

Situasjonen i Sverige

Dette dokumentet er et vedlegg til Fafo-rapport 2022:21, «Bransjespesifikk seniorpolitikk. Utfordringer, erfaringer og forslag til løsninger» <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/bransjespesifikk-seniorpolitikk>

Å sammenligne situasjonen i Norge med situasjonen i et naboland er alltid en fordel. En ser da lettere hva som er mer generelle trender og hva som er særegent for de ulike landene og bransjene. Vi legger derfor ved en oppsummering av situasjonen i Sverige, både den generelle utvikling i pensjons- og trygdesystem og frafall, og bransjevise arbeidsmiljøutfordringer. Materialet er i stor grad hentet fra rapporten (Nilsson, 2022) og viser at utfordringen for våre ti ulike bransjer på mange områder samsvarer med det en finner i Sverige.

Svenska förhållanden

Den demografiske forandringen med fler eldre medborgere har medført arbeidskraftsbrist inom en del sektorer i Sverige, och olika åtgärder och förslag har införts för att öka antalet arbetade timmar i arbeidskraften. En åtgärd, som görs i flera länder på grund av den demografisk förändringen och så också i Sverige, är att justera åldern uppåt för möjligt uttag av ålderspension.

Allmän ålderspension infördes 1913 i Sverige, med pensionsåldern 67 år. Innan dess tvingades en del av försörjningsskäl att arbeta livet ut, även om det redan tidigare fanns ålderspension för vissa yrkesskrån. Pensionssystemet i Sverige utgår från individers kronologiska ålder, det vill säga antal levnadsår, och inte utifrån individers funktionella åldrande vilket även innefattar biologisk ålder, kognitiv ålder eller social ålder. Oavsett yrke och yrkets inverkan på en individs åldrande så är ålderspensionsåldern den samma för alla i en åldersgrupp. Ålderspensionsåldern 67 år kvarstod fram till 1970-talet då den allmänna pensionsåldern sänktes till 65 år. År 2000 återgick pensionsåldern till 67 år i Sverige, men nu med möjligheten att börja ta ut ålderspension redan från 61 år med en lägre pensionsersättning. År 2020 höjdes pensionsåldern till 68 år för full ålderspension, med möjlighet att vid lägre pensionsersättning börja ta ut ålderspension redan från 62 år. Samtidigt infördes begreppet "riktålder" i ålderspensionssystemet i Sverige. Detta innebär att pensionsåldern justeras årligen genom en beräknad riktålder för pension vilken estimerad utifrån medellivslängden i landet. Möjligheten för uttag av ålderspensionen är fortsatt flexibel och det går att börja ta ut sin allmänspension tre år innan uppnådd riktålder för pension infaller. Samtidigt går det även att fortsätta arbeta efter det att individen uppnått riktåldern för pension. Även i detta pensionssystem finns emellertid ett inbyggt ekonomiskt incitament. Att fortsätta arbeta till en högre ålder medför högre ersättningsnivå vid utbetalning av pension, medan att lämna arbetslivet två år tidigare än riktåldern medför lägre ersättningsnivå. En del individer har av ekonomiska skäl inte möjlighet

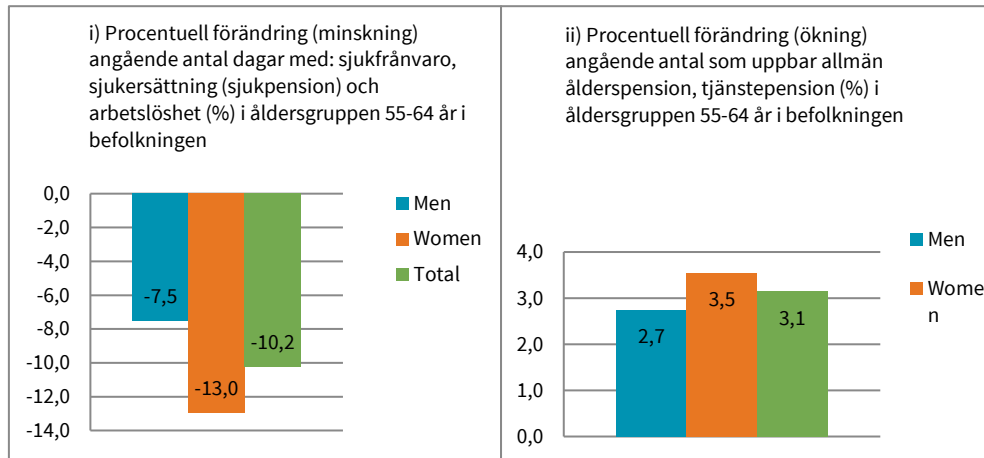
att fritt välja att gå i pension tidigt, utan behöver arbeta till en högre ålder för att behålla sin ekonomiska standard.

Sysselsättningsgrad, socialförsäkringssystemet och utträde från arbetslivet genom pension

Sedan år 2011 har sysselsättningsgraden ökat för samtliga åldersgrupper i Sverige, men den största ökningen har skett i åldersgruppen 55–64 (Arbetsmiljöverket 2022). Sysselsättningsgraden i åldersgruppen 55–64 år har stigit från 71 procent till närmare 78 procent år 2020. Samtidigt har andelen i denna åldersgrupp som uppger att de inte kan arbeta fram till ordinarie pensionsålder 12 procent år 2019, vilket visar på en ökning med fyra procentenheter från år 2011 till år 2019. Det är dock en skillnad mellan män och kvinnor, och cirka 15 procent av de svenska kvinnorna och 11 procent av de svenska männen uppger att de inte tror sig kunna arbeta kvar till ordinarie pensionsålder. Andelen långtidsarbetslösa har under de senaste åren framför allt ökat för åldersgruppen 55–64 år (Arbetsförmedlingen (2021)).

Individer kan lämna arbetskraften på andra sätt än genom pension, om de inte kan och vill arbeta kvar till en högre ålder. För de individer som är oförmögna att arbeta på grund av sjukdom eller skada träder dessutom exempelvis socialförsäkringen in. År 2008 förändrades det svenska socialförsäkringssystemet och det blev svårare att erhålla sjukpenning och sjukersättning (det vill säga det som tidigare hette sjukpension) för anställda och arbetslösa med avsikt att öka andelen i arbetade dagar i arbetskraften. Det skedde då en kraftig ökning av andelen som återgick i arbete eller i arbetslöshet från att tidigare ha erhållit sjukpenning och sjukersättning. Sjukpenning, sjukersättning och arbetslöshet ligger dock oftast inte inom individens kontroll, eftersom de styrs av sjukdomar eller arbetsmarknadsproblem. Sjukdom, skador samt svårigheter att kom in på arbetsmarknaden efter arbetslöshet är något som ofta förknippats med att äldre arbetstagare utifrån deras biologiska, sociala och kognitiva åldrande. Möjligheten till en god, och kanske till och med bättre, ekonomisk situation genom olika ekonomiska incitament i pensionssystemet har å andra sidan angetts som ett incitament för äldre arbetstagare till att lockas att lämna arbetskraften. För att analysera om och hur förändringen av socialförsäkringssystemet eventuellt påverkade och gav effekter för pensionssystemet, dvs. andelen som gick i pension vid 64 år och tidigare så kallad tidig ålderspension, så genomfördes jämförande analyser av Sveriges befolkning 55–64 år före och efter förändringen av socialförsäkringssystemet (Nilsson et al. 2016). Analyserna visade att det totala genomsnittliga antalet dagar med sjukpenning, förtidspension och arbetslöshet hade minskat med tio procentenheter från 2004–2011 i åldersgruppen 55–64 år (figur 1). Samtidigt ökade den totala andelen individer i åldern 55–64 år som hade tagit tidig ålderspension och tjänstepension med tre procentenheter från 2004–2011 (figur 1). Förändringen var större bland kvinnor än bland män, det vill säga minskningen av å ena sidan de som var sjukskrivna, hade sjukersättning eller var arbetslösa och å andra sidan ökningen av andelen som uppbar tidig ålderspension och tjänstepension var störst för kvinnor.

Figur 1. Procentuell förändring före och efter socialförsäkringsreformen år 2008, det vill säga år 2004–2011, i de 40 vanligaste yrkena i Sverige: (i) Totalt genomsnittligt antal dagar med sjukpenning, förtidspension, arbetslöshet; (ii) Totalt andel av dem som tar ut tidig allmän ålderspension eller tjänstepension



Källa: 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 working life. *Scandinavian Journal of Public Health* 2016; 44: 506–516. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1403494816637262>

Vid analys av de 40 vanligaste yrkesgrupperna för kvinnor i Sverige i åldersgruppen 55–64 år vid denna förändring av sjukförsäkringssystemet (Nilsson et al. 2016) visade att i genomsnitt var 32 procent av arbetsdagarna under året frånvarodagar på grund av sjukpenning, sjukersättning eller arbetslöshet bland svenska kvinnor i åldern 55–64 år 2004, vilket minskat till 19 procent frånvarodagar till år 2011. Det var dock skillnad mellan olika yrken för kvinnor i det totala genomsnittliga antalet dagar med sjukpenning, sjukersättning och arbetslöshet, även om det minskat i alla yrkesgrupper mellan åren. Yrkesgrupperna 1) handpakterare och andra fabriksarbetare; 2) övriga servicearbetare; 3) montörer som hade det högsta genomsnittliga antalet dagars frånvaro från arbetskraften (55 % frånvarodagar) på grund av sjukpenning, sjukersättning eller arbetslöshet år 2004, hade i störst omfattning minskat till år 2011 (39 % frånvarodagar).

Analysen visade vidare att under 2004 uppbar i genomsnitt nio procent av de svenska kvinnorna i åldern 55–64 år tidig ålderspension eller tjänstepension, vilket ökat till 13 procent år 2011 efter socialförsäkringsreformen. Det var främst kvinnor i yrkesgrupperna (utifrån svenska yrkesklassificeringskod (SSYK)) 1) kassörer, kassapersonal och kontorister; 2) säljare, inköpare, mäklare med flera; 3) chefer för särskilda funktioner; samt 4) företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän, det vill säga i genomsnitt 16 procent med tidig ålderspension. År 2011 hade dessa yrkesgrupper fortfarande det högsta genomsnittliga antalet kvinnor som tagit tidigt uttag av allmänpension och/eller tjänstepension, det vill säga då i genomsnitt 19 procent som tog tidig ålderspension. Samtidigt var några av de yrkesgrupper för kvinnor med lägst andel tidigt uttag av allmänpension och tjänstepension år 2004 och år 2011 1) handpakterare och andra fabriksarbetare (3 % år 2004 och 11 % år 2011), samt 2) montörer (5% år 2004 till 10 % år 2011). Andelen kvinnor som ökat sitt uttag av tidig ålderspension i dessa yrkesgrupper som krävde kortare utbildningstid och betraktas som fysiskt belastande hade alltså ökat betydligt mer än de yrkesgrupper där detta var särskilt vanligt redan år 2004, men de tog fortfarande inte ut tidig ålderspension i lika hög omfattning som dem.

Svenska män i åldern 55–64 år hade år 2004, det vill säga före socialförsäkringsreformen, i genomsnitt 22 procent arbetsdagsfrånvaron från arbetet på grund av

sjukpenning, sjukersättning eller arbetslöshet bland. Detta hade år 2011 minskat till 14 procent. Yrkesgrupper (SSYK) där män i denna åldersgrupp framföra allt uppvisade frånvarodagar på grund av sjukpenning, sjukersättning och arbetslöshet år 2004 var 1) handpaketerare och andra fabriksarbetare; 2) maskinoperatörer, metall- och mineralbehandling (i genomsnitt 39 % frånvarodagar). Dessa yrkesgrupper var även 2011 bland dem med högst andel frånvarodagar på grund av sjukpenning, sjukersättning och arbetslöshet (28 % frånvarodagar). Bland männen i åldersgruppen 55–64 år hade yrkesgrupperna 1) verkställande direktörer, verkschefer; 2) chefer för mindre företag och enheter bland de lägsta andelen sjukfrånvarodagar år 2004 (10 %) vilket sjönk till år 2011 (6 %). Vid analys av om det samtidigt skett en ökning av andelen som tog ut tidig ålderspension i åldersgruppen 55–64 år, det vill säga vid 64 år eller tidigare tog ut allmänpension och/eller tjänstepension, så framkom att det var vanligast för män i yrkesgrupperna 1) verkställande direktörer, verkschefer; 2) chefer för mindre företag och enheter; 3) företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän år 2004 (24 %) och år 2011 (25 %). Samtidigt var det minst andel av männen i åldern 55–64 år i yrkesgrupperna 1) handpaketerare och andra fabriksarbetare; 2) maskinoperatörer, metall- och mineralbehandling, som i jämförelse med övriga yrkesgrupper tog ut tidig ålderspension både år 2004 (4%) och år 2011 (11%). Dock var ökningen av andelen som tog ut tidig ålderspension störst inom dessa yrkesgrupper, det vill säga en ökning med sju procentenheter.

Generellt sett så lönar det sig ekonomiskt för alla yrkesgrupper att ingå i arbetskraften till en högre ålder i det svenska pensionssystemet. Sammanfattningsvis så framkom det av analysen att det framföra allt var kvinnor i åldersgruppen 55–64 år med yrken som generellt ses som fysiskt belastande som ökat sitt arbetskraftsdeltagande mellan före och efter socialförsäkringsreformen genom minskad andel med sjukpenning och sjukersättning. Samtidigt hade denna grupp den största förändringen och ökningen av andel som tog ut tidig ålderspension efter socialförsäkringsreformen 2008, dvs. en ökning med 5% mellan år 2004 år 2011. Genom att gå i tidig ålderspension så blev den ekonomiska ersättningen vid pension lägre än om de varit anställda till en högre ålder och gått senare i pension. Det var främst män i ledande positioner som tog ut tidig ålderspension, där exempelvis 28 procent av yrkesgruppen verkställande direktörer och verkschefer i åldersgruppen 55–64 år tog ut tidig ålderspension både före och efter socialförsäkringsreformen. Dock går det inte av analysen att konstatera om denna yrkesgrupp vid sitt uttag av tidig ålderspension helt lämnade yrkeslivet och arbetskraften eftersom det går att fortsätta arbeta trots uttag av tidig ålderspension, och det för en del höginkomsttagare kan vara ekonomiskt lönsamt.

Analys av branscher i Sverige

De tio vanligaste yrkena i Sverige för kvinnor år 2020 var undersköterskor verk samma inom hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende och medelåldern i den yrkesgruppen var 45 år (figur 2). Det vanligaste yrket i Sverige för män år 2020 var mjukvaru- och systemutvecklare och medelåldern i den yrkesgruppen var 40 år.

Figur 2. De 10 vanligaste yrkena för kvinnor respektive män i Sverige år 2020 (totalt åldersgruppen 16-64 år).

Yrke*	Totalt antal kvinnor	Totalt antal män	Andel kvinnor	Medelålder kvinnor
Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende	116 040	12 950	90	45
Grundskollärare	81 700	28 430	74	43
Barnskötare	79 990	8 390	91	40
Butikssäljare, fackhandel	64 770	41 420	61	34
Förskollärare	62 920	2 670	96	43
Vårdbiträden	55 710	21 300	72	36
Butikssäljare, dagligvaror	55 300	29 020	66	33
Städare	53 850	19 940	73	44
Övriga kontorsassistenter och sekreterare	52 580	13 750	79	44
Vårdare, boendestödjare	51 250	18 910	73	43
Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	70 200	16 230	81	40
Lager- och terminalpersonal	67 770	21 170	76	37
Företags säljare	62 720	22 900	73	44
Lastbilsförare m.fl.	50 870	4 240	92	42
Träarbetare, snickare m.fl.	45 630	620	99	40
Butikssäljare, fackhandel	41 420	64 770	39	35
Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete	40 210	6 830	85	42
Fastighetsskötare	34 700	7 160	83	46
Installations- och serviceelektriker	32 540	790	98	37
Motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer	31 390	900	97	39

* Enligt Standard för svensk yrkesklassificering 2012 (SSYK2012) på fyrsiffrnivå. Siffrorna är avrundade till närmaste tiotal.

Källa: Statistiska Centralbyrån <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong-statistiknyhet/yrkesregistret-med-yrkesstatistik-2020/>

De yrkesgrupper med högst medelålder för kvinnor år 2020 var dock inte dessa, utan det var istället yrkesgruppen "general-, landstings- och kommundirektör m.fl." (M=54 år), "psykoterapeut" (M=54 år), "professor" (M=53 år), "diakon" (M=53 år), "chefer och ledare inom trossamfund" (M=52 år), "avdelningschef inom förskola" (M=51år), "klinik- och verksamhetschef inom hälsa och sjukvård" (M=51 år) samt "avdelningschef inom grund- och gymnasieskola samt vuxenutbildning" (M=51 år). Samtidigt var de yrkesgrupper med högst medelålder för män år 2020 "professor" (M=54 år), "General-, landstings- och kommundirektör m.fl." (M=54 år), "psykoterapeuter" (M=53 år), "chefer och ledare inom trossamfund" (M=52 år), "ambulanssjukvårdare" (M=52 år), "avdelningschef inom förskola (M=51 år), "klinik- och verksamhetschefer inom hälsa och sjukvård" (M=51 år), "avdelningschefer inom grund- och gymnasieskola samt vuxenutbildning" (M=51 år), samt "övriga chefer inom samhällservice" (M=51 år). För både män och kvinnor var det alltså generellt sett högutbildade och chefer som arbetar till en högre ålder år 2020, medan medarbetare med

kortare utbildningstid och längre ner i organisationerna hierarki oftare lämnade arbetslivet tidigt.

Vid en jämförelse mellan olika branscher framträder att de yrkesgrupper där den största andelen anger att de inte kan arbeta fram till ordinarie pensionsålder år 2019 var medarbetare inom utbildningssektorn (15%), vård och omsorg (15 %) samt byggverksamhet (15 %). Samtidigt uppvisar yrkesgrupperna i dessa branscher brist på utbildad personal att nyanställa.

Vid en svensk kvalitativ undersökning intervjuades 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), hade olika branscher slagits ihop vid analysen (Nilsson & Nilsson 2021). Syftet med studie var att ta fram olika åtgärdsförslag för att främja ett friskt och hållbart längre arbetsliv i organisationerna.

Resultaten visade på att 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 sak 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.

Analysen och de framtagna åtgärdsförslagen, utifrån studie, som medverka till att fler kunde och ville arbeta till en högre ålder organiserades utifrån anställningsbarhetens fyra ben i SwAge-modellen, samt relaterar till olika sätt att definiera åldrandet:

Åtgärder för att främja och förebygga den fysiska och mentala arbetsmiljöns hälsoeffekter – relaterar till biologiskt åldrande

- att i organisationen/på arbetsplatsen överväga effekten av biologiskt åldrande relaterat till de anställdas risker i arbetssituationen och vid det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)
- främja en organisationskultur som främjar nyttjande av ergonomisk och teknisk säkerhetsutrustning och hjälpmedel

- främja rotation, variation och förändring av uppgifter för att minska fysiskt och mentalt slitage
- främja god kommunikation, information och delaktighet för att minska arbetsstress
- minska hot och våld i arbetssituationen och skapa samtalsgrupper för att prata om olika upplevda och fiktiva scenarier för att minska press och stress kring detta
- ett fungerande arbetsschema
- att arbetstakten ska vara rimlig med möjlighet att ta tillräckligt med pauser och matraster
- organisatoriskt stöd för att idka egenvård och främja sin egen hälsa och hälsosamt åldrande i arbetet (exempelvis friskvårdskort, kunna träna på arbetstid)
- promota fysisk aktivitet för att främja/bibehålla en god fysisk och mental hälsa
- support från företagshälsovården angående ett hållbart längre arbetsliv

Åtgärder som påverkar medarbetarens finansiella säkerhet genom fortsatt anställningsbarhet – relaterar till kronologiskt åldrande

- ekonomiska incitament för en tillräckligt god privatekonomi genom lön och olika försäkringar
- åtgärder i arbetsmiljön som främjar hälsa och därmed 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

Åtgärder som påverkar relationer, socialt stöd och gemenskap för att främja ett fortsatt arbetskraftsdeltagande – relaterar till socialt åldrande

- främja ett åldersmedvetet situationsanpassat ledarskap
- främja arbetskraftsdeltagande genom en god balans mellan arbetsliv och privatliv
- främja goda relationer, gemenskap och trygghet i arbetsgruppen/på arbetsplatsen så att medarbetarna upplever en social delaktighet
- åtgärder för att minska åsidosättande och öka seniora medarbetarens status (dvs. minska risken för att seniora medarbetare bli betraktad som "has beens")
- åtgärder mot negativa normer, attityder och diskriminering t.ex. utifrån ålder
- socialt stöd för att främja och öka seniora medarbetarens själverkänsla i organisationen
- främja attityden att medarbetaren är en betydelsefull investering för organisationen

Åtgärder som främjar kunskap, kreativitet, kompetensutveckling, stimulans, och inreboende arbetsmotivation för arbetsuppgifterna och dess utförande – relaterar till kognitivt åldrande

- tillgång till kompetensutveckling oavsett medarbetarens ålder och närhet till att ålderspensionsåldern
- en organisationskultur som erkänner och använder medarbetarnas erfarenheter och kunskaper
- åtgärder för att öka motivation och tillfredsställelse med arbetsuppgifterna

- rotation och förändring av arbetsoppgifter for att stimulera medarbetarna, i stället for stagnation
- oppmarksamma medarbetarnas prestasjoner oavsett yrkesgrupp/hierarkisk position i organisationen
- fremja kontinuerlig kunnskapsutveckling
- att vid kunnskapsutveckling og kompetensutveckling på arbeidsplassen beakta det kognitive aldrandet, det vill säga att eldre har lättare att lære nytt om informasjonen på ett sätt som de är vana vid att lære sig på samt att den nye kunskapen kan relateras till tidligere kunnskap hos den seniora medarbetaren

Branshspecifika forutsætninger till ett längre arbeidsliv

I en nyligen publicerad kunnskapsgenoggang från den svenske Myndigheten for arbeidsmiljökunnskap visar på att forskningen framfor allt är kvantitativ og innefattar nasjonelle registerdata där ett stort antal ulike branscher analyserats tillsammans for ett representativt urval av sektorer og yrkesgrupper inom den svenske arbeidsmarknaden, samt både offentlige og private arbeidsgivere (Nilsson et al 2022). Nedan følger en genoggang av några ulike studier där branshspecifike forholdende for seniora medarbetere i Sverige har redovisats (tabell 1). Resultaten är organiserte utifrån de nio påverkans og bestemmingsområdene i SwAge-modellen for att underlette en jämførelse mellom ulike branscher og yrkesområdene.

Tabell Resultatredovisning av studier från olika svenska branscher och yrkesområden

Ekonomer och administratörer

Karriär längd i yrket	Relativt lång karriär, men många tar även ut ålderspension relativt tidigt. Dock arbetar en del kvar även efter pension
1. Hälsa, diagnoser, skador	Inga noterade överrisker för hälsan eller överrepresentation av specifika diagnoser inom yrkesgruppen/ sektorn.
2. Fysisk arbetsmiljö	Ergonomiska problem kan uppstå vid terminalarbete om skrivplats, belysning etc. inte anpassas
3. Psykisk arbetsmiljö	Stress förekommer
4. Arbetstid, arbetstakt, återhämtning	Övertidsarbete,
5. Ekonomi	Högre lön uppvisade ett positivt statistiskt
6. Privatsocial miljö	
7. Arbetsocial miljö	Ledarskapet och kollegorna viktigt för att vilja fortsätta arbeta till en högre ålder.
8. Motivation, stimulans med arbetsuppgifter och aktiviteter i yrket	Oavsett om arbetsgivaren var privat eller offentlig så hade
9. Kunskap, förmåga kompetens, kompetensutveckling	Seniora medarbetare lär sig enklare ny kunskap om de kan koppla denna till tidigare kompetens och erfarenhetskunskap

Källor:

Uman T. m.fl. Exploring the antecedents of the mental health of business professionals in Sweden. *Work* 67 (2020)665–669.

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.

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.

Nilsson K.; Nilsson E. Can They Stay or Will They Go? A Cross Sectional Study of Managers' Attitudes towards Their Senior Employees. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 1057. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031057>

Blomé M. Borell J. Håkansson C. Nilsson K. Attitudes toward elderly workers and perceptions of integrated age management practices. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 2020;26(1):112-120

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. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115626>

Hovbrandt P. Carlsson G. Nilsson K. Albin M. Håkansson C. Occupational balance as described by older workers over the age of 65. *Journal of Occupational Science* 2019;26(1):40 – 52

Ingenjörer, tekniker inom byggindustri, tillverkningsindustrin, it, drift och underhåll, samt i svenska handelsflottan

Karriär längd i yrket	Relativt lång karriär och ingen överrepresentation av tidigt ålderspensionsutträde från arbetskraften
1. Hälsa, diagnoser, skador	Inga noterade överrisker för hälsan eller överrepresentation av specifika diagnoser inom yrkesgruppen/ sektorn
2. Fysisk arbetsmiljö	Beroende på arbetsplats/typ av produktion vilka de fysiska arbetsmiljöriskerna är
3. Psykisk arbetsmiljö	Stress med höga krav på produktivitet (förekommer låg kontroll över sitt arbete när andra inte levererar i tid) och att hålla deadline för leverans medverkade till mental ohälsa vilket ökade vid högre ålder. Särskilt de som arbetade som konsulter hade en hög stressnivå eftersom de ska dra in sina egna arbetsprojekt genom offerter och inte i förväg vet vilka arbeten som blir av och riskerar därför att ta på sig för mycket för att inte riskera att bli utan ett projekt och sägas upp på grund av arbetsbrist.
4. Arbetstid, arbetstakt, återhämtning	Vid hög stressnivå/arbetstoppar problem att koppla bort arbetet på fritiden, och få tillräckligt med återhämtning.
5. Ekonomi	
6. Privatsocial miljö	Framkom att partners pensionsplanering påverkade de egna pensionsplaneringen
7. Arbetsocial miljö	Behov av hög grad av situations anpassat ledarskap, samt självstyrande grupper. Viss grad av åldersdiskriminering av de äldre medarbetare som betaktas i en del fall som ”has beens” med föråldrad kunskap och bakåtsträvare. En del anger att de inte fått möjlighet att kompetensutveckla sig och därmed har en äldre kunskap.
8. Motivation, stimulans med arbetsuppgifter och aktiviteter i yrket	Hög motivation utifrån möjlighet till problemlösning i arbetsuppgifterna, hög grad av stimulans vid erkännande för genomförda arbetsuppgifter. Möjlighet till problemlösning i arbetsuppgifter angav som viktigt för att vilja arbeta till en hög ålder
9. Kunskap, förmåga kompetens, kompetensutveckling	Teknikutveckling, digitalisering, omstrukturering stort behov av ständig kompetensutveckling genom hela yrkeslivet oavsett ålder. Erfarenhetskunskap en viktig faktor för att genomföra arbetsuppgifter. Möjlighet att få använda sin kunskap och kompetens viktigt för att arbeta till en hög ålder.

Källor:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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. <http://www.nordicwl.com/nilsson-2012-why-work-beyond-65-discourse-on-the-decision-to-continue-work/>
- Nilsson K. Nilsson E. Are my employees able to and do they want to work? The baseline investigation in a follow up study regarding managers' attitudes and measures to increase employees' employability in an extended working life. *Springer Nature*, 2021;220:10-16. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74605-6_2 ng-or-retire-early/
- 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. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115626>
- 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.

Hovbrandt P. Carlsson G. Nilsson K. Albin M. Håkansson C. Occupational balance as described by older workers over the age of 65. Journal of Occupational Science 2019;26(1):40 – 52

Blomé M. Borell J. Håkansson C. Nilsson K. Attitudes toward elderly workers and perceptions of integrated age management practices. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 2020;26(1):112-120

Nilsson K.; Nilsson E. Can They Stay or Will They Go? A Cross Sectional Study of Managers' Attitudes towards Their Senior Employees. Int. J. Environ. Res. Public Health 2022, 19, 1057. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031057>

Nilsson K. Nilsson E. Managers' Attitudes to Different Action Proposals in the Direction to Extended Working Life: A Cross-Sectional Study. Sustainability (Switzerland). 2022 ;14(4):2182

Industriarbetare, tillverkningsindustri

Karriär längd i yrket	Kort utbildningstid och tidigt inträde i arbetskraften medförde att de flesta hade befunnit sig i arbetskraften under många år. Önskan om att gå i tidig ålderspension
1. Hälsa, diagnoser, skador	Förslitningsskador efter många år i fysiskt ensidigt arbete
2. Fysisk arbetsmiljö	Löpande band och ensidigt arbete. En del tunga lyft, arbete över axelhöjd och vibration från verktyg, men de flesta av dessa moment hade ersatts med robotar, ergonomiska och tekniska lösningar under senare år vilket gjort den fysiska arbetsmiljön mycket bättre under de senaste tjugo åren
3. Psykisk arbetsmiljö	Industriarbetarna angav att de 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 av arbetssituationen upplevs som negativt och otryggt. 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 när det var svårare att ta pauser tillsammans
4. Arbetstid, arbetstakt, återhämtning	Skiftarbete vilket en del ansåg påverkade sömnen och möjlighet till återhämtning. Effektiviseringen med Lean-production organiseringen av arbetet försvårade att kunna ta pauser vid behov.
5. Ekonomi	Arbete i tillverkningsindustrin hade gett dem ekonomisk trygghet genom livet, vilket gjort att de stannat kvar men nu ville de flesta gå i tidig pension
6. Privatsocial miljö	
7. Arbetsocial miljö	Den sociala gemenskapen och de goda relationerna med kollegorna på arbetsplatsen hade försämrats på grund av att det var svårare att få möjlighet att ta pauser med sina vänner på arbetsplatsen efter att Lean-production hade införts på arbetsplatsen för att öka effektiviteten
8. Motivation, stimulans med arbetsuppgifter och aktiviteter i yrket	Deras arbete hade gett dem stolthet och ökad självkänsla. Flera hade dock tvingats byta till enklare och mindre intressanta arbetsuppgifter när de blev seniorer. Arbetets betydelse i deras liv hade minskat ur det hänseendet under de senaste åren och flera längtade efter att gå i pension
9. Kunskap, förmåga kompetens, kompetensutveckling	Behov av att få kompetensutveckling för att hålla sig anställningsbara vid utveckling av arbetsuppgifter och organisationen

Källor:

Ohlsson B. "Det räcker nu" – om Volvoarbetares syn på arbetet i olika faser av livet. Arbetsmarknad & Arbetsliv 2010;16(1):59-72.

Blomé M. Borell J. Håkansson C. Nilsson K. Attitudes toward elderly workers and perceptions of integrated age management practices. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 2020;26(1):112-120

Lantbrukare

Karriär längd i yrket	Långa karriärer då många börjar i unga år och arbetar till en hög ålder, eftersom yrket även är en del av en livsstil traditionellt sett. Dock har de flest småbruk lagts ner eller håller på att lägga ner i Sverige. De överlevande lantbruken stället övergår lantbruket alltmer till att istället bli stora monokulturella matindustrier. Vilket påverkar yrket/sektorns utveckling
1. Hälsa, diagnoser, skador	Förlitningsskador i höfter, knä, rygg, axlar, händer. Många har blivit av med fingrar och större eller mindre krosskador på händer och fötter från arbete med maskiner och stora djur. Astma, hudcancer, förgiftningar från kemikalier i arbetet. Lantbruksföretag är en av Sveriges farligaste arbetsplats utifrån antalet allvarliga skador och dödsolyckor i arbetet.
2. Fysisk arbetsmiljö	Fysiska arbetsmiljön är riskfylld men risker för arbetsolyckor framföra allt på grund av risken att bli påkörd av stora maskiner, risken att träffas av rörliga maskindelar, samt risken att bli skadad vid hanteringen av stora och farliga djur. Även risker vid hantering av kemikalier, luftburen smitta och damm, arbete i värme och kyla utomhus och inomhus.
3. Psykisk arbetsmiljö	Arbetet medverkar till låga stressnivåer genom möjlighet till natur och djur, vilket har statistisk säkerställd inverkan på en god hälsa. Dock så medför utsattheten vid produktionen genom väder och vind, samt samhällsnivåns olika skatter, lagar och EU-direktiv, stora krav och låg kontroll i arbetet vilket medför ökad stress
4. Arbetstid, arbetstakt, återhämtning	Beroende på typ av produktion så kan arbetet medföra att lantbrukaren, exempelvis vid kött, ägg och mjölkproduktion i princip arbetar 24/7 året runt med små möjligheter till semester. Mycket av arbetet är dock fritt att lägga upp och planera in pauser och raster efter behov
5. Ekonomi	Ekonomiska påfrestningar med ökade kostnader för el och drivmedel påverkar lönsamheten. Detta har medfört att många har tvingats sluta sitt arbete eller även arbeta utanför lantbruksföretaget.
6. Privatsocial miljö	Många lantbrukare bor på sin arbetsplats. Lantbrukarens familj och barn bor därmed också på en av Sveriges farligaste arbetsplats. Det är årligen förekommande med att någon lantbrukares barn och ungdomar skadas eller dör på eller i närheten av lantbruk. Eftersom lantbrukaren har sitt hem på sin arbetsplats så är familjen involverad och dess gemenskap ökar viljan att arbeta till en högre ålder
7. Arbetsocial miljö	Mindre lantbruk förekommer hög grad av ensamarbete eftersom det inte blir lönsamt med anställda.
8. Motivation, stimulans med arbetsuppgifter och aktiviteter i yrket	Hög grad av motivation för arbete och arbetsuppgifter. Många lantbrukare har själv växt upp på lantbruk och se det som en livsstil och vill aldrig sluta med sina arbetsuppgifter som de finner mycket stimulerande. Att se något gro, födas och växa beskrivs som mycket tillfredsställande, och i det närmaste meningen med livet
9. Kunskap, förmåga kompetens, kompetensutveckling	Många lantbrukare har växt upp på lantbruk och har lång erfarenhetskunskap tillsammans med skolutbildning. Det finns dock en risk att lantbrukaren inte kompetensutvecklar sig genom livet. Brist på kompetens och kunskap för hur exempelvis nyteknik och byråkrati ska hanteras kan öka stressen och mental ohälsa. Föråldrad teknik och skyddsutrustning kan öka risken för olyckor, sjukdomar och skador i arbetet.

Källor:

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. <http://www.nordicwl.com/nilsson-2012-why-work-beyond-65-discourse-on-the-decision-to-continue-working-or-retire-early/>

Nilsson K. Äldre lantbrukares arbetssituation och hälsa. Alnarp: Swedish University of Agricultural Sciences. 2011:37.

Nilsson K. Pinzke S. Äldre lantbrukares olycksrisker. Alnarp: Swedish University of Agricultural Sciences, 2011;22:1-25.

Nilsson K. Interventions to reduce injuries among older workers in agriculture: A review of evaluated intervention projects. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment, and Rehabilitation* 2017;55(2):471-480. <http://content.iospress.com/articles/work/wor2407>

Caffaro F. Lundqvist P. Micheletti Cremasco M. Nilsson K. Pinzke S. Cavallo E. Being a farmer at old age: an ergonomic analysis of work-related risks in a group of Swedish farmers aged 65 and over. *Journal of Agromedicine* 2018;23:78-91.

Nilsson K. Pinzke S. Lundqvist P. Occupational Injuries to Senior Farmers in Sweden: *Journal of Agricultural Safety & Health*. 2010; 16(1):19-29.

Utbildningssektorn (Grundskola och barnomsorg)

Karriär längd i yrket	Många medarbetare i denna sektor vill gå i pension tidigt. Dock arbetar medarbetare med en högre position (chefer) till en relativt hög ålder inom denna sektor. Det är mycket vanligt att man byter arbetsplats ofta både för medarbetare och chefer.
1. Hälsa, diagnoser, skador	Det förekommer stressrelaterade diagnoser orsakade av arbetet. Inom barnomsorgen så förekommer även värk i rygg, nacke, axlar och knä samt hörselproblem
2. Fysisk arbetsmiljö	Fysiska arbetsmiljön innehåller tunga lyft och risk för snedbelastning av rygg av att lyfta, bära och böja sig vid arbetet med små barn. Dessutom förekommer höga ljud och barnskrik som kan orsaka hörselproblem. Inom grundskolan förekommer obekväma ställningar för rygg axlar och nacke och knä när pedagogerna ska hjälpa elever vilka sitter och arbetar vid låga bord/skolbänkar
3. Psykisk arbetsmiljö	Det förekommer hot och våld från elever och andra mot pedagoger.
4. Arbetstid, arbetstakt, återhämtning	
5. Ekonomi	
6. Privatsocial miljö	
7. Arbetsocial miljö	Kollegor och chefers sociala stöd och relationer är betydelsefulla för att orka med arbetet.
8. Motivation, stimulans med arbetsuppgifter och aktiviteter i yrket	Allt för mycket administrativa uppgifter som har lagts på pedagogerna gör att motivationen för arbetet blir lägre, och önskan om tidig pension ökade. Även att arbetet innebar uppgifter som de egentligen ansåg tillhörde en terapeut och socialarbetare för barn, elever och föräldrar tog allt för mycket tid från det som de upplevde som kärnan i arbetet, dvs. det pedagogiska arbetet
9. Kunskap, förmåga kompetens, kompetensutveckling	Covid-19 pandemins omläggning till undervisning via datorn förändrade arbetet och ny kunskap för att hantera detta behövde utökas om medarbetare skulle klara av att utföra sina arbetsuppgifter och arbeta till en högre ålder

Källor:

- 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. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115626>
- 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.
- Persson R. Leo U. Arvidsson I. Håkansson C. Nilsson K. Österberg K. Prevalence of exhaustion symptoms and associations with school level, length of work experience and gender: a nationwide cross-sectional study of Swedish principals. *BMC Public Health*. 2021, 1, 331.
- Arvidsson I. Leo U. Oudin A. Nilsson K. Håkansson C. Österberg K. Persson R. Should I stay or should I go? Associations between occupational factors, signs of exhaustion, and the intention to change workplace among Swedish principals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021; 18, 5376; <https://doi.org/10.3390/ijerph18105376>,
- Håkansson C. Leo U. Oudin A. Arvidsson I. Nilsson K. Österberg K. Persson K. Organizational and social work environment factors, occupational balance and no or negligible stress symptoms among Swedish principals – a cross sectional study. *BMC Public Health*, 2021;21:800
- Nilsson K. Oudin A. Arvidsson I. Håkansson C. Österberg K. Leo U. Persson R. School principals' work participation in an extended working life – are they able to, and do they want to? A quantitative study of the work situation. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022;19(7)3983. doi:10.3390/ijerph19073983.
- Nilsson K. Nilsson E. Are my employees able to and do they want to work? The baseline investigation in a follow up study regarding managers' attitudes and measures to increase employees' employability in an extended working life. *Springer Nature*, 2021;220:10-16. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74605-6_2

Hälsa- och sjukvård, samt omsorg

Karriär längd i yrket	Sektor som har brist på utbildad personal på alla yrkespositioner – rekryteringsproblem. Stora skillnader i karriärlängd mellan exempelvis undersköterskor (vilka oftast önskar gå i tidig ålderspension) och specialist läkare (som arbetar till en högre ålder)
1. Hälsa, diagnoser, skador	De olika yrkesgrupperna inom sektorn uppvisar hög andel av stressrelaterade diagnoser orsakade av arbetet. Undersköterskor och vårdbiträden (vilka är de största yrkesgrupperna för kvinnor i Sverige) uppvisar även besvär i axlar, rygg och nacke orsakat av arbetet. Självskattad hälsa är mer betydelsefullt än diagnostiserad ohälsa för att arbeta till en högre ålder.
2. Fysisk arbetsmiljö	Den fysiska arbetsmiljön innehåller tunga lyft och obekväma arbetsställningar. Risker för utsatthet för kemikalier, strålning förekommer också inom exempelvis cancervården.
3. Psykisk arbetsmiljö	Den mentala arbetsmiljön innehåller risk för höga krav men bristande kontroll vilket kan medverka till stressrelaterade diagnoser. Hot och våld förekommer från patienter och anhöriga.
4. Arbetstid, arbetstakt, återhämtning	Arbetstiderna är i många fall skiftgång och obekväma arbetstider eftersom patienter kräver passning dygnet runt. Personalbrist orsakar hög arbetstakten och bristande möjligheter att ta pauser och matraster vid behov. De höga kraven och bristande kontrollen riskerar att påverka sömnen då medarbetarna har svårt att släppa tankarna på arbetet på fritiden, vilket påverkar möjligheten till adekvat återhämtning mellan arbetspassen.
5. Ekonomi	Många kvinnor inom branschen att de tvingas arbeta till en högre ålder på grund av ekonomiska orsaker, dvs. på grund av låga löner och deltidsarbete har medfört en lägre pensionsersättning
6. Privatsocial miljö	Den höga arbetstakten och stressen i arbetet samt de obekväma arbetstiderna påverkar familjelivet och möjlighet till att delta i fritidsaktiviteter. Många anger att de samplanerar pensionsutträdet med sin partner.
7. Arbetsocial miljö	Relationer till kollegor och det sociala stödet från dem och från chefen är betydelsefulla för att klara av arbetet. I det fall då det socialt stöd brister medverkar till att medarbetare vill lämna arbetslivet tidigt. En del äldre medarbetare anger att de upplever åsidosättande (och åldersdiskriminering) och inte längre får ingå i nya projekt eller satsas på, på grund av den ålder de uppnått. Intervjuer med deras chefer bekräftar denna bilden.
8. Motivation, stimulans med arbetsuppgifter och aktiviteter i yrket	Många anger att patientarbetet är det som är kärnan i arbetet och ger motivation till att arbeta kvar till en högre ålder. Samtidigt är de arbetsuppgifter med möten med patienter och anhöriga också det som är mest krävande. Dock att arbetet kräver mycket administrativa uppgifter, och att inte få ägna sig tillräckligt åt kärnuppgiften vård och omsorg av patienter, anges som en orsak till att lämna arbetslivet. Läkare anger i hög grad att de identifierar sig med sin yrkesroll och att de inte vill lämna yrket/gå i pension tidigt på grund av att de då tappar lite av sin identitet.
9. Kunskap, förmåga kompetens, kompetensutveckling	Ny teknik har förändrat en del av arbetsuppgifterna, och brist på möjlighet att gå kompetensutveckling (anpassad för seniora medarbetares kognitiva åldrande) medför att en del vill gå i tidig pension för att slippa känna sig dumma och uppleva bristande kontroll över arbetsuppgifterna och därmed hög stress.

Källor:

Nilsson K.; Nilsson E. Can They Stay or Will They Go? A Cross Sectional Study of Managers' Attitudes towards Their Senior Employees. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 1057. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031057>

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). <https://doi.org/10.18291/njwls.v10i1.118679>

- Nilsson E. Nilsson K. Time for Caring? Elderly care employees' occupational activities in the cross draft between their work priorities, "must-do's" and meaningfulness. *International Journal of Care Coordination*, 2017; 20(1-2):8-16
- Nilsson K. Active and healthy ageing at work. - A qualitative study with employees 55-63 years and their managers. *Open Journal of Social Sciences*, 2017;5:13-29. http://file.scirp.org/pdf/JSS_2017063011445057.pdf
- 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. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115626>
- Nilsson K. Nilsson E. Are my employees able to and do they want to work? The baseline investigation in a follow up study regarding managers' attitudes and measures to increase employees' employability in an extended working life. *Springer Nature*, 2021;220:10-16. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74605-6_2
- Nilsson K. Nilsson E. Managers' Attitudes to Different Action Proposals in the Direction to Extended Working Life: A Cross-Sectional Study. *Sustainability (Switzerland)*. 2022 ;14(4):2182
- Nilsson K. The Influence of Work Environmental and Motivation Factors on Seniors' Attitudes to an Extended Working Life or to Retire. A Cross Sectional Study with Employees 55 - 74 Years of Age. *Open Journal of Social Sciences*, 2017;5:30-41. http://file.scirp.org/pdf/JSS_2017071013594273.pdf
- Nilsson K. Rignell-Hydbom A. Rylander L How is self-rated health and diagnosed disease associate with early or deferred retirement: a cross sectional study with employees aged 55-64. *BMC Public Health* 2016;16:886 DOI 10.1186/s12889-016-3438-6. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5000415/>
- Nilsson K. Rignell-Hydbom A. Rylander L. Factors influencing the decision to extend working life or to retire. *Scand Journal of Work Environment & Health*. 2011; 37(6):473-480. <http://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-016-3438-6>
- Gyllensten K. Wentz K. Håkansson C. Hagberg M. Nilsson K. Older assistant nurses' motivation for a full or extended working life. *Ageing & Society*, 2019;39(12): 2699-2713
- Nilsson K. Äldre medarbetares attityder till ett långt arbetsliv. Skillnader mellan olika yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården. *Arbetsliv i omvandling* 2006;10:1-69 http://nile.lub.lu.se/arbarch/aio/2006/aio2006_10.pdf
- 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. https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4345/1/ah2005_14.pdf

Referanser

- Arbetsmiljöverket (2022) Perspektiv på äldres arbetsmiljö.
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/perspektiv-pa-aldres-arbetsmiljo.pdf>
- Arbetsförmedlingen (2021) Arbetsmarknaden för personer över 55 år. Utvecklingen sedan 2010. Arbetsförmedlingen analys 2021:18.
<https://mb.cision.com/Public/1326/3448035/9f5172d5bd3449ab.pdf>
- Arvidsson I. Leo U. Oudin A. Nilsson K. Håkansson C. Österberg K. Persson R. Should I stay or should I go? Associations between occupational factors, signs of exhaustion, and the intention to change workplace among Swedish principals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021; 18, 5376;
<https://doi.org/10.3390/ijerph18105376>,
- Blomé M. Borell J. Håkansson C. Nilsson K. Attitudes toward elderly workers and perceptions of integrated age management practices. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 2020;26(1):112-120
- Caffaro F. Lundqvist P. Micheletti Cremasco M. Nilsson K. Pinzke S. Cavallo E. Being a farmer at old age: an ergonomic analysis of work-related risks in a group of Swedish farmers aged 65 and over. *Journal of Agromedicine* 2018;23:78-91.
- Gyllensten K. Wentz K. Håkansson C. Hagberg M. Nilsson K. Older assistant nurses' motivation for a full or extended working life. *Ageing & Society*, 2019;39(12): 2699-2713
- Hovbrandt P. Carlsson G. Nilsson K. Albin M. Håkansson C. Occupational balance as described by older workers over the age of 65. *Journal of Occupational Science* 2019;26(1):40 – 52
- 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.
- Håkansson C. Leo U. Oudin A. Arvidsson I. Nilsson K. Österberg K. Persson K. Organizational and social work environment factors, occupational balance and no or negligible stress symptoms among Swedish principals – a cross sectional study. *BMC Public Health*, 2021;21:800
- 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).
<https://doi.org/10.18291/njwls.v10i1.118679>
- 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.
- Nilsson K. Active and healthy ageing at work. - A qualitative study with employees 55-63 years and their managers. *Open Journal of Social Sciences*, 2017;5:13-29.
http://file.scirp.org/pdf/JSS_2017063011445057.pdf
- Nilsson K. Interventions to reduce injuries among older workers in agriculture: A review of evaluated intervention projects. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment, and Rehabilitation* 2017;55(2):471-480. <http://content.iospress.com/articles/work/wor2407>
- Nilsson K. The Influence of Work Environmental and Motivation Factors on Seniors' Attitudes to an Extended Working Life or to Retire. A Cross Sectional Study with Employees 55 - 74 Years of Age. *Open Journal of Social Sciences*, 2017;5:30-41.
http://file.scirp.org/pdf/JSS_2017071013594273.pdf
- 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.
<http://www.nordicwl.com/nilsson-2012-why-work-beyond-65-discourse-on-the-decision-to-continue-working-or-retire-early/>

- Nilsson K. Äldre lantbrukares arbetssituation och hälsa. Alnarp: Swedish University of Agricultural Sciences. 2011:37.
- Nilsson K. Äldre medarbetares attityder till ett långt arbetsliv. Skillnader mellan olika yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården. *Arbetsliv i omvandling* 2006;10:1-69
http://nile.lub.lu.se/arbarch/aio/2006/aio2006_10.pdf
- 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.
https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4345/1/ah2005_14.pdf
- Nilsson K. Jönsson S. Nilsson E. (2022) Senior arbetskraft – en systematisk kunskapssammanställning med fokus på mental arbetsmiljö och arbetssocial miljö i Sverige Kunskapssammanställning 2022:3. Myndigheten för arbetsmiljökunskap.
<https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/04/SENIOR1-1.pdf>
- Nilsson K. Nilsson E. Managers' Attitudes to Different Action Proposals in the Direction to Extended Working Life: A Cross-Sectional Study. *Sustainability (Switzerland)*. 2022 ;14(4):2182
- Nilsson K.; Nilsson E. Can They Stay or Will They Go? A Cross Sectional Study of Managers' Attitudes towards Their Senior Employees. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 1057. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031057>
- 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.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18115626>
- Nilsson K. Nilsson E. Are my employees able to and do they want to work? The baseline investigation in a follow up study regarding managers' attitudes and measures to increase employees' employability in an extended working life. *Springer Nature*, 2021;220:10-16.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-74605-6_2 ng-or-retire-early/
- Nilsson E. Nilsson K. Time for Caring? Elderly care employees' occupational activities in the cross draft between their work priorities, "must-do's" and meaningfulness. *International Journal of Care Coordination*, 2017; 20(1-2):8-16
- 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.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18115626>
- 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.
- 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.
- Nilsson K.; Nilsson E. Can They Stay or Will They Go? A Cross Sectional Study of Managers' Attitudes towards Their Senior Employees. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 1057. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031057>
- Nilsson K. Oudin A. Arvidsson I. Håkansson C. Österberg K. Leo U. Persson R. School principals' work participation in an extended working life – are they able to, and do they want to? A quantitative study of the work situation. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022;19(7)3983. doi:10.3390/ijerph19073983.
- Nilsson K. Pinzke S. Äldre lantbrukares olycksrisker. Alnarp: Swedish University of Agricultural Sciences, 2011;22:1-25.
- Nilsson K. Pinzke S. Lundqvist P. Occupational Injuries to Senior Farmers in Sweden: *Journal of Agricultural Safety & Health*. 2010; 16(1):19-29.

- Nilsson K. Rignell-Hydbom A. Rylander L. How is self-rated health and diagnosed disease associate with early or deferred retirement: a cross sectional study with employees aged 55-64. BMC Public Health 2016;16:886 DOI 10.1186/s12889-016-3438-6.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5000415/>
- Nilsson K. Rignell-Hydbom A. Rylander L. Factors influencing the decision to extend working life or to retire. Scand Journal of Work Environment & Health. 2011; 37(6):473-480.
<http://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-016-3438-6>
- 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 working life. Scandinavian Journal of Public Health 2016; 44: 506–516.
<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1403494816637262>
- Ohlsson B. "Det räcker nu" – om Volvoarbetares syn på arbetet i olika faser av livet. Arbetsmarknad & Arbetsliv 2010;16(1)59-72.
- Persson R. Leo U. Arvidsson I. Håkansson C. Nilsson K. Österberg K. Prevalence of exhaustion symptoms and associations with school level, length of work experience and gender: a nationwide cross-sectional study of Swedish principals. BMC Public Health. 2021, 1, 331.
- 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.
- Uman T. m.fl. Exploring the antecedents of the mental health of business professionals in Sweden. Work 67 (2020)665–669.