion och slutsats. Dessutom i metoden anges att det genomförts intervjuer med de åtta tjänstemän eller fackligt förtroendevalda som inte arbetade i fabriken, men dessa tas därefter inte upp mer i artikeln. Anledningen till att artikeln ändå ingår i litteraturöversikten är det unika perspektivet med livsberättelseintervjuer av fabriksarbetare vilka vittnar om att teknikutveckling och organisationsförändringar har medverkat till stress och en försämrad psykosocial arbetsmiljö som gör att alla utom en vid 49-52 års ålder inte vill fortsätta arbeta utan i princip enbart väntar på att avsluta sitt arbete och på sin pension.





## 8,2 Bilaga 2. Utsorterade artiklar efter relevans- och kvalitetsgranskning av fulltexter

Nedan följer en tabell över artiklar som vid fulltextgranskningens relevans- och kvalitetsbedömning inte bedömdes vara relevanta för forskningsfrågan eller bedömdes brista i kvalitet så att de inte uppfyllde inklusionskriterierna enligt PEO 1.

Det vill säga, ej inkludering på grund av brister i: P:1 = participants, population or problem. E:1 = exposure. O:1 = outcomes of interest in answering the review question. Alternativt att inte bedömas vara relevanta för forskningsfrågan eftersom de uppfyllde exklusionskriterier enligt PEO 2 det vill säga exklusion på grund av: P:2 = participants, population or problem. E:2 = exposure. O:2 = outcomes of interest in answering the review question. För inklusions- och exklusionskriterierna se tabell 5.

**Tabell 5.** Artiklar som sorterades ut efter relevans- och kvalitetsgranskning av fulltexter

Referens	Motivering för det mest väsentliga skälet till utsortering av artikeln utifrån PEO efter relevans- och kvalitetsbedömning av fulltext
Nilsson K. A sustainable working life for all ages – The swAge-model. <i>Applied Ergonomics</i> , 2020;86:103082 (b)	Fel P
Kadefors R. Nilsson K. Östergren P-O. Rylander L. Albin M. Social inequality in working life expectancy in Sweden. <i>Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie</i> , 2019;52 (1):52–61. doi. 10.1007/s00391-018-01474-3	Fel E, fel O
Berthelsen H. Westerlund H. Hyld Pejtersen J. Hadzibajramovic E. Construct validity of a global scale for Workplace Social Capital based on COPSOQ III. <i>PLoS ONE</i> 14(8): e0221893. doi. 10.1371/journal.pone.0221893	Fel P, fel E, fel O
Krekula C. Time, precarisation and age normality: On internal job mobility among men in manual work. <i>Ageing &amp; Society</i> , 2019;39(10):2290–2307 doi. 10.1017/S0144686X1800137X	Fel E, fel O
Harber-Aschan L. Chen W-H. McAllister A. Koitzsch Jensen N. Thielen K. Andersen I. Diderichsen F. Barr B. Burström B. The impact of longstanding illness and common mental disorder on competing employment exits routes in older working age: A longitudinal data-linkage study in Sweden. <i>PLoS ONE</i> 2020;15(2):e0229221. doi. 10.1371/journal.pone.0229221	Fel O
Lundgren AS. Lilliequist E. Sjöstedt Landén A. Between activity and solidarity: Comprehending retirement and extended working lives in Swedish rural areas. <i>Journal of Aging Studies</i> 2018;44:1–8	Fel E, fel O
Wikström E. Eriksson E. Karamehmedovic L. Liff R. Knowledge retention and age management – senior employees’ experiences in a Swedish multinational company. <i>Journal of Knowledge Management</i> 2018;22(7):1510–1526	Fel O
Ulander-Wänman C. Swedish Collective Agreements and Employers’ Willingness to Hire and Retain Older Workers in Employment. <i>Nordic journal of working life studies</i> 2016;6(2)	Fel P, fel E, fel O
Schubert T. Andersson M. Old is gold? The effects of employee age on innovation and the moderating effects of employment turnover. <i>Economics of Innovation and New Technology</i> , 2015;24(1–2):95–113. doi. 10.1080/10438599.2014.897858	Fel P, fel E, fel O
Nilsson K. Östergren P-O. Kadefors R. Albin M. Has the participation of older employees in the workforce increased? Study of the total Swedish population regarding exit from working life. <i>Scandinavian Journal of Public Health</i> , 2016;44:506–516	Fel E, fel O

Referens	Motivering för det mest väsentliga skälet till utsortering av artikeln utifrån PEO efter relevans- och kvalitetsbedömning av fulltext
Lidwall U. Effort–reward imbalance, overcommitment and their associations with all-cause and mental disorder long-term sick leave – a case-control study of the Swedish working population. <i>International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health</i> 2016;29(6):973–989. doi. 10.13075/ijomeh.1896.00712	Fel P, fel O
Garcy A. M. Vågerö D. The length of unemployment predicts mortality, differently in men and women, and by cause of death: A six year mortality follow-up of the Swedish 1992–1996 recession. <i>Social Science &amp; Medicine</i> 2012;74(12):1911–1920	Fel P, fel E, fel O
Nilsson K. Pinzke S. Occupational Accidents Among Elderly Farmers in Sweden. <i>Work</i> 2012;41:5324–5326. doi. 10.3233/WOR-2012-1045-5324	Fel E, fel O
Smedje G. Lundén M. Gärtner L. Lundgren H. Lindgren T. Hearing status among aircraft maintenance personnel in a commercial airline company. <i>Noise &amp; Health</i> 2011;13:364–70	Fel P, fel E, fel O
Kumlin J. Occupational shifts across sex-type boundaries in the Swedish labour market. <i>Research in Social Stratification and Mobility</i> 2010;28:417–436	Fel P, fel E, fel O
Jonsson R. Lindegård A. Björk L. Nilsson K. Organizational Hindrances to the Retention of Older Healthcare Workers. <i>Nordic journal of working life studies</i> . 2020;10(1)	Fel P, fel E, fel O
Nilsson K. Managers' attitudes to their older employees: A cross-sectional study. <i>Work</i> 2018;59:49–58. doi. 10.3233/WOR-172663	Fel P,
Furunes T. Mykletun R. J. Age discrimination in the workplace: Validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). <i>Scandinavian Journal of Psychology</i> 2010;51: 23–30	Fel P
Backman M. Karlsson C. Age of managers and employees – Firm survival. <i>The Journal of the Economics of Ageing</i> 2020;15:100215	Fel P, fel E, fel O
McAllister A. Bodin T. Brønnum-Hansen H. Harber-Aschan L. Barr B. Bentley L. Liao Q. Koitzsch Jensen N. Andersen I. Chen W-H. Thielen K. Mustard C. Diderichsen F. Whitehead M. Burström B. Inequalities in extending working lives beyond age 60 in Canada, Denmark, Sweden and England—By gender, level of education and health. <i>PLoS ONE</i> 2020;15(8):e0234900. doi. 10.1371/journal.pone.0234900	Fel E, fel O
Bergman A. Gillberg G. The Cabin Crew Blues Middle-aged Cabin Attendants and Their Working Conditions. <i>Nordic journal of working life studies</i> 2015;5(4)	Fel P, fel O
Kadefors R. Johansson Hanse J. Employers' Attitudes Toward Older Workers and Obstacles and Opportunities for the Older Unemployed to Reenter Working Life. <i>Nordic journal of working life studies</i> 2012;2(3)	Fel P, fel O
Mykletun R. J. Furunes T. Solem PE. <i>Nordic journal of working life studies</i> 2012;2(3)	Fel P, fel E, fel O
Miira Niska M. Prakash, K. C. Siukola A. Kosonen H. Jari Luomanen J. Lumme-Sandt K. Neupane S. Nikander P. Nygård C-H. <i>Nordic journal of working life studies</i> 2020;10(1)	Fel P, fel E, fel O
Persson A. Ljung M. Säkerhet och arbete på passagerarfärjor ur intendenturpersonalens perspektiv. <i>Arbetsmarknad &amp; Arbetsliv</i> 2017;23(2)	Fel P, fel E, fel O
<b>Utsorterade artiklar efter kvalitet och relevansgranskning av fulltext: Utökad sökning angående digitalisering och distansarbete från hemmet med betydelse för senior arbetskraft i en internationell kontext</b>	
Van der Werf ET. m.fl. Lifestyle changes during the first wave of the COVID-19 pandemic: a cross-sectional survey in the Netherlands. <i>BMC Public Health</i> 2021;21:1226	Fel E, Fel O
Salfi S. m.fl. Demographic, psychological, chronobiological, and work-related predictors of sleep disturbances during the COVID-19 lockdown in Italy. <i>Scientific Reports</i> 2021;11:11416	Fel E, Fel O
Tušl M. m.fl. Impact of the COVID-19 crisis on work and private life, mental well-being and self-rated health in German and Swiss employees: a cross-sectional online survey. <i>BMC Public Health</i> 2021;21:741	Fel P, Fel O
Araújo J. Pestanab G. A framework for social well-being and skills management at the workplace. <i>International Journal of Information Management</i> 2017; 37(6):718–725	Fel P, Fel O
Snowden A. What did chaplains do during the covid pandemic? An international survey. <i>Journal of Pastoral Care &amp; Counseling</i> . 2021;75(15):6–16	Fel P, Fel E



Myndigheten för  
arbetsmiljökunskap

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

ISBN 978-91-986882-9-0