

ARBETE OCH PENSIONERING

Uppfattningar bland medarbetare i Göteborgs Stad 2024



Robin Jonsson, Caroline Hasselgren Bune, Lotta Dellve & Mahwish Naseer



INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

ARBETE OCH PENSIONERING

Uppfattningar bland medarbetare i Göteborgs stad 2024

Robin Jonsson, Caroline Hasselgren Bune, Lotta Dellve & Mahwish Naseer



Illustration framsida: Berit Näsell, konstnär från Strömsholm. I sitt konstnärskap låter Berit ofta hästar uttrycka en grundläggande kraft och frihet med olika känslor kopplade till livsförhållanden och situationer. Använd med tillåtelse.

Samling "Gothenburg Studies in Work Science"
Nr 26, 2024

ISBN 978-91-87876-67-7

Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap
Skanstorget 18, Box 720, 405 30 Göteborg
073 786 00 00, www.socav.gu.se

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
English summary.....	5
Inledning.....	6
Återblick och åtgärder efter tidigare rapporter.....	6
Bakgrund	8
Faktorer som påverkar arbetsmarknadsutträde.....	8
Arbetsgivares roll i ett längre arbetsliv.....	8
Kapabilitet som ett teoretiskt perspektiv.....	9
Samspelet mellan individuell och organisatorisk kapabilitet.....	10
Data och Metod	12
Urval och studiepopulation	12
Datainsamling	13
Variabler.....	13
Fullständig variabelförteckning.....	14
Etik	14
Resultat	15
Pensionspreferenser.....	15
Förlängt arbetsliv.....	17
Attraktiv arbetsplats och intention att lämna.....	18
Hälsa och arbetsförmåga.....	19
Tillgång och värdering av arbetsresurser.....	21
Upplevelser av rättvisa i lön och arbetsbelastning.....	22
Organisatoriskt likabehandlingsklimat avseende ålder.....	25
Röster från Göteborgs stad	25
Arbetsstrivsel.....	26
Min närmaste chef och ledning.....	26
Organisationsförändringar	27
Arbetsbelastning.....	27
Kompetensmatchning.....	27
Flexibilitet och arbetsanpassningar	27
Att bli pensionär	28
Diskussion.....	29
Referenser	31

Sammanfattning

Bakgrund: Den här rapporten fokuserar på anställda 55 år och äldre i Göteborgs stad och deras upplevelse av arbete, hälsa och pensionering.

Syfte: Syftet med enkätundersökningen är att undersöka medarbetarnas uppfattningar om pension och vilka arbets- och verksamhetsrelaterade faktorer som påverkar deras pensionspreferenser. Målgruppen har varit anställda 55 år och äldre i Göteborgs stad. Den teoretiska utgångspunkten är kapabilitet, vilket belyser människors och organisationers möjligheter att omvandla existerande resurser för att nå uppsatta mål. I rapporten presenteras en teoretisk tankefigur som kan användas för att förstå samspelet mellan individuell och organisatorisk kapabilitet samt som ett praktiskt verktyg för att rikta insatser mot de grupper som har störst behov.

Metod: Urvalspopulationen bestod av samtliga tillfälligt- eller tillsvidareanställda i Göteborgs stad som i december 2023 var 55 år eller äldre (N=11 265). Av dessa valde 4020 (35,6 procent) att delta i undersökningen genom att besvara webbenkäten mellan februari och april 2024.

Resultat: Resultatet visade att önskan om att arbeta efter 65 år var större bland män än kvinnor, bland högutbildade och de med god hälsa. Pensionspreferenserna skiljer sig mellan olika verksamheter, där högre andel inom gymnasieskola, vuxenutbildning och Individ- och familjeomsorg (IFO) önskar arbeta efter 65. Inom förskola, funktionsstöd och äldreomsorg är andelen medarbetare som önskar gå i pension före 65 högre. Färre än tidigare (19% i jämförelse med 25–28%) hade tilltro till att de skulle kunna stanna i arbetet med tanke på sin hälsa. Den upplevda hälsan var dock generellt på samma nivå. Anställda värderar ökad flexibilitet och bättre ekonomisk kompensation för att förlänga sitt arbetsliv. En majoritet anser att de har tillgång till de resurser som krävs för att hantera arbetsbelastningen och även lönesättningen upplevs rättvis, men en stor andel upplever att lönen inte matchar ansträngningarna samt att ansvarstagande mellan kollegor är orättvis. De svarande upplever emellertid att Göteborgs stad har ett gott likabehandlingsklimat avseende ålder och positiv inställning till äldre anställda.

Slutsats och rekommendationer: Resultaten följde de mönster som identifierats under tidigare undersökningar. De rekommendationer vi vill ge är därför snarlika de som adresserats tidigare:

- Stärk arbetsanpassningar och säkerställ rättvisa i individuella överenskommelser.
- Prioritera kompetensutveckling och effektiv användning av medarbetares kompetens.
- Se över anställdas ekonomiska situation och främja löneutveckling i alla åldrar.
- Förbättra arbetets värde och meningsfullhet för ökad attraktivitet.
- Se över ansvarsfördelning, relationer och teamutveckling i alla verksamheter.
- Prioritera uppmärksamhet på arbetskravens påverkan på hälsan och anställdas tilltro till att kunna stanna i arbetet.
- Inled tidiga pensionssamtal och öka medvetenheten om fördelarna med ett längre arbetsliv.

English summary

Background: This report is the third report focusing on retirement preferences among employees aged 55 and older in the city of Gothenburg.

Aim: The survey aimed to examine employees' perceptions of retirement and the work-related factors that could influence their retirement preferences. The target group has been employees aged 55 and older in the City of Gothenburg. The theoretical starting point is capability, which highlights the ability of individuals and organizations to transform existing resources to achieve set goals. The report presents a theoretical conceptual framework that can be used to understand the interaction between individual and organizational capability and a practical tool to direct efforts toward the groups with the greatest needs.

Method: The target population was employees aged 55 and older in the city of Gothenburg. An online survey was distributed to all temporary and permanent employees between February and April 2024 (N=11,265). Of these, 4020 (35,6 percent) chose to participate in the survey.

Results:

The results showed that the desire to work after the age of 65 was greater among men than women, among those with higher education, and those in good health. Pension preferences vary between different sectors, with a higher proportion within secondary schools, adult education, and Individual and Family Services (IFO) wishing to work after 65. In preschool, disability support, and elderly care, the proportion of employees wishing to retire before 65 is higher. Fewer than before (19% compared to 25-28%) had confidence that they could remain in work considering their health. However, perceived health was generally at the same level. Employees value increased flexibility and better financial compensation to extend their working life. A majority believe they have access to the necessary resources to manage the workload, and salary setting is perceived as fair, but a large proportion feel that their salary does not match their efforts and that the distribution of responsibilities among colleagues is unfair. However, respondents feel that the City of Gothenburg has a good climate of equal treatment regarding age and a positive attitude towards older employees.

Conclusion and recommendations: The results followed the patterns identified in previous surveys. The recommendations we want to give are, therefore, similar to those addressed earlier:

- Strengthen work adaptations and ensure fairness in individual agreements.
- Prioritize skill development and efficient use of employees' competencies.
- Review employees' financial situations and promote wage development across all ages.
- Enhance the value and meaningfulness of work to increase its attractiveness.
- Review the distribution of responsibilities, relationships, and team development in all operations.
- Prioritize attention to the impact of job demands on health and employees' confidence in their ability to remain in work.
- Initiate early pension discussions and raise awareness of the benefits of a longer working life.

Inledning

Den svenska arbetskraften blir allt äldre och för många arbetsgivare finns det starka skäl att utveckla strategier för att attrahera, behålla och rekrytera äldre arbetstagare. Detta gäller inte minst inom den offentliga sektorn som upplever omfattande rekryteringsproblem parallellt med en ökad efterfrågan på välfärdstjänster. Att rekrytera och behålla äldre medarbetare pekas därför ut som en viktig åtgärd i den nationella bemanningsstrategi som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) tagit fram för att lösa kompetensförsörjningen (SALAR, 2020). Sedan några år tillbaka finns även ett pågående arbete inom Göteborgs stad som syftar till att behålla och rekrytera seniora medarbetare. Den här rapporten är den tredje i en rapportserie (Jonsson, Dellve, et al., 2021; Seldén et al., 2020) och studerar äldre medarbetares uppfattningar om pension och arbete. Syftet med rapporten är att beskriva äldre medarbetares uppfattningar om pension samt att undersöka vilka arbets- och verksamhetsrelaterade faktorer som påverkar deras pensionspreferenser. Särskild uppmärksamhet riktas mot insatser som organisationen kan påverka i den psykosociala och psykiska arbetsmiljön såsom arbetsförhållanden, upplevelser av rättvisa, flexibilitet och arbetsvillkor. Nedan presenteras rapportens övergripande frågeställningar:

- Vilka uppfattningar har medarbetare i Göteborgs stad om sitt arbete och när de önskar gå i pension och vilka?
- Vilka arbets- och verksamhetsrelaterade faktorer spelar roll för medarbetares pensionspreferenser?

Återblick och åtgärder efter tidigare rapporter

Den här rapporten har genomförts av forskare vid Göteborgs universitet i ett samarbete med Göteborgs Stad inom ramen för programmet ”Attraktiv arbetsgivare” (2019–2023). Syftet med programmet var att förena mål och strategier för att stärka stadens förutsättningar att vara en attraktiv arbetsgivare med förmåga att utföra sitt uppdrag åt samhället och utveckla sina verksamheter. En utmaning som staden delar med många andra kommunala organisationer i Sverige är rekryteringsbehov och brist på arbetskraft:

”Göteborgs Stad står inför stora rekryteringsutmaningar och ska leverera tjänster till en ökande befolkning, driva stora utvecklingsprojekt inom stadsutvecklingsområdet och utveckla verksamheterna. Staden ska också fortsätta att skapa ett Göteborg med mer jämlika livsvillkor. Demografjin i Göteborg utvecklas så att andelen äldre och unga ökar i relation till andelen arbetsföra. Stadens ekonomi riskerar därför att hamna i obalans med större kostnader än intäkter då skatteintäkter från gruppen arbetsföra ska försörja en ökad andel barn, unga och äldre.”¹

Tre mål är formulerade för programmet och denna rapport kan särskilt kopplas till mål 3: ”Vi attraherar, utvecklar och behåller medarbetare” och bör ses som ett komplement till den ordinarie uppföljningen av programmet som sker årligen (till exempel via ordinarie medarbetarenkät och chefsenkät) (GS, 2023). Rapporten är framtagen av forskargruppen LEXLIV (Labor Market Exit and Living Conditions in Old Age) i samarbete med Göteborgs stad. LEXLIV är en del av det multidisciplinära forskningscentrumet AgeCap (www.agecap.gu.se) och undersöker faktorer som påverkar äldres vilja och förmåga att arbeta, organisatoriska åtgärder för att behålla den äldre arbetskraften, samt välfärdskonsekvenser av ett förlängt arbetsliv. Sedan samarbetet inleddes har projektet även resulterat i ett antal vetenskapliga publikationer. Exempelvis

¹ GS. (2023). *Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023* [City of Gothenburg's program for attractive employer 2019–2023].

[https://www5.goteborg.se/prod/Stadsledningskontoret/LIS/Verksamhetshandbok/Forfattn.nsf/25A71B484BD8ABD9C1258418003E3690/\\$File/WEBVBH922G.pdf?OpenElement](https://www5.goteborg.se/prod/Stadsledningskontoret/LIS/Verksamhetshandbok/Forfattn.nsf/25A71B484BD8ABD9C1258418003E3690/$File/WEBVBH922G.pdf?OpenElement)

har vi studerat betydelsen av individuella överenskommelser (Hasselgren Bune & Jonsson, 2024; Jonsson, Hasselgren, et al., 2021), mentorskap och organisatoriska satsningar på kompetensutveckling (Dellve et al., 2024) för medarbetares pensionspreferenser. Vi har också undersökt betydelsen av olika former av inflytande för äldre anställdas vilja att lämna anställning i äldreomsorgen (Håkansson et al., 2024). I en studie undersöktes organisatoriskt likabehandlingsklimat och dess betydelse för upplevd arbetstillfredsställelse, attraktivt arbete och intention att stanna (Allard & Dellve, 2024). Sammantaget indikerar dessa studier att det kan krävas olika typer av åtgärder för att påverka anställdas pensionspreferenser.

I den senaste rapporten som publicerades 2022 presenterade författarna följande rekommendationer till Göteborgs stad:

- 1) Prata om pensionsnormen och möjligheter till flexibelt utträde
- 2) Behåll och stärk möjligheter till generella anpassningar av arbete
- 3) Utred förutsättningar för individuella överenskommelser och säkerställ likvärdighet i fördelningen av dessa
- 4) Kompetensutveckling och kompetensanvändning har betydelse och bör beaktas
- 5) Se över anställdas ekonomiska möjligheter och fortsatt löneutveckling i alla åldrar
- 6) Fortsätt arbetet med arbetets värde och meningsfullhet – attraktivitet
- 7) Ha en vaksamhet på krävande arbete och hälsans betydelse
- 8) För samtal kring pension tidigt och öka medvetenheten om att längre arbetsliv är önskvärt

Bland annat baserat på dessa rekommendationer formerades fyra tematiska arbetsgrupper vid stadsledningskontoret i Göteborgs stad med fokus på följande ämnesområden (a) Organisationskultur, ledarskap, attityder, (b) Avtal, lönefrågor, förmåner, (c) Kompetensutveckling samt (d) Hälsa och arbetsmiljö. Dessa arbetsgrupper fick uppdraget att undersöka förutsättningarna att kunna implementera förändringar i enlighet med rekommendationerna utifrån ekonomi, lagar, avtal samt policy och värderingar inom Göteborgs stad.

Rekommendationerna har vidare resulterat i ett antal praktiska åtgärder såsom att man initierat en utvärdering av 80-90-100 modellen², inlett en förstudie inför upprättandet av en seniorpool, utvecklat interna seminarier riktade till de anställda genom ny information om möjligheterna att förlänga sin karriär eller återgå i arbete efter pension. Dessutom har man skapat en projektplan för mentorsprogram i de olika stadsdelsförvaltningarna samt hållit en löpande dialog om ett längre arbetsliv med arbetsmarknadens parter, det vill säga mellan fack och arbetsgivarorganisationer.

² 80-90-100-modellen är en arbetsmodell som syftar till att främja ett hållbart arbetsliv genom att reducera arbetstid och samtidigt behålla produktiviteten. Modellen innebär att en anställd arbetar 80% av tiden, får 90% av lönen och förväntas bibehålla 100% produktivitet.

Bakgrund

Bakgrunden till studien är tre pågående trender på svensk arbetsmarknad: en åldrande befolkning och arbetskraft, stora pensionsavgångar och kompetensförsörjningsproblem i vissa sektorer. Alla dessa trender har varit särskilt tydliga i inom privata och offentliga välfärdsorganisationer som upplevt ökad efterfrågan på välfärdstjänster i kombination med svårigheter att bemanna verksamheterna. Som tidigare diskuterats har Sveriges kommuner och regioner (SKR) betonat vikten av att rekrytera och behålla äldre medarbetare eftersom de utgör en potentiell och betydelsefull arbetskraftsresurs (SALAR, 2018, 2020). För den som är intresserad av en djupare genomgång av teoretiska perspektiv hänvisar vi till den första rapporten (Seldén et al., 2020) och de förslag på vidare läsning som presenteras i slutet.

Under nedanstående rubriker kommer vi att ge en kortfattad sammanställning av faktorer som påverkar arbetsmarknadsutträde, samt diskutera arbetsgivarens roll i ett längre arbetsliv. Därefter presenteras kapabilitetsmodellen som arbetsgivare kan använda som ett teoretiskt och praktiskt verktyg för att identifiera de verksamheter eller yrkesgrupper som är i behov av särskilda organisatoriska insatser.

Faktorer som påverkar arbetsmarknadsutträde

Vad utmärker då den äldre arbetskraften? Det är viktigt att poängtera att det finns en stor variation mellan äldre personer i arbetslivet vilket gör att kronologisk ålder inte längre en lika tydlig indikator för fysisk och psykisk funktion (Kanfer & Ackerman, 2004; Truxillo et al., 2015). Men med åldrande följer ofta en generell nedgång av fysisk och psykisk förmåga som får konsekvenser på exempelvis synförmåga, hörsel, muskelstyrka, ben, kroppslig flexibilitet (Maertens et al., 2012) samt arbetsförmåga (Ilmarinen, 2006). Med stigande ålder förstärks också människors personlighetsdrag, vilket bidrar till en ökad heterogenitet avseende behov och önskemål (Bal & Jansen, 2015; Carstensen, 1995; Kanfer & Ackerman, 2004; Oostrom et al., 2016; Rowe & Kahn, 1987). Således finns det många faktorer som påverkar människors pensionsmönster och arbetsgivares förhållningssätt till de utmaningar som ett förlängt arbetsliv medför.

De politiska ambitionerna att mobilisera människor till ett längre arbetsliv har drivit på forskning om vilka faktorer som är betydelsefulla för människors vilja och förmåga att fortsätta arbeta. Idag är kunskapen om vad som påverkar pensionsbeslut omfattande och pekar på att samspelet mellan faktorer såsom personlig levnadssituation, förhållanden på arbetsplatsen samt socialförsäkrings- och pensionssystemets utformning (Browne et al., 2019; Edge et al., 2017; Fisher et al., 2016; Hasselhorn & Apt, 2015; Scharn et al., 2018).

Tidigare forskning visar att pensionsmönster ser olika ut beroende på ett antal demografiska faktorer. Män tenderar att arbeta längre än kvinnor vilket i tidigare forskning förklaras av könssegregation på arbetsmarknaden, dvs. att kvinnor och män arbetar i olika branscher samt möter olika förväntningar rörande ansvar för hushålls-, omsorgs- och lönearbete (Ni Leime & Street, 2019). Pensionsmönster skiljer sig också utifrån socioekonomisk position, arbetare tenderar att lämna arbetslivet och gå i pension tidigare än tjänstemän. På samma sätt lämnar individer med högre utbildning senare än de med lägre utbildning (SOU, 2020). Likaså har faktorer såsom vård av anhörig (Kridahl & Silverstein, 2019) eller make/makas pensionering betydelse för pensionsutträdet (Litwin & Tur-Sinai, 2015). En av de viktigaste faktorerna är dock den egna hälsan. Det är välbelagt i tidigare forskning att dålig hälsa är en av de viktigaste faktorerna för tidigt arbetsmarknadsutträde (Jonsson et al., 2019; Scharn et al., 2018; Van Rijn et al., 2014).

Arbetsgivares roll i ett längre arbetsliv

Med en ökad andel äldre på arbetsmarknaden har arbetsgivarnas roll lyfts fram som central i såväl forskning som statliga utredningar eftersom arbetsgivare kan erbjuda arbetsförhållanden som bättre passar en åldrande arbetskraft (Hasselhorn & Apt, 2015; SOU, 2020; Truxillo et al., 2015).

Likaså är det viktigt att fundera över den lokala arbetsmiljöns betydelse för de anställdas vilja eller möjlighet att arbeta längre. I linje med detta har forskare lyft vikten av betydelsen av arbetsplatspecifika och individuella anpassningar i arbetslivet (Bal et al., 2015). Tidigare forskning har exempelvis visat att tidig pensionering ofta orsakas av att arbetsuppgifterna inte är anpassade efter arbetstagarens förmåga. Arbetsgivarens engagemang och faktiska åtgärder kan utgöra en avgörande pusselbit för äldre personers arbetsdeltagande, men också de normer och attityder som cirkulerar bland chefer och arbetskamrater har betydelse (Fisher et al., 2016).

Ofta används den engelska termen *age management* för att beskriva olika former av insatser avseende arbetsmiljö och personalpolicies som arbetsgivare kan vidta för att säkerställa goda, hållbara och utvecklande arbetsförhållanden för äldre medarbetare. I svensk kontext används ofta ordet åldersmedvetet ledarskap vilket används som synonym härifrån i rapporten. Åldersmedvetet ledarskap vilar på två premisser, dels att äldre har särskilda behov, dels att arbetsgivare genom aktiva insatser kan möta dessa behov. Med utgångspunkt i idén om att äldre är en grupp med särskilda behov utifrån arbetsmotiv och arbetsförmåga, vars önskemål och behov arbetsgivare kan tillgodoses med hjälp av (pro)aktiva insatser, kan arbetet anpassas genom exempelvis ökad flexibilitet eller förbättrade utvecklingsmöjligheter (Eppler-Hattab et al., 2019). Medan åldersmedvetet ledarskap lyfter arbetsgivarens delaktighet och ansvar i personalpolicies finns ett annat forskningsfält som undersöker betydelsen av individuella överenskommelser mellan arbetstagaren och arbetsgivaren där arbetsuppgifterna aktivt anpassas efter den enskilda medarbetarens förmåga och preferenser (Rousseau et al., 2006). I förlängningen antas dessa anpassningar av arbetsförhållanden kunna främja äldre arbetstagares förmåga, såväl som vilja, att arbeta längre. Gemensamt för alla typer av anpassningar är att de villkoras av arbetsplatsens kontext, de aktuella arbetsuppgifternas natur samt av vilka resurser och vilken vilja arbetsgivaren har att exempelvis genomföra arbetsanpassningar för äldre arbetstagare. I sin tur betonar detta vikten av att studera *samspelet* mellan individuella och organisatoriska förutsättningar samt hur det påverkar äldres arbetskraftsdeltagande. Med andra ord bör anställdas minskande arbetsförmåga eller ovilja att fortsätta arbeta inte enbart förstås utifrån ett individperspektiv, utan måste betraktas i sitt sammanhang och i relation till det arbete individen utför. Tidigare forskning har emellertid visat att arbetsgivare ofta intagit en passiv inställning till åldersmedvetet ledarskap (Conen et al., 2012; Fuertes et al., 2013; Principi et al., 2020; Vickerstaff et al., 2003), att åldersdiskriminering förekommer på arbetsmarknaden (Marques et al., 2020), och att individuella anpassningar är begränsad i en svensk kontext (Jonsson, Hasselgren, et al., 2021). Sammantaget riskerar detta att särskilt drabba äldre arbetstagare med låg motivation och/eller bristande arbetsförmåga.

Kapabilitet som ett teoretiskt perspektiv

För att öka förståelsen för samspelet mellan påverkansfaktorer på individ- respektive organisationsnivå används i denna rapport *kapabilitet* som övergripande teoretisk utgångspunkt (Sen, 2009). Kapabilitet belyser människors och organisationers möjligheter att omvandla existerande resurser i syfte att nå uppsatta mål. För den enskilda arbetstagaren kan kapabilitet innebära förutsättningar att kunna arbeta utifrån hennes hälsa och arbetssituation. På organisationsnivå avser begreppet arbetsgivares vilja och förmåga att anpassa arbetet på ett sådant sätt att äldre anställda väljer att fortsätta arbeta längre (Kadefors et al., 2020).

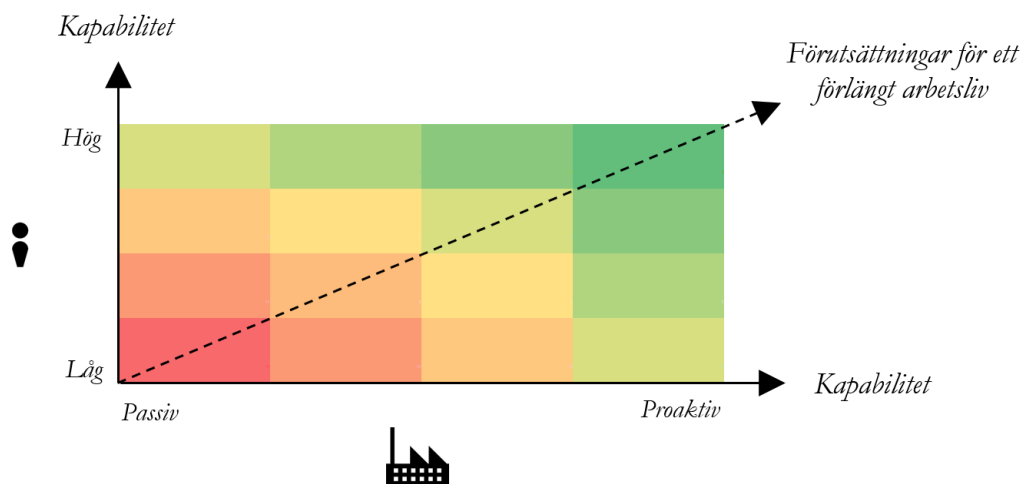
Individuell kapabilitet: Tidigare forskning har delat upp människors pensionsbeslut utifrån deras vilja och förmåga att fortsätta arbeta eller att lämna arbetsmarknaden. Utifrån dessa två förhållanden, *vilja* och *förmåga*, kan fyra olika typologier eller kategorier urskiljas i kontexten av ett längre arbetsliv. Ytterligheterna finns bland de individer som både har låg förmåga och låg vilja ("låg kapabilitet"), respektive hög förmåga och hög vilja ("hög kapabilitet").

I denna rapport avser **Organisatorisk kapabilitet** arbetsgivarnas vilja och resurser att implementera åldersmedvetet ledarskap (Kadefors et al., 2020). Det kan handla om organisationers förmåga att erbjuda

arbetsanpassningar och individuella lösningar så att äldre personers kapabilitet stärks. Totalt identifierade Kadefors et al (2020) fyra typologier för organisationers kapabilitet utifrån deras resurser och preferenser att implementera åldersmedvetna personalpolicys: *passiv*, *reaktiv*, *fastbunden* och *proaktiv*. Utifrån de fyra typologierna kan alltså en organisation klassificeras som passiv eller proaktiv, men också som reaktiv eller fastbunden. En reaktiv organisation sätter in åtgärder när det först behövs och en fastbunden organisation önskar prioritera åldersmedvetet ledarskap men saknar resurser att göra så. Organisatoriska resurser kan vara alltifrån linjechefers tid, personaltillgång eller kompetens inom organisationen. I denna rapport används ytterligheterna i Kadefors et al. (2020) modell där fokus ligger på huruvida organisationer är *passiva* eller *proaktiva* i sin inställning till att implementera åldersmedvetna åtgärder för att bibehålla äldre medarbetare.

Samspelet mellan individuell och organisatorisk kapabilitet

I denna del presenteras en teoretisk modell för individuell och organisatorisk kapabilitet (**Figur 2**). Kapabilitetsmodellen utforskar samspelet mellan individens kapabilitet och organisationens strategier, och betonar vikten av ett proaktivt ledarskap för att effektivt allokera resurser och skapa en stödjande arbetsmiljö som anpassar sig efter medarbetarens behov och förlänger deras yrkesverksamma liv (För fullständig beskrivning, se Jonsson, 2021).



Figur 2: Kapabilitetsmodellen: Samspelet mellan individuell och organisatorisk kapabilitet utifrån Jonsson (2021) och Kadefors et al. (2020)

Kapabilitetsmodellen i **Figur 2** erbjuder ett praktiskt och teoretiskt verktyg för att kunna förstå samspelet mellan individuell och organisatorisk kapabilitet och därmed identifiera särskilt utsatta och gynnsamma positioner på arbetsplatsen. Utifrån detta perspektiv har individer med nedsatt arbetsförmåga och liten vilja att fortsätta arbeta (låg kapabilitet) ett bättre utgångsläge i organisationer som är proaktiva än i sådana som är passiva vad gäller implementering av åldersmedvetet ledarskap. Med andra ord kan en arbetsgivare stötta individer med lägre kapabilitet genom åtgärder som stärker motivation och arbetsförmåga. Detta kan exempelvis ske genom att arbetsgivaren erbjuder förmåner, flexibilitet, nya arbetsuppgifter eller vidtar åtgärder för att minska arbetsbelastningen. En proaktiv inställning innebär aktivt stöd till medarbetare för att stärka deras vilja och förmåga att fortsätta arbeta, vilket kan inkludera att omplacera medarbetare som är missnöjda eller erbjuda flexiblare arbetstider för dem som behöver det. Modellens huvudsakliga idé är att man som arbetsgivare effektivt bör allokera sina resurser och prioritera efter de mest akuta behoven, vilket inte bara optimerar användningen av tillgängliga resurser utan också möjliggör att bättre kunna möta nuvarande som

framtida utmaningar inom personalhantering. Genom att fokusera på både medarbetarnas behov och organisationens förmåga att uppfylla dessa, främjar modellen hållbarhet och engagemang. Det är avgörande för arbetsgivare att kontinuerligt utvärdera och anpassa sina strategier för att säkerställa en inkluderande och stödjande arbetsmiljö som möter alla medarbetares behov och främjar långsiktig tillväxt och produktivitet i organisationen.

Data och Metod

Rapporten baseras på en webbaserad enkätundersökning som skickades ut till medarbetare i Göteborgs stad mellan 7:e februari och 18:e april 2024. Syftet var att undersöka hur personliga- och arbetsrelaterade faktorer påverkar pensionspreferenser bland anställd som är 55 år eller äldre i Göteborgs Stad. I denna rapport kommer medarbetarnas svar presenteras med hjälp av beskrivande statistik uppdelat per verksamhet, åldersgrupp, utbildningsnivå och kön.

Urval och studiepopulation

Urvalspopulationen var samtliga tillfälligt- eller tillsvidareanställda anställda i Göteborgs stad som i januari 2024 var 55 år fyllda eller äldre (N=11 265). Av de 11 265 personer som fick enkäten valde 4020 (35,6 procent) att svara. De ansvariga forskarna för rapporten erhöll ett tiotal mejl från personer som valt att inte delta i undersökningen och som skäl för detta uppgavs lågt intresse, tidsbrist eller att man snart skulle lämna verksamheten. Medelåldern bland deltagarna var 65,1 år, 3080 (77,6 procent) personer var kvinnor och 940 (23,4 procent) personer män. I studien ingick anställda från samtliga verksamhetsområden i Göteborgs Stad. Dessa grupperades för att underlätta datahanteringen och analyserna i föreliggande rapport baseras på data från totalt åtta verksamhetsgrupperingar (**Tabell 1**).

Tabell 1: Svargruppens demografi och svarsfrekvens

	Antal	%	Svarsfrekvens %
Kön			
Kvinnor	3080	76,6	35,3
Män	940	23,4	37,0
Högsta utbildning³			
Ej avslutad grundskola	22	0,6	
Grundskola	103	2,6	
Yrkesutbildning	554	14,1	
Gymnasium	392	10,0	
Eftergymnasial utbildning	441	11,2	
Högskoleutbildning/ej examen	269	6,8	
Högskole-/universitetsexamen	2150	54,7	
Ålder			
55–59	1996	49,7	36,3
60–65	1791	44,6	36,0
66–	233	5,8	29,5
Verksamhet			
Äldreomsorg ^a	752	18,7	30,0
Gymnasieskola och vuxenutbildning ^b	278	6,9	35,2
Grundskola	722	18,0	30,2
Förskola	478	11,9	27,8
Övriga – gemensamma	591	14,7	50,9
Teknisk, mark och miljöer	335	8,3	51,6
Individ- och familjeomsorg (IFO)	330	8,2	54,2
Funktionsstöd	534	13,3	37,1

^a Inkl. Ordinärt boende, Särskilt boende äldre, Viss hälso- och sjukvård, Äldreomsorg övrigt

^b Inkl. Gymnasieskola, Gymnasial vuxenutbildning, Gymnasiesärskola, Sär vuxenskola, Uppdragsutbildning, Vuxenutbildning

Inkl. Grundskola, Särskola

Inkl. Färdtjänst, Näringsliv, turism och konsument, Kultur, Fritid samt Kommungemensam-, Politisk- och Gemensam verksamhet

Inkl. Avfallshantering, Mark, skydd, boende och lokaler, Gator, vägar, parkering och trafik, Miljö- och hälsoskydd, Vatten och avlopp

³ Information om anställdas utbildningsnivå saknades i Göteborgs Stads register.

Datainsamling

Före enkätundersökningen informerade Göteborgs stad sina medarbetare via intranätet samt att chefer uppmanade anställda att svara enkäten. Initialt, stötte undersökningen på problem med att enkäter fastnade i spamfiltret på Göteborgs stad. Efter att detta åtgärdats några dagar in på insamlingstiden skickades två påminnelser ut via mail (22:e mars och 3:e april). Dessutom förlängdes datainsamlingstiden med 5 dagar grund av problemen med spamfiltret. Eftersom enkäter fortsatte färdigställas och skickas in efter 12:e april valde vi att fortsätta datainsamling fram till 18:e april.

För att förbättra svarsfrekvensen kortades enkäten ned till ungefär 140 frågor vilket är cirka 80 frågor mindre än tidigare undersökningar (Jonsson, Dellve, et al., 2021; Seldén et al., 2020) Svarsfrekvensen för 2024 års undersökningsomgång var 35.6 procent, vilket är något lägre än tidigare datainsamling 2020 och 2022, då 39 respektive 43 procent svarade (Jonsson, Dellve, et al., 2021; Seldén et al., 2020)⁴. Resultaten i denna rapport kan användas för att genomföra ytterligare analys och djupare undersökning av datamaterialet. I rapportens avslutande del presenteras också ett urval av respondenternas textsvar.

Variabler

Utfallsvariabler

Pensionspreferens: En av undersökningens mest centrala variabler är medarbetarnas önskemål om när de ska gå i pension. Denna fråga ställdes på följande sätt: *I dag har man ju vissa möjligheter att själv välja när man vill bli pensionerad. Det kan vara både före och efter 65 år. Om du tänker på hur du har det idag, vid vilken ålder vill du då gå i pension (belt och hållet)?* Frågor om pension avsåg även skäl till tidig/sen pension och planering av pension och form av nedtrappning ut ur arbetslivet (Jonsson, Hasselgren, et al., 2021).

Attraktivt arbete: Den andra utfallsvariabeln avsåg i vilken grad anställdas upplevde sitt arbete attraktivt (Åteg, 2006) utifrån följande tre frågor: (1) Min arbetsplats har stor betydelse för mig, (2) Jag skulle avsluta min nuvarande anställning om jag hittar ett annat, bättre arbete och (3) Jag är nöjd med mitt arbete som helhet.

Hälsorelaterad intention att stanna (Ilmarinen, 2006) inkluderades med följande fråga: ”Med tanke på din hälsa – tror du att du kan arbeta i ditt nuvarande yrke även om två år?”

Bakgrundsvariabler

Bakgrundsinformationen som samlades in rörande ålder, kön, civilstånd och utbildningsnivå.

Hälsa och arbetsförmåga Enkäten inkluderade även frågor relaterade till hälsa, arbetsförmåga och sjukskrivningsfrekvens. I rapporten presenteras beskrivande statistik om självskattad hälsa (Eriksson et al., 2001) och arbetsförmåga (Ahlstrom et al., 2010; Ilmarinen, 2007).

⁴ Datainsamlingen för de tidigare rapporterna: Seldén et al (2020) genomfördes mellan september och november 2019. Den andra rapporten, Jonsson et al (2021) samlades in mellan november 2021 och januari 2022.

Frågor kring *anställningsförhållanden* täckte aspekter som anställningens längd, önskad arbetstid, anställningsgrad, position inom organisationen, personalansvar.

Frågor om *arbetsförhållanden arbetstillfredsställelse och arbetsmiljö*. En betydande del av dessa frågor baserades på Copenhagen Psychosocial Questionnaire, ”COPSOQ” (Kristensen & Borg, 2003). För att undersöka sociala relationer på arbetsplatsen användes även Diener's Flourishing Scale (Diener et al., 2010).

Frågor om arbetsinnehåll baseras på ett frågebatteri utvecklat av forskargrupp i programmet "Ett hållbart arbetsliv för alla - insatser på arbetsplatser i Sverige" (Forte, Dnr: 2021–01548). Frågor angående lönerelaterad rättvisa baseras på Colquitt (2001). Utöver frågor rörande rättvisa utvecklades en liknande skala med fokus på upplevd rättvisa avseende arbetsfördelning och arbetsbelastning. Detta frågebatteri består av följande frågor: (1) din arbetsbelastning är rättvis jämfört med dina kollegors? (2) att alla kollegor tar lika stort ansvar vid utförandet av arbetsuppgifter? (4) att du har tillgång till samma resurser (t.ex. stöd från chefer, teknik, personal) för att hantera din arbetsbelastning som dina kollegor? (5) möjligheterna till återhämtning (t.ex. pauser, ledighet) är lika tillgängliga för dig som för dina kollegor? (6) ansvarsfördelning är tydlig och rättvis mellan dig och dina kollegor? (7) att det finns en ömsesidig förståelse mellan kollegor som bidrar till att fördelning av arbetsuppgifter är rättvis?

Värdering av arbetsinnehåll: För att mäta deltagarnas värdering av olika aspekter i deras arbete i relation till deras vilja och förmåga att fortsätta arbeta, utvecklades en skala baserad på följande domäner: arbetsflexibilitet, arbetsanpassningar, kompetensutveckling, hälsofrämjande åtgärder, pensionssamtal och information. Deltagarna introducerades till frågorna med följande instruktion: "Baserat på tidigare frågor om ditt arbete och din arbetssituation ombeds du nu att bedöma dess betydelse i relation till din förmåga och vilja att fortsätta arbeta, på en skala från inte alls viktigt (1 poäng) till mycket viktigt (10 poäng). I vilken utsträckning spelar följande villkor och aspekter av ditt arbete roll för din förmåga och vilja att fortsätta arbeta?"

Organisatoriskt likabehandlingsklimat avseende ålder: I rapporten ingår tre frågor om åldersvänligt organisationsklimat, specifikt huruvida chefer uppmärksammar äldre och yngre anställda på samma sätt, om deras åsikter värderas lika och får samma respekt (Allard & Dellve, 2024). Dessutom undersökte vi upplevelsen av äldre anställda i allmänhet genom följande fråga "I helhet, hur uppfattar du inställningen till äldre anställda på din arbetsplats?".

Fullständig variabelförteckning

Kontakta författarna för fullständig variabelförteckning.

Etik

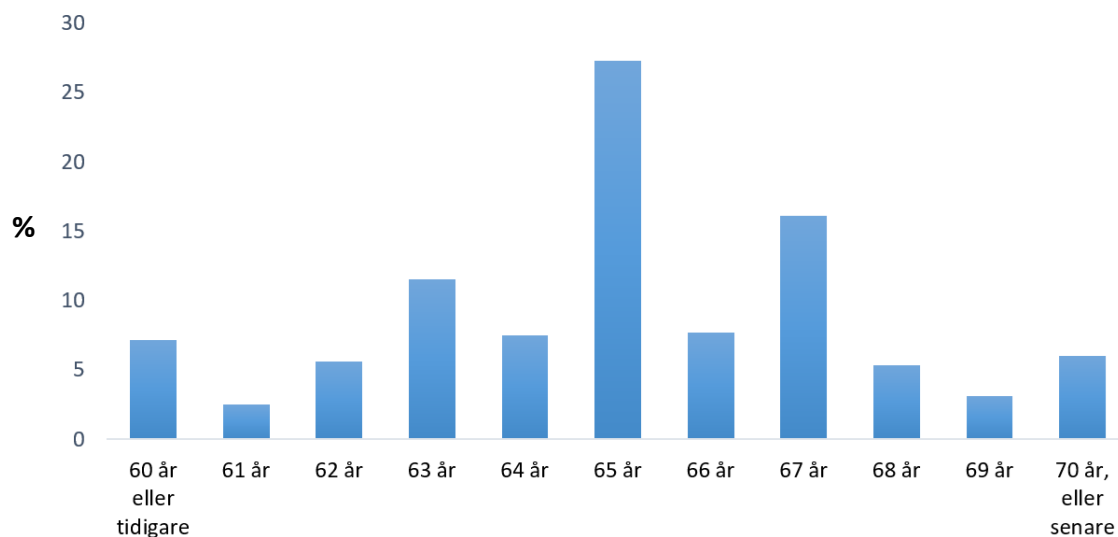
Undersökningen har prövats av etikprövningsnämnden och bedöms motsvara de krav som ställs i gällande lagstiftning (Dnr 2024-00808-02). Efter insamling har datamaterialet anonymiserats och alla resultat presenteras på ett sådant sätt att inga enskilda individer kan identifieras. Forskningspersoners svar och resultat behandlas konfidentiellt och endast behöriga har tillgång till datamaterialet.

Resultat

I denna del presenteras inledningsvis deltagarnas pensionspreferenser, deras attityder till ett förlängt arbetsliv samt deras upplevelser av arbetet. Vi kommer även att undersöka frågor om hälsa och arbetsförmåga samt belysa vilka arbetsrelaterade resurser medarbetarna i Göteborgs stad har tillgång till. Därefter granskas medarbetarnas upplevelser av rättvisa avseende lönesättning och arbetsfördelning samt av det rådande organisationsklimatet. Avslutningsvis kommer vi att presentera ett antal citat från några av de anställda.

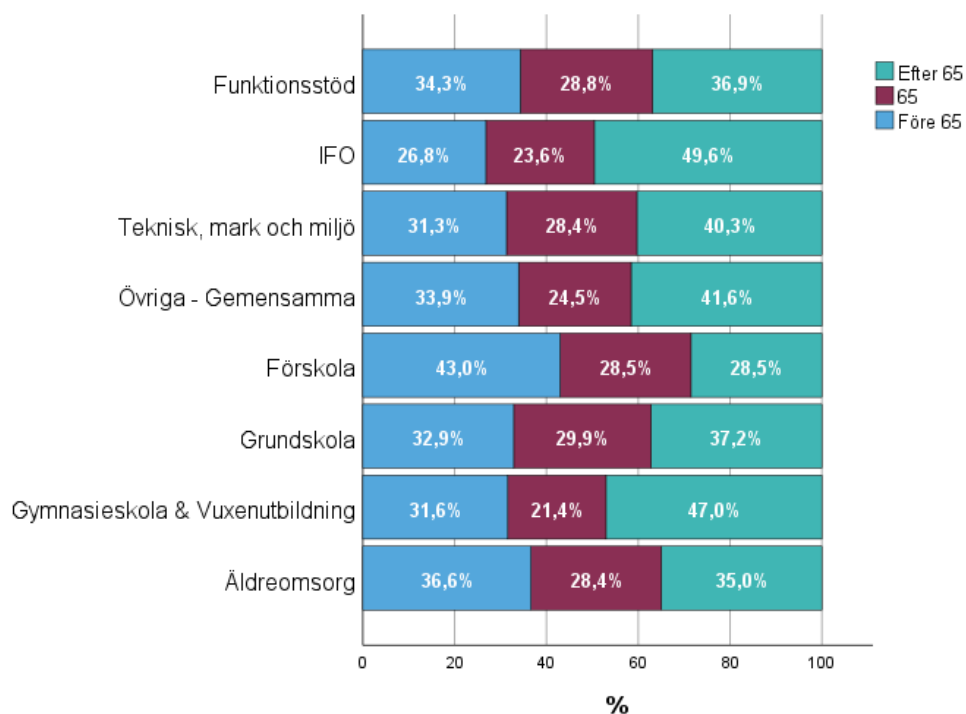
Pensionspreferenser

Medelvärdet för när deltagarna i undersökningen önskade gå i pension var 65,1 år. Det kan jämföras med avgångsåldern för Göteborgs stads samtliga verksamheter som 2022 var 65,4 år. Av **Figur 3** framgår också att 65 årsåldern fortfarande är en normerande tidpunkt för när en hög andel av de svarande önskar gå i pension.



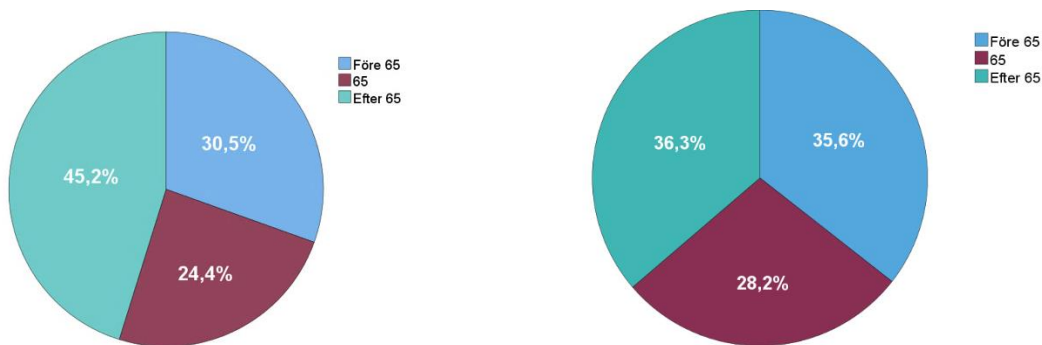
Figur 3: Pensionspreferenser (andel av respondenterna i procent)

Pensionspreferenserna tycks även skilja sig något åt mellan medarbetare i de olika verksamheterna. Inom Äldreomsorg (35%), Förskola (28,5%) och Funktionsstöd (36,9%) önskar färre arbeta efter 65 år (**Figur 4**). Inom IFO och gymnasieskola & Vuxenutbildning önskar nära hälften av de anställda arbeta efter 65 år.



Figur 4: Pensionspreferenser utifrån verksamhetsnivå

Vidare är andelen kvinnor som önskar arbeta efter 65 något mindre än motsvarande andel bland män, 45,2% respektive 36,3% (**Figur 5, män och kvinnor**).



Män: Pensionspreferenser

Kvinnor: Pensionspreferenser

Figur 5: Önskad pensionsålder efter kön, procent

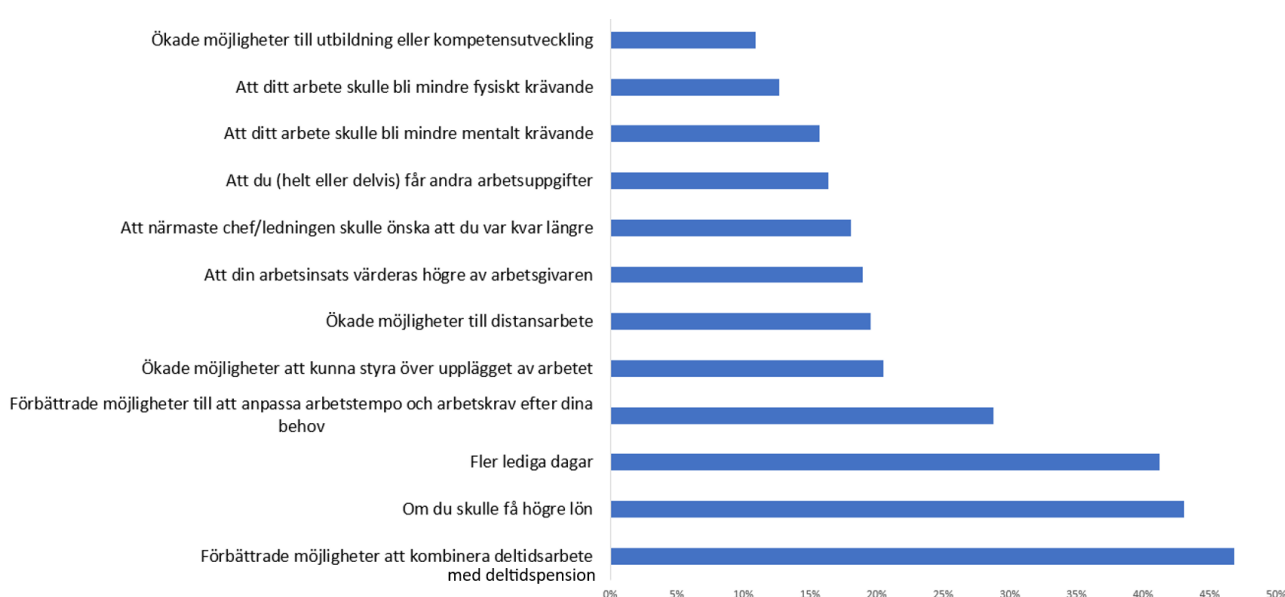
Betraktar man pensionspreferensernas utveckling över tid kan man se att den önskade pensionsåldern varit relativt stabil sedan första undersökningen. I undersökningen 2019 var medelvärdet 64,9 år (standardavvikelse: 2.4), 2021 var motsvarande siffra 65,1 år (standardavvikelse: 2.4) och 2024 är siffran 65.1 (standardavvikelse 2.5). I **Tabell 2** presenteras pensionspreferenserna utifrån verksamhetsnivå 2019, 2022 och 2024.

Tabell 2 - Pensionspreferensers utveckling: verksamhetsnivå och totalt

	2019		2022		2024	
	Medel- värde	SD	Medel- värde	SD	Medel- värde	SD
Äldreomsorg	64,7	2,5	65,0	2,3	64,9	2,5
Gymnasieskola och vuxenutbildning	65,6	2,5	65,6	2,3	65,5	2,7
Grundskola	65,2	2,5	65,3	2,4	65,1	2,5
Förskola	64,3	2,3	64,6	2,4	64,5	2,4
Övriga – gemensamma	65,2	2,3	65,2	2,3	65,2	2,5
Teknisk, mark och miljö	65,0	2,4	65,3	2,4	65,2	2,5
Individ- och familjeomsorg (IFO)	65,6	2,2	65,6	2,4	65,6	2,6
Funktionsstöd	65,0	2,5	65,2	2,4	64,9	2,5
Totalt	64,9	2,4	65,1	2,4	65,1	2,5

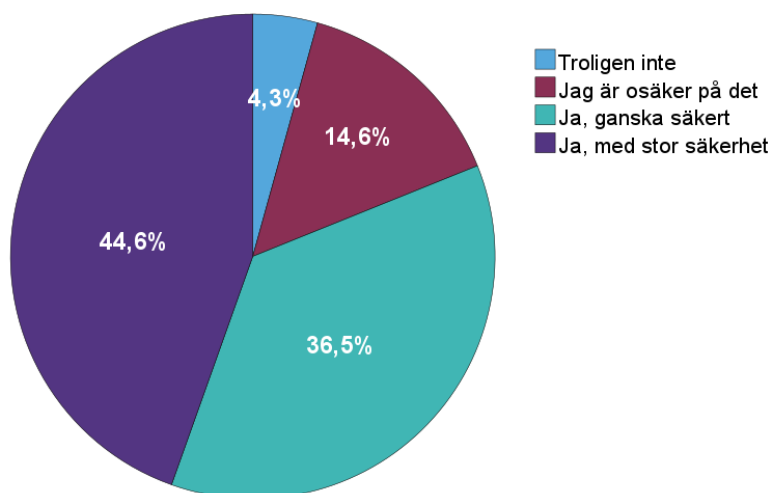
Förlängt arbetsliv

Undersökningdeltagarna tillfrågades också om vad som skulle kunna göra det intressant för dem att arbeta längre än till den önskade pensionsålder (**Figur 6**). Bland de förändringar som rankades högst återfanns (1) förbättrade möjligheter att kombinera deltidsarbete med deltidspension (2) högre lön och (3) fler lediga dagar. Dessa tre alternativ uppfattades mer än 40 procent som betydelsefulla. Även förbättrade möjligheter att anpassa arbetstempo och arbetskrav efter behov uppfattades som betydelsefullt för cirka 30 procent av de svarande.



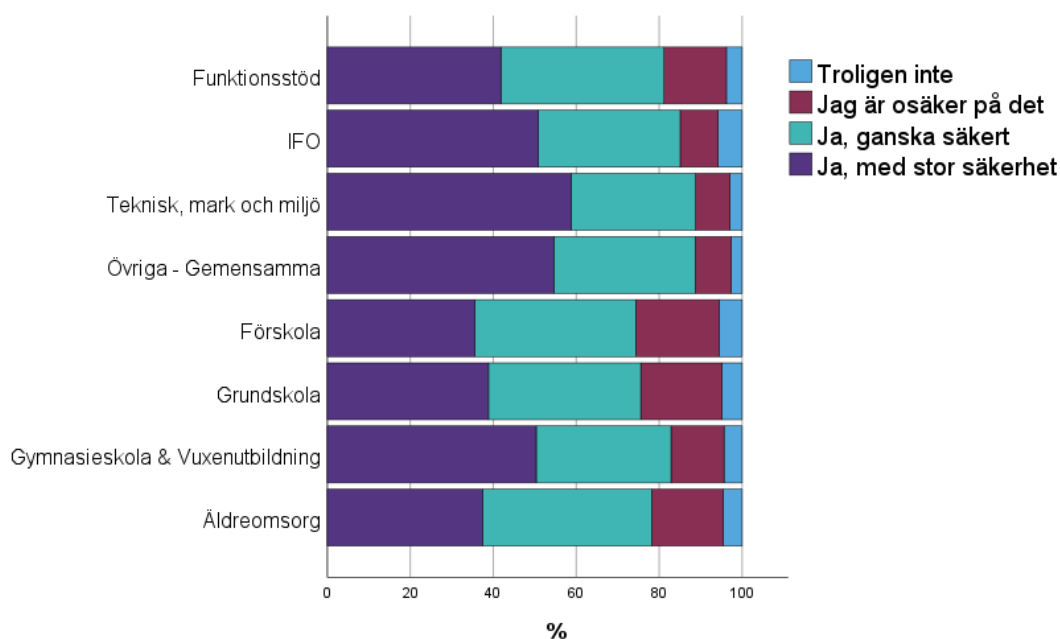
Figur 6 – Förändringar som skulle göra det intressant att arbeta längre

I **Figur 7** redovisas svaren på frågan huruvida deltagarna tror sig kunna arbeta i sitt nuvarande yrke även om två år givet sin nuvarande hälsa. Cirka 19% uppger sig vara osäkra eller tror inte att de kommer att kunna arbeta kvar om två år. Intressant nog har det skett en stor förändring i denna fråga, 2019 och 2022 svarade 24,7 respektive 28,4 procent att de var osäkra eller inte trodde att de skulle kunna arbeta kvar om två år.



Figur 7: Hälsans betydelse för möjligheten att kunna arbeta kvar om 2 år

På verksamhetsnivå såg förutsättningarna lite olika ut. Inom förskola, grundskola, äldreomsorg och funktionsstöd är andelen respondenter som svarat ”troligen inte” eller ”jag är osäker på det” på frågan om de kan arbeta kvar inom två år (**Figur 8**).



Figur 8: Hälsans betydelse för möjligheten att kunna arbeta kvar om 2 år utifrån verksamhetsnivå

Attraktiv arbetsplats och intention att lämna

I **Tabell 3** redovisas respondenternas svar på frågor om deras upplevelser av arbetsplatsens attraktivitet och intention att lämna sin anställning. De flesta upplever att deras arbetsplats har stor betydelse för dem

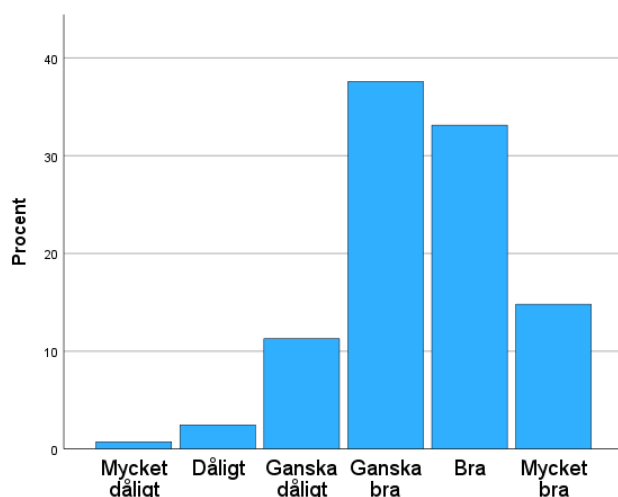
och att de är nöjda med sitt arbete (Fråga 1 och 3). Cirka 27 procent av de svarande uppger att de skulle avsluta sin nuvarande anställning om de hittade ett annat bättre arbete (Fråga 2).

Tabell 3 – Attraktiv arbetsplats och intention att lämna arbetet

	(1) Stämmer inte alls	2	3	4	(5) Stämmer helt
	% (n)				
Min arbetsplats har stor betydelse för mig (1)	1.8 (63)	10.9 (378)	26.2 (913)	35.6 (1240)	25.5 (886)
Jag skulle avsluta min nuvarande anställning om jag hittar ett annat, bättre arbete (2)	32.8 (1134)	26.2 (905)	14.1 (486)	10.9 (376)	16.0 (554)
Jag är nöjd med mitt arbete i helhet (3)	3.2 (109)	14.9 (516)	28.6 (987)	30.3 (1047)	23.0 (796)

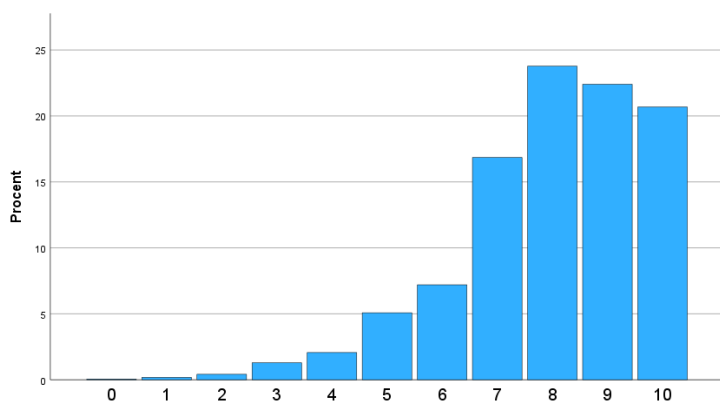
Hälsa och arbetsförmåga

Här beskrivs den självskattade hälsan och arbetsförmågan. En överväldigande majoritet har svarat att deras hälsa är ganska bra, bra eller mycket bra (**Figur 9**).



Figur 9: Självskattad hälsa 0–6

Beträffande arbetsförmåga har respondenterna fått svara på följande fråga: ”Vi antar att din arbetsförmåga, då den var som bäst, värderas med 10 poäng. Vilket poäng skulle du då ge din nuvarande arbetsförmåga?” Den genomsnittliga arbetsförmågan bland de svarande är 8, med en standardavvikelse på 1,7 (**Figur 10**).



Figur 10: Arbetsförmåga 0–10

Ser man tillbaka på tidigare undersökningar så ser man att hälsan är något oförändrad över tid och att genomsnittet skiljer sig lite mellan olika verksamheter (**Tabell 4**).

Tabell 4 – Självsfattad hälsa medelvärde (1–5) utifrån verksamhet

	2019		2021		2024	
	Medel-värde	SD	Medel-värde	SD	Medel-värde	SD
Äldreomsorg	4,5	0,98	4,5	0,98	4,4	0,98
Gymnasieskola och vuxenutbildning	4,5	1,04	4,6	1,01	4,4	1,07
Grundskola	4,5	1,01	4,5	1,02	4,4	1,02
Förskola	4,4	1,03	4,5	1,01	4,3	1,06
Övriga – gemensamma	4,5	0,97	4,5	0,96	4,5	0,96
Teknisk, mark och miljö	4,6	0,93	4,6	0,94	4,5	0,91
Individ- och familjeomsorg (IFO)	4,6	0,93	4,6	0,99	4,5	1,01
Funktionsstöd	4,5	1,04	4,6	1,02	4,5	1,00
Totalt	4,5	0,99	4,5	0,99	4,4	1,00

De motsvarande siffrorna för arbetsförmåga visar dock en minskning över tid. Orsakerna till förändringen bör undersökas djupare. Undersöker man hur arbetsförmågan ser ut på verksamhetsnivå är genomsnittet för förskola, grundskola och äldreomsorg något lägre jämfört med andra verksamheter (**Tabell 5**).

Tabell 5 - Arbetsförmåga medelvärde (0–10) utifrån verksamhet

	2019		2021		2024	
	Medel-värde	SD	Medel-värde	SD	Medel-värde	SD
Äldreomsorg	9,2	1,79	8,3	1,7	7,9	1,8
Gymnasieskola och vuxenutbildning	9,3	1,63	8,5	1,7	8,1	1,8
Grundskola	9,2	1,81	8,3	1,7	7,9	1,8
Förskola	8,8	1,86	8,1	1,9	7,7	1,8
Övriga – gemensamma	9,1	1,77	8,4	1,6	8,1	1,6
Teknisk, mark och miljö	9,0	1,63	8,4	1,4	8,2	1,5
Individ- och familjeomsorg (IFO)	9,1	1,70	8,4	1,5	8,0	1,6
Funktionsstöd	9,2	1,79	8,4	1,6	8,1	1,6
Totalt	9,1	1,77	8,3	1,7	8,0	1,7

Tillgång och värdering av arbetsresurser

Utifrån de rekommendationer som presenterats i tidigare rapporter och stadens fortsatta arbete med rekommendationerna är det vissa arbetsförhållanden som verkar ha betydelse för pensionspreferens. De kommande avsnitten ger en beskrivning av dessa, vilket kan bistå arbetet med att skapa förutsättningar för ett förlängt arbetsliv.

I **Tabell 6** har deltagarna fått möjlighet och beskriva sitt arbete inom ramen för fem områden: Flexibilitet i arbetet, arbetsanpassningar, kompetensutveckling, förekomst av hälsofrämjande aktiviteter samt pensionsinformation och samtal. Intressant att notera är att relativt få (7,7–13,2%) upplever att de har tillgång till arbetsanpassningar. När det kommer till pensionsinformation och samtal uppgår cirka 59,9% att de fått pensionsinformation från arbetsgivare medan enbart 8,8% svarar ja på frågan att de haft diskussion om att stanna till arbetsplatsens normativa pensionsålder. Flest upplever att arbetsgivaren uppmuntrar till fysisk träning utanför arbetstid (64,6%).

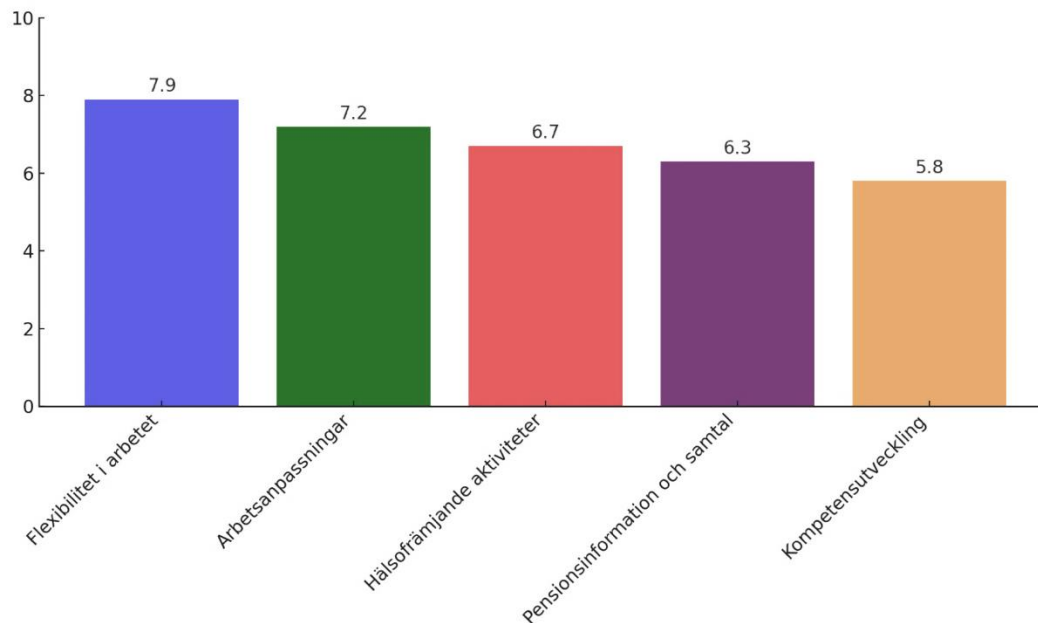
Tabell 6: Arbetsinnehåll i hela urvalsgruppen⁵

	% (n)		
	Ja	Ja, i viss utsträckning	Nej
Flexibilitet i arbetet			
Möjlighet att arbeta på distans	17,4 (626)	34,0 (1226)	48,6 (1749)
Flexibilitet för oförutsedda händelser	22,6 (804)	46,1 (1643)	31,4 (1118)
Möjlighet att styra arbetstider	21,9 (807)	36,4 (1342)	41,7 (1540)
Själv bestämma när arbetsuppgifter ska göras	10,6 (395)	62,7 (2337)	26,7 (993)
Medbeslut om arbetsupplägg	31,8 (1168)	49,5 (1817)	18,7 (685)
Själv bestämma arbetstakt	14,1 (523)	52,4 (1940)	33,5 (1238)
Styra över kortare pauser	37,0 (1364)	41,5 (1530)	21,5 (794)
Möjlighet att gå ner i arbetstid	28,9 (755)	22,4 (585)	48,8 (1276)
Arbetsanpassningar			
Anpassade arbetsuppgifter vid fysisk påfrestning	13,2 (248)	29,8 (560)	57,1 (1074)
Anpassade arbetsuppgifter vid mental påfrestning	7,7 (191)	29,5 (730)	62,8 (1553)
Kompetensutveckling			
Möjlighet till kompetensutveckling	26,8 (883)	56,6 (1867)	16,6 (546)
Lära något nytt genom arbete	42,8 (1533)	49,5 (1773)	7,7 (276)
Nya uppgifter för äldre anställda	13,4 (358)	27,9 (744)	58,6 (1563)
Hälsofrämjande aktiviteter			
Hälsofrämjande insatser relaterade till livsstil	22,0 (675)	36,1 (1110)	41,9 (1288)
Uppmuntran till fysisk träning utanför arbetstid	64,6 (2356)	26,3 (960)	9,1 (332)
Möjlighet till fysisk träning på arbetstid	10,1 (358)	8,1 (287)	81,8 (2904)
Kontakt med företagshälsovården vid behov	56,3 (1726)	26,9 (824)	16,7 (513)
Pensionsinformation och samtal			
Pensionsinformation från arbetsgivare	59,9 (1806)	25,0 (753)	15,1 (456)
Tidiga samtal om planering av sista yrkesåren	14,7 (301)	20,9 (429)	64,4 (1320)
Diskussioner om att stanna kvar till pensionsåldern	8,8 (209)	15,1 (358)	76,1 (1802)

Efter att besvarat frågorna i **Tabell 11**, ombads deltagarna att värdera betydelsen av följande fem arbetsrelaterade faktorer för viljan och förmågan att fortsätta i deras nuvarande arbetssituation: flexibilitet i arbetet, arbetsanpassningar, hälsofrämjande aktiviteter, pensionsinformation och samtal och kompetensutveckling. Svaren angavs på en skala från (1) inte alls viktigt till (10) mycket viktigt (**Figur 7**). Viktigast för deltagarna var flexibilitet i arbetet (7,9 poäng), följt av arbetsanpassningar (7,2 poäng), hälsofrämjande aktiviteter (6,7

⁵ Observera att detta frågebatteri om arbetsinnehåll inkluderar svarsalternativen ”inte relevant” och ”vet ej”. För komplett tabell kontakta författarna.

poäng) samt pensionsinformation och samtal (6,3 poäng). Möjlighet till kompetensutveckling rapporterades ha lägst betydelse för viljan och förmågan att fortsätta arbeta (5,8 poäng).



Figur 7: Uppfattningen av fem arbetsresursers betydelse för att vilja och kunna fortsätta arbeta

Upplevelser av rättvisa i lön och arbetsbelastning

Både arbetsbelastning och löneförhållanden har visat samband med förlängt arbetsliv i tidigare rapporter och fördjupade studier av datamaterialet. I nedanstående tabeller redovisas deltagarnas uppfattningar om (o)rättvis arbetsbelastning i allmänhet (**Tabell 7**) och mellan verksamheter (**Tabell 8**). Respondenterna ombads ange i vilken utsträckning de instämde med ett antal påståenden på en skala från (1) i mycket liten grad till (5) i mycket stor utsträckning.

Tabell 7: Upplevelser av rättvis arbetsbelastning (% , n)

	(1) I mycket liten grad	2	3	4	(5) I mycket stor utsträckning
	% (n)				
... din arbetsbelastning är rättvis jämfört med dina kollegors? (1)	4,6 (167)	9,5 (344)	24,4 (881)	32,1 (1160)	29,4 (1061)
... att alla kollegor tar lika stort ansvar vid utförandet av arbetsuppgifter? (2)	7,1 (258)	16,7 (604)	26,8 (967)	27,2 (983)	22,1 (800)
... att du har tillgång till samma resurser (t.ex. stöd från chefer, teknik, personal) för att hantera din arbetsbelastning som dina kollegor? (3)	3,8 (136)	7,9 (284)	18,5 (668)	27,3 (984)	42,6 (1539)
...möjligheterna till återhämtning (t.ex. pauser, ledighet) är lika tillgängliga för dig som för dina kollegor? (4)	4,3 (154)	9,1 (328)	19,1 (689)	28,1 (1013)	39,5 (1425)
.... ansvarsfördelning är tydlig och rättvis mellan dig och dina kollegor? (5)	5,4 (193)	12,1 (436)	24,4 (878)	30,8 (1108)	27,4 (988)
.... att det finns en ömsesidig förståelse mellan kollegor som bidrar till att fördelning av arbetsuppgifter är rättvis? (6)	5,9 (212)	12,3 (442)	25,1 (903)	30,8 (1109)	25,9 (933)

Avseende upplevd rättvis arbetsbelastning framstod tillgång till resurser och möjligheter till återhämtning som mest rättvist mellan kollegor. Minst rättvist upplevdes ansvarstagande och ansvarsfördelning mellan kollegor.

I **Tabell 8** presenteras ett genomsnitt utifrån verksamhetsnivå. Det finns stora likheter mellan de olika verksamheterna i upplevd rättvisa rörande arbetsbelastning. Det tycks alltså vara andra förhållanden än verksamhet som påverkar upplevd rättvis arbetsbelastning. Störst skillnad fanns i frågan om gemensamt ansvar om arbetsuppgifter där genomsnittet var något lägre i flera av verksamheterna. Detta tyder på att upplevd rättvisa främst handlar om relationer mellan medarbetare men att det finns förhållanden i verksamheten som kan underlätta mer rättvis fördelning.

Tabell 8: Arbetsbelastning: Genomsnitt utifrån verksamhetsnivå och skala (1–5)

	Äldre-omsorg	Gymnasieskola & Vuxenutbildning	Grundskola	Förskola	Övriga - Gemensamma	Teknisk, mark och miljö	IFO	Funktionsstöd
Rättvis arbetsbelastning jämfört med kollegor?	3,7	3,6	3,5	3,8	3,8	3,7	3,9	3,8
Gemensamt ansvar i arbetsuppgifter?	3,3	3,3	3,3	3,6	3,5	3,4	3,7	3,3
Lika tillgång till resurser som kollegor?	3,9	4,0	3,8	4,1	4,1	3,9	4,2	4,0
Jämlik återhämtning jämfört med kollegor?	3,9	3,9	3,6	3,9	4,0	4,0	4,2	3,9
Tydlig och rättvis ansvarsfördelning?	3,6	3,6	3,5	3,8	3,6	3,6	3,8	3,6
Ömsesidig förståelse för rättvis arbetsfördelning?	3,5	3,5	3,5	3,7	3,7	3,6	3,8	3,6
Samarbetets bidrag till rättvis arbetsbelastning?	3,7	3,6	3,5	3,7	3,7	3,7	3,8	3,7

I **Tabell 9** har respondenterna svarat på huruvida de upplever lönesättningen som rättvis på en skala från (1) i mycket liten grad eller i (5) i mycket stor utsträckning. En majoritet av respondenterna upplever att den närmaste chefen är rättvis när det kommer till lönesättning (Fråga 1–6). När det kommer till den egna arbetsinsatsen i relation till lönen tycker cirka 15% att den i mycket liten grad överensstämmer (Fråga 7–10). Vad gäller möjligheter att uttrycka känslor och åsikter om lönesättning är svaren mer varierande (Fråga 11–17).

Tabell 9: Rättvisa: Upplevelser av rättvis lönesättning (% , n)

	1 I mycket liten grad	2	3	4	5 I mycket stor utsträckning
	% (n)				
Chefens roll					
... chefen har varit rak och tydlig i sin kommunikation om lönen med dig? (1)	10,8 (392)	13,3 (482)	20,9 (757)	29,9 (1082)	25 (905)
... chefen klart och tydligt har förklarat processen för lönesättning? (2)	7,4 (267)	10,8 (390)	20,2 (729)	29,8 (1075)	31,8 (1149)
... chefens förklaring av processen för lönesättningen har varit tillfredsställande? (3)	12,2 (440)	15,5 (557)	23,1 (833)	25,7 (925)	23,5 (846)
... chefen har lämnat nödvändig information i rätt tid om lönesättningen? (4)	8,8 (317)	12,1 (436)	21,9 (786)	26,9 (966)	30,3 (1088)
... chefen har tagit hänsyn till just dina behov av information om hur din lön bestäms? (5)	12,9 (463)	14,3 (515)	24,3 (874)	24,4 (878)	24,1 (865)
... chefen har varit rak och tydlig i sin kommunikation om lönen med dig? (6)	16 (580)	21,8 (788)	29,2 (1056)	23,3 (844)	9,6 (347)
Ansträngning och ersättning					
... din lön reflekterar den energi och det engagemang som du lägger ner i ditt arbete? (7)	17,5 (630)	24,4 (879)	27,9 (1005)	21,2 (763)	9,1 (329)
... din lön står i relation till det arbete du faktiskt utför? (8)	18,5 (668)	24,6 (887)	27,2 (981)	20,3 (732)	9,3 (336)
... din lön reflekterar vad du bidrar med till företaget? (9)	20,6 (740)	24,3 (873)	24,3 (873)	18,5 (664)	12,4 (446)
... din lön är berättigad med tanke på vad du presterar? (10)	11,5 (415)	15,1 (544)	24,4 (882)	29,1 (1050)	19,9 (719)
Inflytande över lön					
... du har haft möjlighet att uttrycka dina åsikter och känslor i lönesättningsfrågor? (11)	24,5 (882)	23,3 (839)	27,7 (997)	16,7 (601)	7,8 (280)
... du har haft inflytande över processen som lett fram till din lön? (12)	16,1 (577)	18,8 (670)	32 (1144)	20,8 (744)	12,3 (438)
... processen vid lönesättningen har tillämpats på ett konsekvent sätt? (13)	15,3 (541)	16,8 (597)	33,1 (1175)	21,5 (761)	13,3 (473)
... lönesättningen har genomförts på ett opartiskt sätt? (14)	13,4 (477)	17,4 (621)	31,3 (1115)	23 (819)	14,9 (530)
... lönesättningen har varit baserad på korrekt information? (15)	17,9 (640)	18,6 (663)	26,4 (945)	22,1 (789)	15 (536)
... du har haft möjlighet att komma med synpunkter på hur lönesättningen gått till? (16)	12,6 (448)	15,4 (546)	30,1 (1069)	23,2 (825)	18,6 (662)
tillvägagångssättet vid lönesättningen har varit etiskt och moraliskt acceptabelt? (17)	24,5 (882)	23,3 (839)	27,7 (997)	16,7 (601)	7,8 (280)

Organisatoriskt likabehandlingsklimat avseende ålder

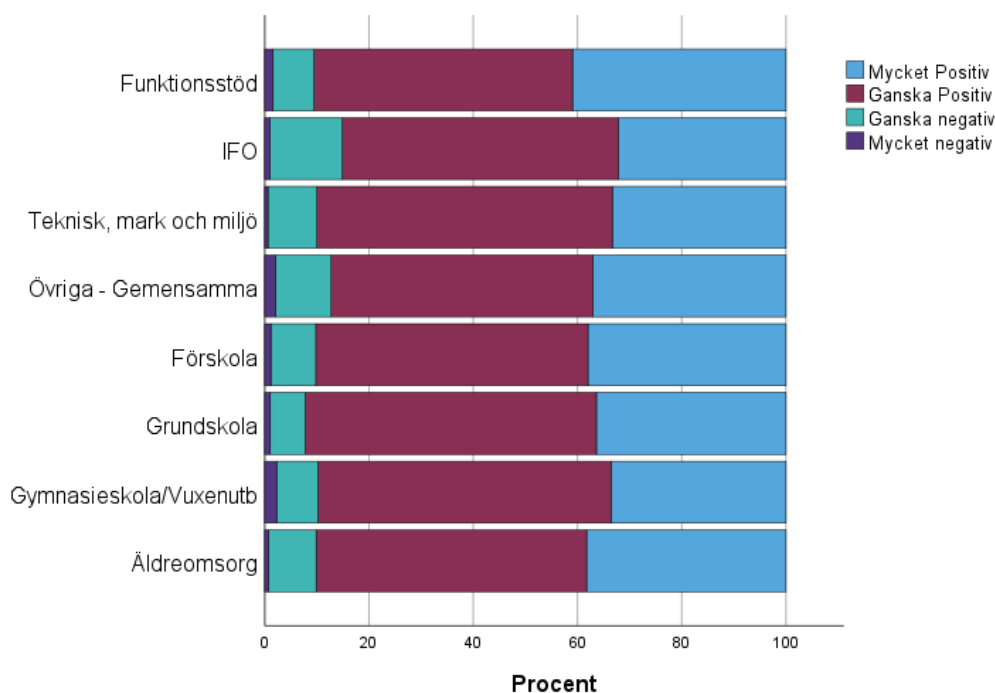
En majoritet av de tillfrågade i undersökningen anser att deras organisation uppvisar klimat av likabehandling, dvs ett klimat där äldre och yngre medarbetare bemöts med lika stor respekt och får lika mycket uppmärksamhet (se **Tabell 10**). Trots att det övergripande resultatet är positivt är det dock viktigt att notera att mellan 10 och 15 procent av de svarande ändå uppfattar klimatet som "mycket" eller "ganska dåligt".

Tabell 10 – Åldersvänligt organisationsklimat

Jag arbetar i en organisation...	Mycket/ ganska dåligt	Stämmer var- ken bra eller dåligt	Ganska/ mycket bra
Där chefer är lika uppmärksamma yngre och äldres anställdas behov	15.2	27.2	57.5
Där yngre och äldre anställdas åsikter är lika viktiga	10.7	22.7	66.5
Där yngre och äldre anställda är lika respekterade	10.5	22.5	67.0

På frågan ”Som helhet, hur uppfattar du inställningen till äldre anställda på din arbetsplats” svarade 33% mycket positiv, 47,5% ganska positiv, 8,1% ganska negativ och 1,1% mycket negativ. På verksamhetsnivå fanns små skillnader, mest negativ inställning till äldre anställda upplevdes inom gymnasieskola och vuxenutbildning, gemensamma verksamheter och IFO (**Figur 11**).

Figur 11: Helhetsuppfattning rörande inställningen till äldre anställda (%)



Röster från Göteborgs stad

Avslutningsvis gavs respondenterna möjlighet att komplettera med fritextsvar beträffande uppfattningar om arbete och pension. Nedanstående citat är ett urval av dessa utifrån sju övergripande teman: *Arbetsrivell,*

Min närmaste chef och ledning, Organisationsförändringar, Arbetsbelastning, Kompetensmatchning, Flexibilitet och arbetsanpassningar och Att bli pensionär.

Citaten ger uttryck för att de anställdas vilja och förmåga att fortsätta arbeta påverkas starkt av hur meningsfullt och stimulerande de upplever sitt arbete. Arbetstrivseln ökar när jobbet är roligt och ger en känsla av att vara behövd, medan en stödjande chef och lyhörd ledning är avgörande för att skapa en positiv arbetsmiljö. Samtidigt kan ständiga omorganisationer och ineffektiv ledning leda till frustration och minskad motivation. Arbetsbelastning och stress måste balanseras för att undvika utbrändhet, vilket är avgörande för arbetsförmågan på lång sikt. Ekonomisk kompensation spelar också en viktig roll, särskilt när arbetsuppgifterna är ansvarsfulla och meningsfulla. Erkännande av anställdas kompetens och möjligheten att arbeta flexibelt är viktiga för att upprätthålla arbetsglädje, särskilt för dem med hälsoproblem. Slutligen påverkar både ekonomiska och personliga faktorer beslutet att gå i pension, där oro för den ekonomiska situationen efter pensioneringen kan förlänga tiden i arbetslivet.

Arbetstrivsel

1. Positiv inställning till arbetet:

- *"Har världens bästa jobb, den dagen jag vaknar och inte tycker det är roligt att gå till jobbet då är det dags att byta jobb, men det har inte inträffat än på 37 år!"*
- *"Jag trivs med mitt jobb och i sammanhanget och tycker att det är meningsfullt. Det är viktigt att känna sig behövd och bli stimulerad av de utmaningar som finns i arbetet. Jag undrar ibland hur det blir att bli pensionär. Har inte full inblick i hur det ska bli ekonomisk och vad det medför på ett mentalt plan i dagsläget. Jag skrev att jag tänker att jag kommer att jobba till 67 utifrån att min nuvarande ekonomiska situation inte tillåter något annat."*

2. Känsla av trygghet och respekt:

- *"Under de förutsättningar jag har idag och med en erfarenhet av att ha arbetat i Göteborgs stad sedan slutet av trettiotalet, känner jag mig både trygg och respekterad för den jag är som person. Jag trivs också bra i min arbetsgrupp där jag får bidra med mycket samtidigt som jag arbetar väldigt självständigt med de arbetsuppgifter jag har som visserligen är tidsatta, men där jag själv bestämmer när jag ska göra dem."*

3. Kritik mot lönesystemet och kontroll:

- *"Löneprocessen straffar dels en person som trivs på sitt jobb och inte byter arbetsplats och även om man byter arbete inom kommunen då förvaltningarna inte ska tävla mot varandra med lön. Kollektiva bestraffningar beträffande var man förlägger sitt arbete (distans eller ej) samt onödigt kontroll o misstänkliggörande istället för att lita på de som jobbar bäst under eget ansvar istället för att ta tag i de som inte klarar av att göra det."*

Min närmaste chef och ledning

1. Betydelsen av närmsta chef:

- *"Närmsta chefen har jättestor betydelse för om arbetet känns meningsfullt eller inte, vilka utvecklingsmöjligheter som finns och är därmed även väldigt viktig för hur länge man vill arbeta kvar (när man vill gå i pension)"*

2. Behov av bättre ledarskap:

- *"Jag önskar att chefen är mera tillgänglig och lyssnar på våra åsikter och uppskattar oss. Att chefen åtgärder konflikten och försöker att lösa upp problemet"*
- *"Har ett ganska självständigt arbete men där enbetschefen inte är insatt i arbetet och det ger problem ute på fältet och bland medarbetare."*

3. Kritik mot ledningens beslut:

- *"Att ledningen ska lyssna på oss som utför arbetet dagligen och har mest kunskap, alla förändringar som görs går åt fel håll och omvårdnaden till de äldre får lida för att vi som undersköterskor ska lägga mer tid på att checka in för att ekonomin ska gå ihop."*

Organisationsförändringar

1. Negativ inverkan av organisationsförändringar:

- *"Den organisation jag arbetar i lider svårt av en allt växande överbyggnad, med mängder av arbetsmoment som ska tillgodose annat än min personals förutsättningar. verksamhetsutvecklare, controllers och allsköns funktioner kräver sitt. Är det något som gör att man tappat lust och motivation så är det detta vansinne både resursmässigt och för nyttan."*
- *"Åter igen, min arbetsplats är utsatt för omorganisation pga. besparingar och nedskärningar, därav mina negativa svar i vissa frågor. Jag trivs som sagt mycket bra på mitt jobb men jag ser en nedmontering av en fungerande arbetsplats som är mycket olycklig."*

2. Frustration över instabilitet och resursbrist:

- *"Jag arbetar på ett företag där vi haft 16 chefer på sju år. Vi är lämnade åt vårt öde. Dessutom är vi politikens lekstuga med ständigt nya direktiv. Resurserna minskar och ingenting i arbetsbelastningen tas någonsin bort. Samtidigt sitter det en minskad förvaltning som fikar och skickar käck digitaliseringsstips. Hur kan man trivas som anställd under dessa omständigheter? Hur vore det om man faktiskt frågade hur vi mår och ville göra något åt det. Nu skall vi i stället visst spara igen."*

Arbetsbelastning

1. Problem med arbetsbelastning och stress:

- *"Jag fick en stor arbetsbelastning i schemat som inte hörsammades förrän jag blev sjukskriven på grund av stress, men schemat har man inte gjort något åt. Det är väldigt liten hörsamhet på arbetsplatsen när lärarnas scheman får belastas av stor mängd undervisningstimmar."*
- *"Arbetsbelastningen där jag arbetar i skola/fritidsbem är helt galen. Alldeles största barngrupper, stress/arbetsbelastning som ständigt ökar, chefer som rycker på axlarna när vi lyfter problematiken gör att jag helst skulle vilja sluta i morgon, men det har jag inte råd med. Det nya pensionssystemet innebär mycket låg pension för mig. Detta trots att jag jobbat i nästan 40 år."*

2. Ekonomisk press och pension:

- *"Den dagen man fyller 60 år skulle man få arbeta 50 men erhålla lön som en heltidsanställd. Efter ett långt arbetsliv i detta yrket med utsliten kropp och dåligt betald har man inget annat val att arbeta på så länge man kan och orkar."*
- *"Ingen har pratat med mig om pension, hur jag vill ha de sista åren. lönen har stannat av. 61 år och har mer arbetsuppgifter än andra men lönen är i samklang med ansvar och erfarenhet."*
- *"Jag har ett otroligt meningsfullt och ansvarsfullt arbete men eftersom det är ett vårdjobb är lönen inte i närheten av en vettig nivå."*

Kompetensmatchning

1. Underutnyttjad kompetens:

- *"Jag är understimulerad och har för lite att göra. Min kompetens och kvalifikationer nyttjas inte. Börjar tära på självkänsla. Kanske kan jag inget?!"*
- *"Jag saknar diskussion om betydelsen av mitt arbete och vad jag skulle kunna bidra med om jag stannade kvar och möjligheten till att arbeta flexibelt samt gå ner i tid."*

2. Brist på erfarenhet hos kollegor:

- *"Många medarbetare är mycket trevliga att jobba med men det är ganska många som saknar tillräcklig erfarenhet för jobbet. Det hade varit önskvärt att rekrytera personer med större kompetens (en jag vet att det inte är helt lätt)."*
- *"På min arbetsplats uppskattas inte erfarenhet istället får jag höra att jag har informationsövertag På min förvaltning finns endast en person med den utbildning o yrkeskunskap jag arbetar med. Dessa kunskaper respekteras mycket lite av min chef o den arbetsgrupp jag ingår i. Jag känner mig dock som oftast respekterad av de verksamheter jag stödjer i arbetet."*

Flexibilitet och arbetsanpassningar

1. Vikten av arbetsflexibilitet:

- *"Det är väldigt viktigt att få arbeta hemifrån merparten av tiden för att orka med och kunna koncentrera sig. Stressen är hög och vi har inte det stöd som krävs från ledningen, dvs chefer ovanför vår närmaste chef."*
- *"Sedan många år deltidssjukskriven och har anpassade arbetsuppgifter som delvis svåra och lagom utmanande- vilket gör det roligt att gå till arbetet varje arbetsdag. Att känna att en behövs, att chefen uttalat säger att en är behövd trots sjukskrivning i botten."*

Att bli pensionär

1. Oro inför pension:

- *"Att vilja gå i pension beroende på ens mående kontra vad man måste beroende på ens ekonomi är för mig två helt olika saker. Jag har en oro hur jag ekonomiskt ska klara mig den dag jag går i pension."*

Diskussion

Den här rapporten är den tredje i en serie som fokuserar på anställda 55 år och äldre i Göteborgs stad. Tidigare rapporter publicerades 2020 och 2022 (Jonsson, Dellve, et al., 2021; Seldén et al., 2020). Syftet med denna enkätundersökning är att undersöka medarbetarnas uppfattningar om pension och vilka arbets- och verksamhetsrelaterade faktorer som är viktiga för de anställdas pensionspreferenser. Målgruppen har varit anställda 55 år och äldre i Göteborgs stad och totalt svarade 4020 personer (35,6%). Vi avsåg att besvara följande två frågeställningar: (1) Vilka uppfattningar har medarbetare i Göteborgs stad om sitt arbete och när de önskar gå i pension? (2) Vilka arbets- och verksamhetsrelaterade spelar roll för medarbetares pensionspreferenser?

Resultaten visar, i likhet med tidigare, att önskan om att arbeta efter 65 år var större bland män än kvinnor, samt bland högutbildade och de med god hälsa. Pensionspreferenserna varierar mellan olika verksamheter, där medarbetare inom gymnasieskola, vuxenutbildning och individ- och familjeomsorg (IFO) i högre grad önskar arbeta efter 65. Inom förskola, funktionsstöd och äldreomsorg är andelen medarbetare som önskar gå i pension före 65 något högre. I stora drag följer resultaten de mönster som identifieras i tidigare undersökningar (Jonsson, Dellve, et al., 2021; Seldén et al., 2020). I denna rapport har vi dock identifierat en negativ trend avseende tilltro till att kunna stanna kvar i yrket utifrån hälsoaspekter. I jämförelse med tidigare rapporter 2020 och 2022 var det (2024) betydligt färre som trodde sig kunna stanna kvar i arbetet i ytterligare två år. Samtidigt hade inte upplevd hälsa eller arbetsförmåga försämrats generellt, utan det tycks vara andra förhållanden som kan förklara varför den hälsorelaterade tilltron till att stanna i arbetet hade minskat. Detta är föremål för framtida analyser av datamaterialet.

När det gäller vad de anställda värderar för att förlänga sitt arbetsliv är ökad flexibilitet i form av fler lediga dagar och reducerad arbetstid samt bättre ekonomisk kompensation av stor betydelse. En majoritet av deltagarna i undersökningen instämmer i att arbetsbelastningen och chefernas lönesättning är rättvis. Emellertid anser mellan 30–40 procent att lönen inte står i proportion till deras ansträngningar i arbetet. En majoritet av svarsgruppen upplever att Göteborgs stad har ett organisatoriskt likabehandlingsklimat avseende ålder och att inställningen till äldre anställda på arbetsplatsen är mycket eller ganska positiv. Dock skattar respondenter att det finns orättvisor avseende ansvarstagande och ansvarsfördelning mellan kollegor, vilket påverkar arbetsbelastningen.

De rekommendationer vi vill ge är snarlika de som adresserades i 2021 års rapport och som handlar om betydelsen av att diskutera pensionsnormen och möjliggöra flexibelt utträde:

- Stärk arbetsanpassningar och säkerställ rättvisa i individuella överenskommelser.
- Prioritera kompetensutveckling och effektiv användning av medarbetares kompetens.
- Se över anställdas ekonomiska situation och främja löneutveckling i alla åldrar.
- Förbättra arbetets värde och meningsfullhet för ökad attraktivitet.
- Se över ansvarsfördelning, relationer och teamutveckling i alla verksamheter.
- Prioritera uppmärksamhet på arbetskravens påverkan på hälsan och anställdas tilltro till att kunna stanna i arbetet.
- Inled tidiga pensionssamtal och öka medvetenheten om fördelarna med ett längre arbetsliv.

Denna rapport ger viss vägledning rörande vilka grupper och områden som bör prioriteras utifrån kön och verksamhet. Författarna och andra forskare har för avsikt att fortsätta undersöka de samband som identifieras i den vidare forskningen. Utöver resultaten från denna rapport kan forskningslitteratur inom ämnesområdet ge ytterligare förslag på hur arbetet med äldre medarbetare kan utvecklas inom organisationer. Ur ett svenskt perspektiv kan rapporter från delegationen för senior arbetskraft (www.seniorarbetskraft.se) och

erfarenheter från utvärderingar gjorda i exempelvis Helsingborgs stad (Löfqvist & Nilsson, 2019), Region Skåne och Göteborgs stad (Jonsson et al., 2020; Jonsson et al., 2023), Vattenfall (Mykletun & Furunes, 2011), samt andra organisationer (Antonsson & Vigren, 2020) erbjuder ytterligare inspiration och fungera som kunskapsunderlag. Vidare kan kapabilitetsmodellen som presenterades i rapportens inledning utgöra både en teoretisk tankefigur eller ett praktiskt verktyg för att som arbetsgivare identifiera de verksamheter eller yrkesgrupper som är i behov av proaktiva insatser. Genom att allokera insatser till dem med störst behov kan organisationens resurser optimeras och användas på bästa sätt, inte minst i främjandet av längre arbetsliv inom de verksamheter som har störst kompetensbehov.

Referenser

- Ahlstrom, L., Grimby-Ekman, A., Hagberg, M., & Dellve, L. (2010). The work ability index and single-item question: associations with sick leave, symptoms, and health—a prospective study of women on long-term sick leave. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 404-412.
- Allard, K., & Dellve, L. (2024). Equality and inclusion - measuring and managing organizational diversity climate. .
- Antonsson, A.-B., & Vignren, M. (2020). Hållbart arbetsliv för äldre-Slutrapport, del 1. Vilka insatser på arbetsplatsen ger effekt, för vem och under vilka förhållanden? In: IVL Svenska Miljöinstitutet.
- Bal, P. M., & Jansen, P. G. (2015). Idiosyncratic deals for older workers: Increased heterogeneity among older workers enhance the need for I-deals. In *Aging workers and the employee-employer relationship* (pp. 129-144). Springer.
- Bal, P. M., Kooij, D. T., & Rousseau, D. M. (2015). *Aging workers and the employee-employer relationship*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-08007-9>
- Browne, P., Carr, E., Fleischmann, M., Xue, B., & Stansfeld, S. A. (2019). The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review [journal article]. *European Journal of Ageing*, 16(1), 73-82. <https://doi.org/10.1007/s10433-018-0473-4>
- Carstensen, L. L. (1995). Evidence for a life-span theory of socioemotional selectivity. *Current directions in Psychological science*, 4(5), 151-156.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.
- Conen, W., Henkens, K., & Schippers, J. (2012). Employers' attitudes and actions towards the extension of working lives in Europe. *International Journal of Manpower*, 33(6), 648-665. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2046974>
- Dellve, L., Jonsson, R., Wikström, E., Arman, R., & Gillberg, N. (2024). Organizational learning programs to strengthen basic needs at work: Significance in terms of work attractiveness and staying in strained sectors. *The Learning Organization*, in press.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156.
- Edge, C. E., Cooper, A. M., & Coffey, M. (2017). Barriers and facilitators to extended working lives in Europe: a gender focus. *Public Health Reviews*, 38(1), 2.
- Eppler-Hattab, R., Meshoulam, I., & Doron, I. (2019). Conceptualizing Age-friendliness in Workplaces: Proposing a New Multidimensional Model. *The Gerontologist*, 60(1), 12-21. <https://doi.org/10.1093/geront/gny184>
- Eriksson, I., Undén, A.-L., & Elofsson, S. (2001). Self-rated health. Comparisons between three different measures. Results from a population study. *International journal of epidemiology*, 30(2), 326-333.
- Fisher, G. G., Chaffee, D. S., & Sonnega, A. (2016). Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 230-261.
- Fuertes, V., Egdell, V., & McQuaid, R. (2013). Extending working lives: age management in SMEs. *Employee Relations*, 35(3), 272-293. <https://doi.org/10.1108/01425451311320477>
- GS. (2023). *Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023* [City of Gothenburg's program for attractive employer 2019–2023]. [https://www5.goteborg.se/prod/Stadsledningskontoret/LIS/Verksamhetshandbok/Forfattn.nsf/25A71B484BD8ABD9C1258418003E3690/\\$File/WEBVBH922G.pdf?OpenElement](https://www5.goteborg.se/prod/Stadsledningskontoret/LIS/Verksamhetshandbok/Forfattn.nsf/25A71B484BD8ABD9C1258418003E3690/$File/WEBVBH922G.pdf?OpenElement)
- Hasselgren Bune, C., & Jonsson, R. (2024). The Role of Idiosyncratic Deals in Shaping Retirement Preferences of Older Workers: A Psychological Needs Perspective. *The Career Development Quarterly*, in press.
- Hasselhorn, H. M., & Apt, W. (2015). *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges* (F. M. o. L. a. S. Affairs, Ed.). Federal Ministry of Labour and Social Affairs. https://ec.europa.eu/eip/ageing/library_en
- Håkansson, H., Hasselgren, C., & Dellve, L. (2024). Collective Versus Individual Influence at Work Procedural Autonomy, Individual Arrangements, and Intention to Leave Work in the Eldercare Sector.

- Ilmarinen, J. (2006). *Towards a longer working life*. Finnish Institute of Occupational Health. <https://doi.org/10.1026/0932-4089.52.1.47>
- Ilmarinen, J. (2007). The work ability index (WAI). *Occupational medicine*, 57(2), 160-160.
- Jonsson, R. (2021). Retaining the Aging Workforce: Studies of the interplay between individual and organizational capability in the context of prolonged working lives.
- Jonsson, R., Dellve, L., & Halleröd, B. (2019). Work despite poor health? A 14-year follow-up of how individual work accommodations are extending the time to retirement for workers with poor health conditions. *Social Science & Medicine (SSM) Population Health*, 9, 100514. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100514>
- Jonsson, R., Dellve, L., & Hasselgren, C. (2021). ARBETE OCH PENSIONERING-Uppfattningar bland medarbetare I Göteborgs stad.
- Jonsson, R., Hasselgren, C., Dellve, L., Seldén, D., Larsson, D., & Stattin, M. (2021). Matching the Pieces: The Presence of Idiosyncratic Deals and Their Impact on Retirement Preferences Among Older Workers. *Work, Aging and Retirement*, 7(3), 240–255.
- Jonsson, R., Lindegård, A., Björk, L., & Nilsson, K. (2020). Organizational Hindrances to the Retention of Older Healthcare Workers. *Nordic journal of working life studies*, 10(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.18291/njwls.v10i1.118679>
- Jonsson, R., Nilsson, K., Björk, L., & Lindegård, A. (2023). Engaging the missing actor: lessons learned from an age-management intervention targeting line managers and their HR partners. *Journal of Workplace Learning*, 35(9), 177-196.
- Kadefors, R., Wikström, E., & Arman, R. (2020). The capability of organizations to manage delayed retirement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(1), 38-51.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of management review*, 29(3), 440-458.
- Kridahl, L., & Silverstein, M. (2019). Retirement and Aging Parents in the Swedish Population. *Journal of Population Ageing*, 13, 81–112.
- Kristensen, T. S., & Borg, V. (2003). Copenhagen psychosocial questionnaire (COPSOQ). *Mental health*, 5(5), 5.
- Litwin, H., & Tur-Sinai, A. (2015). The role of the social network in early retirement among older Europeans. *Work, Aging and Retirement*, 1(4), 340-349.
- Löfqvist, L., & Nilsson, K. (2019). Medarbetare inom Hållbart arbetsliv för alla åldrar i Helsingborgs stad. In: Rapport.
- Maertens, J. A., Putter, S. E., Chen, P. Y., Diehl, M., & Huang, Y.-H. E. (2012). 12 Physical Capabilities and Occupational Health of Older Workers. *The Oxford handbook of work and aging*, 215.
- Marques, S., Mariano, J., Mendonça, J., De Tavernier, W., Hess, M., Naegele, L., Peixeiro, F., & Martins, D. (2020). Determinants of Ageism against Older Adults: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2560.
- Mykletun, R. J., & Furunes, T. (2011). 3 The Ageing Workforce Management Programme in Vattenfall AB Nordic, Sweden. In (pp. 93-106): Peter Lang Labor, Education & Society. Frankfurt.
- Ni Leime, A., & Street, D. (2019). *Gender, ageing and extended working life: Cross-national perspectives*. Policy Press.
- Oostrom, J. K., Pennings, M., & Bal, P. M. (2016). How do idiosyncratic deals contribute to the employability of older workers? *Career Development International*, 21(2).
- Principi, A., Bauknecht, J., Di Rosa, M., & Succi, M. (2020). Employees' Longer Working Lives in Europe: Drivers and Barriers in Companies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1658. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph17051658>
- Rousseau, D. M., Ho, V. T., & Greenberg, J. (2006). I-deals: Idiosyncratic terms in employment relationships. *Academy of management review*, 31(4), 977-994.
- Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1987). Human aging: usual and successful. *Science*, 237(4811), 143-149.
- SALAR. (2018). *Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Rekryteringsrapport 2018 [Swedish most important work is in the welfare. Recruitment report 2018]*. <https://webbutik.skr.se/sv/artiklar/sveriges-viktigaste-jobb-finns-i-valfarden-hur-moter-vi-rekryteringsutmaningen.html>
- SALAR. (2020). *Möt Kompetensutmaningen - Rekryteringsrapport 2020 [Meet the Competence Challenge - Recruitment Report 2020]*. https://webbutik.skr.se/shop?funk=visa_artikel&artnr=7585-901-9

- Scham, M., Sewdas, R., Boot, C. R., Huisman, M., Lindeboom, M., & Van Der Beek, A. J. (2018). Domains and determinants of retirement timing: A systematic review of longitudinal studies. *BMC Public Health*, 18(1), 1083.
- Seldén, D., Hasselgren, C., Jonsson, R., & Dellve, L. (2020). *Arbete och Pensionering - uppfattningar bland anställda i Göteborgs stad [Work and Retirement - Attitudes among employees in the City of Gothenburg]* (Gothenburg Studies in Work Science, Issue. G. S. i. W. Science).
- Sen, A. K. (2009). *The idea of justice*. Harvard University Press.
- SOU. (2020). *Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre [older people have never been younger - more people can and want to continue working]*. Stockholm: Swedish Government Official Reports
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 2(1), 351-381. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435>
- Van Rijn, R. M., Robroek, S. J., Brouwer, S., & Burdorf, A. (2014). Influence of poor health on exit from paid employment: a systematic review. *Occup Environ Med*, 71(4), 295-301. <https://doi.org/https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101591>
- Vickerstaff, S., Cox, J., & Keen, L. (2003). Employers and the management of retirement. *Social Policy & Administration*, 37(3), 271-287. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-9515.00338>
- Åteg, M. (2006). *Aktiviteter och lärande för attraktivt arbete.: Utvecklingsprocesser inom verkstadsindustrin KTH*].