





Forskning vid den sociologiska institutionen med nära koppling till HR

- ✓ Daniel Larsson, PhD. Docent. Tidigare programsamordnare
- ✓ Mikael Stattin, PhD, Professor. Tidigare programsamordnare och personalvetarstudent.



Forskning vid den sociologiska institutionen med nära koppling till HR

- ✓ Traditionellt ganska svaga inom organisationsforskning
- ✓ Idag – flera HR-relevanta projekt
- ✓ Anknyter i första hand till kompetensförsörjningsfrågan med ett äldreperspektiv och strävan efter ett förlängt arbetsliv.



Bakgrund

”Då vi lever längre så måste vi också arbeta längre för att inte pensionerna ska bli för låga och för att vi fortsättningsvis ska klara välfärden”

Pensionssystemen reformeras

Pensionsåldersutredningen (SOU 2012:25)



”Jobba tills du är 75 år gammal och gör minst ett karriärbyte innan pensionen”
(DN 2012).



Bakgrund

"Personalbrist hotar den norrländska cancersjukvården - läget är akut!"



DEBATTARTIKEL Vi behöver fler medarbetare och fler vårdplatser, skriver 31 processledare inom cancervården.

Rekordhög brist på arbetskraft i Sverige

Antalet vakanta tjänster i Sverige är just nu på den högsta nivån någonsin sedan starten av insamling av data på området. Det visar Stockholms Handelskammars nya analys baserad på färsk data från SCB.



✓ **Senarelagd pensionering är den enskilt viktigaste åtgärden för att påverka utbudet på arbetskraft vilket därmed har kapacitet att minska arbetskraftsbrist (SOU 2012:25)**

✓ **Hur ska det gå till?**



Behövs mer forskning om vad som kan möjliggöra ett förlängt arbetsliv

- ✓ Många studier på makro- och mikronivå
- ✓ Brist på studier på arbetsplatsnivå
- ✓ Kunskapsläget relativt svagt
- ✓ Och: Få arbetsgivare har utvecklade age-management strategier??



Forskningsprogram: Strategier för ett hållbart arbetsliv ur ett arbetsgivar- och medarbetarperspektiv (2021)

1. Hur olika erfarenheter och arbetsvillkor under livsloppet påverkar möjligheterna för ett långt, hållbart och hälsosamt arbetsliv
2. I vilken utsträckning använder svenska arbetsgivare strategier och metoder för att underlätta, stimulera och motivera anställda att arbeta sent i livet.
3. Hur kan anpassningar av arbetsförhållanden, riktade HR-strategier och organisatoriska interventioner förbättra möjligheterna till ett långt arbetsliv för anställda med kognitivt och fysiskt krävande arbeten.

Nätverk: Senior arbetskraft och kompetensförsörjning – nätverk för dialog och samverkan mellan forskning och praktik.

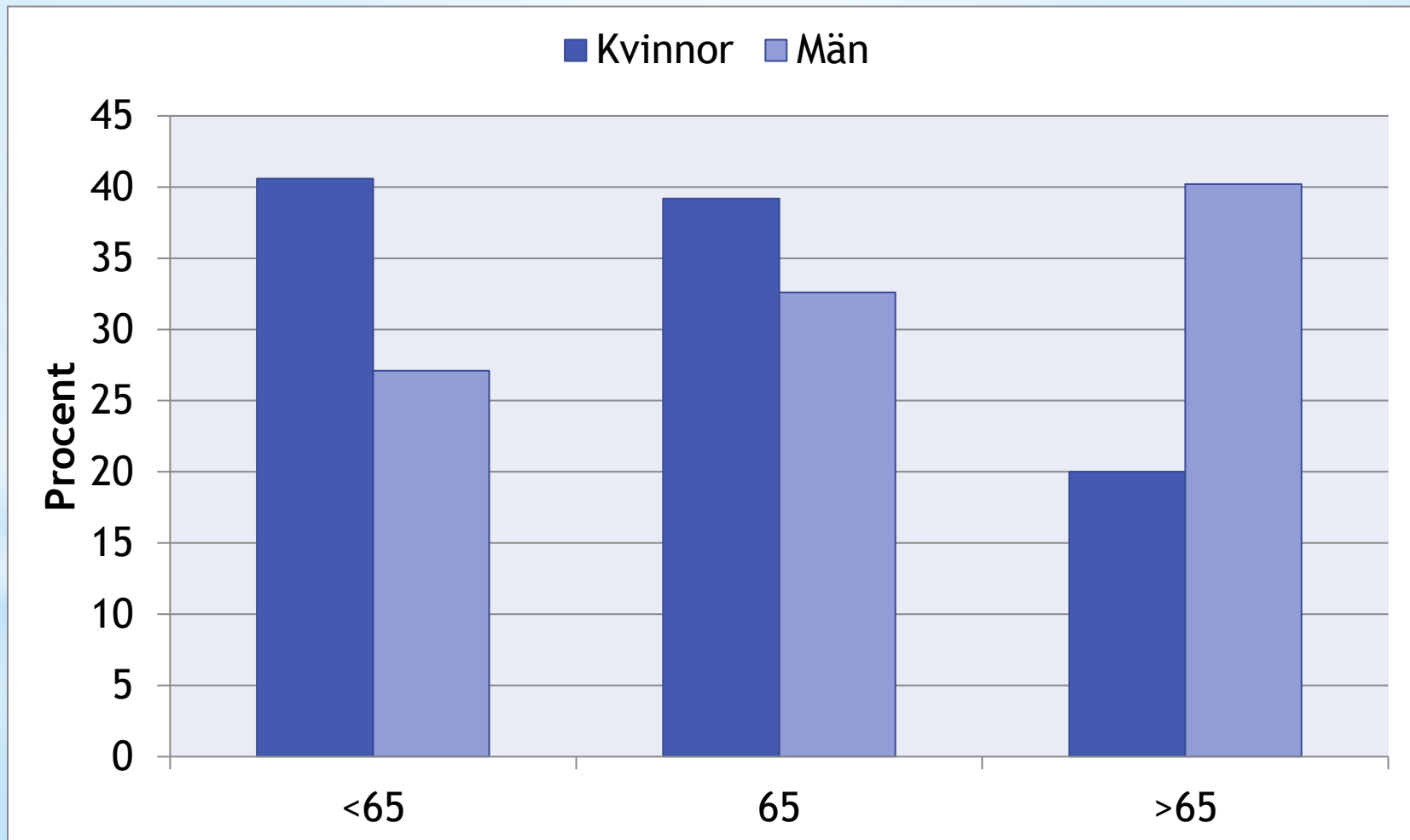


Forskningsprojekt: Nycklar till ett förlängt arbetsliv –

- Att studera individuella och organisatoriska (arbetsrelaterade) faktorerers betydelse för anställdas möjligheter och motivation att arbeta i hög ålder
- * Enkäter till samtliga anställda från 55 år i regioner och kommuner
- * Både kvantitativa och kvalitativa resultat



Önskad pensionsålder inom hälso- och sjukvård 2019/20



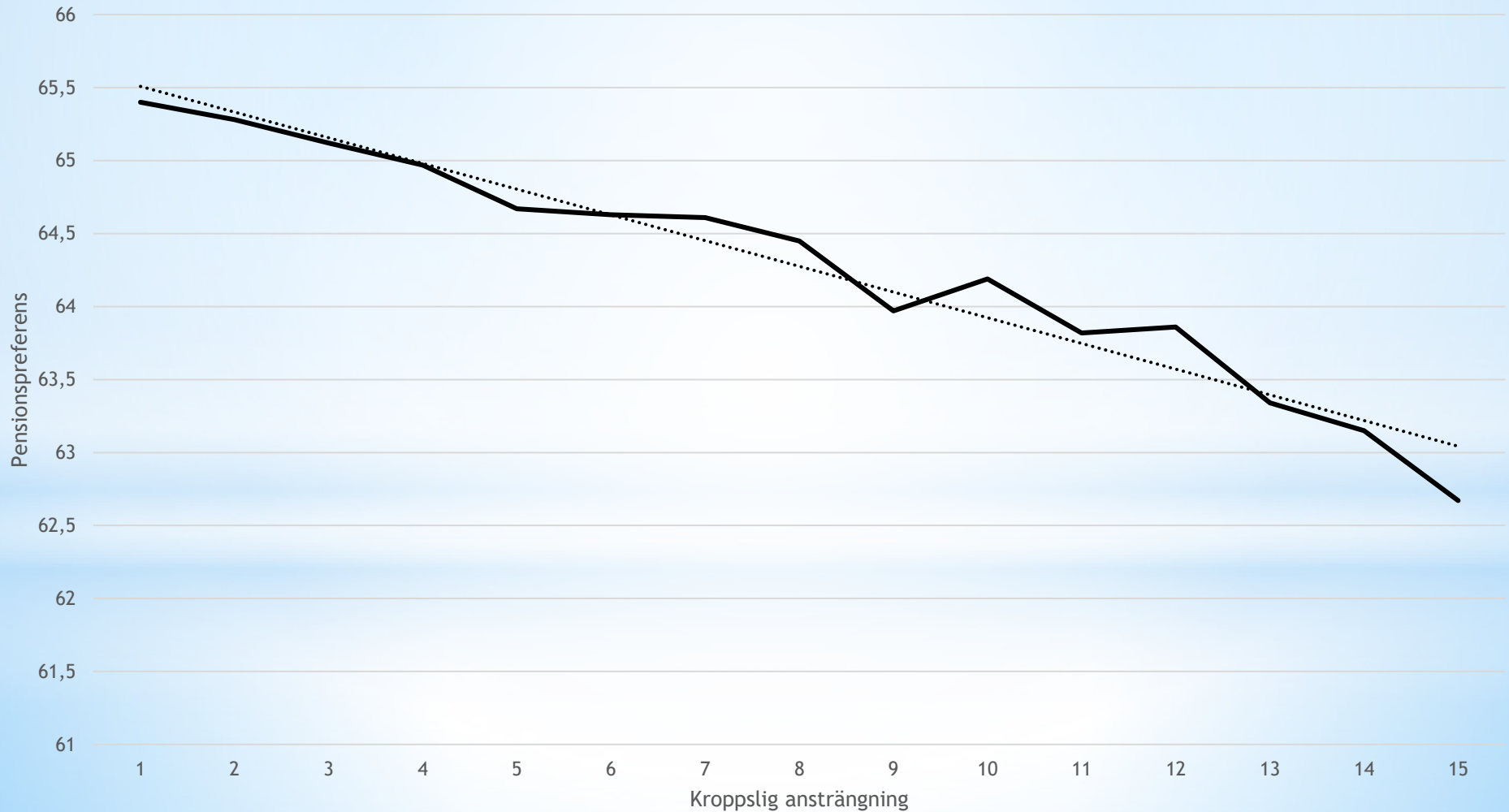


Önskad pensionsålder inom hälso- och sjukvård 2019/20





Önskad pensionsålder inom hälso- och sjukvård 2019/20

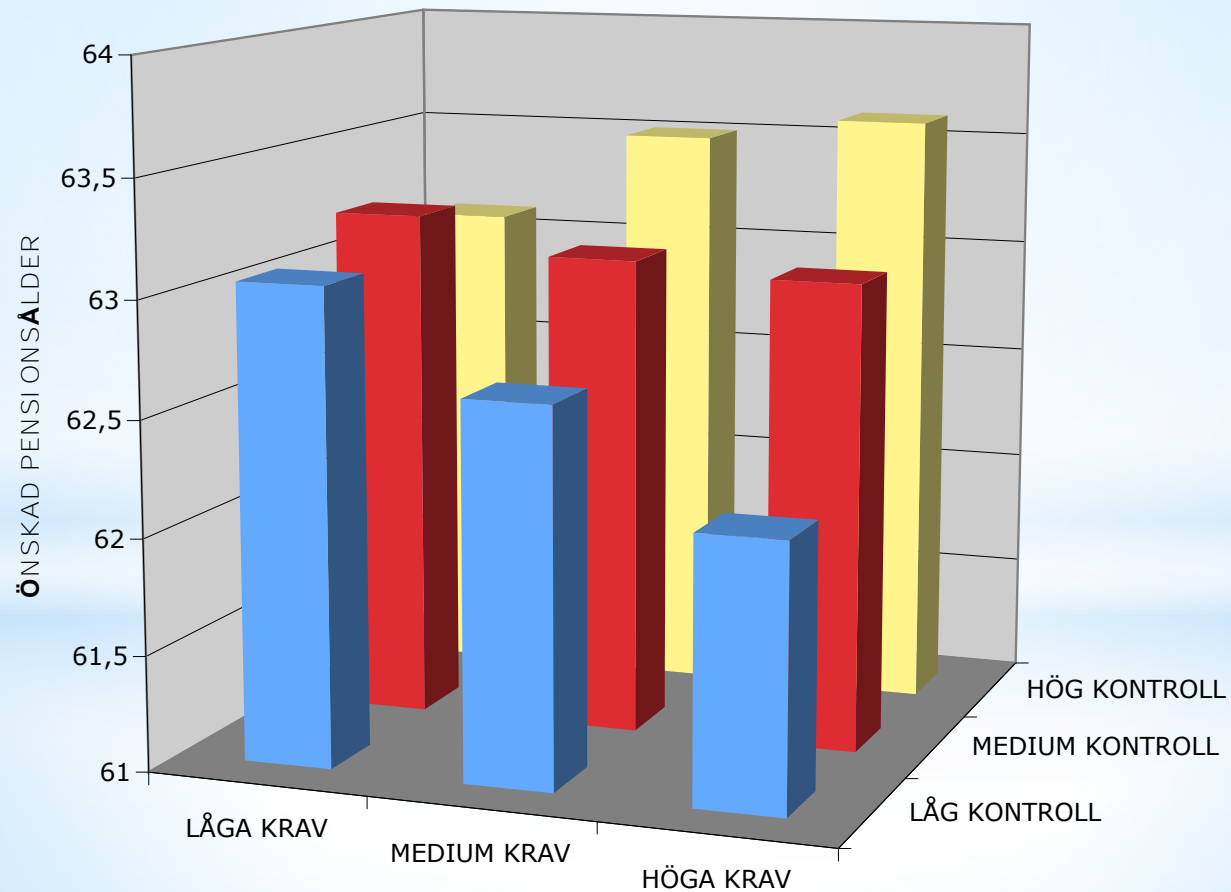




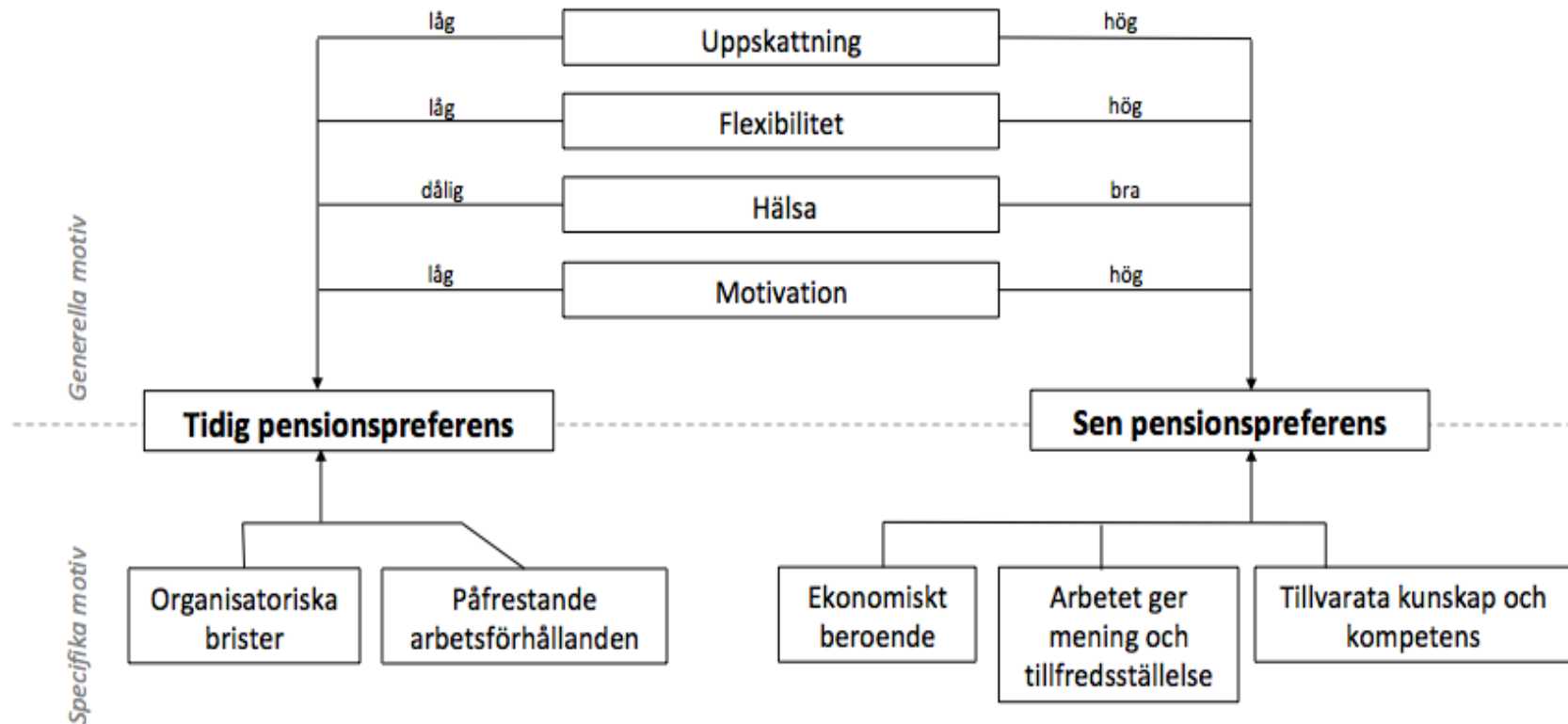
Vad påverkar pensionspreferensen?

ÖNSKAD PENSIONÅLDER FÖR OLIKA KOMBINATIONER AV KRAV OCH KONTROLL.

N = 1059



Översikt av motiven till tidig respektive sen pensionspreferens



Påfrestande arbetsförhållanden



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

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



Generella motiv

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

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

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

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

Låg

Flexibilitet

Hög

Tidig preferens

Sen preferens



Summering

- Mycket stor spridning i synen på önskad pensionsålder
- Stor heterogenitet i förutsättningarna att arbeta i sen ålder
- Social gradient
- Flexibilitet och möjligheter till anpassningar är centrala aspekter
- Tydligt behov av erkännande, uppskattning och organisatoriskt stöd



Hur möjliggöra för fler än privilegierade grupper att arbeta i hög ålder?

- **Arbetsplatsen/arbetsförhållanden har mycket stor betydelse för medarbetares val av pensionsålder**
- **Dialog** – tidig, proaktiv och kontinuerlig
- **Rutiner** - åldersmedvetna långsiktiga
- **Understödjande och utvecklingsorienterade praktiker**
- **Åldersmedvetet ledarskap och ökat inslag av individanpassade åtgärder**



Övergripande slutsats

En viktig nyckel till ett förlängt arbetsliv;

- * Införa mer av åldersanpassade insatser på arbetsplatsnivå för att möjliggöra för fler än redan privilegierade grupper att arbeta i sen ålder.

A close-up photograph of a branch with several green, serrated leaves. A small, light-colored insect is visible on the branch, near the center. The background is a blurred blue sky.

Tack!