

Texten ingår i:

Håkan Jönson (red.)

**Perspektiv på ålderism**

Sid. 249-269

DOI: <https://doi.org/10.37852/oblu.117.153>

Denna text är licensierad under CC-BY, Erkännande. (Se fullständiga villkor: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.sv>) Enligt licensen får verket spridas och bearbetas utan att tillstånd behövs, men verkets upphovsperson måste anges.

ISBN (elektroniskt): 978-91-7895-541-1

DOI: <https://doi.org/10.37852/oblu.117>

© Författarna & Social Work Press 2021

Redaktör: Håkan Jönson

Layout: Patrik Hekkala

Adress: Social Work Press, Box 23, 221 00 Lund

# 14. Är arbetslivet ålderistiskt?

## *Reflektioner om hur arbetslivet för den åldrande arbetskraften är och kan göras mer hållbart*

KERSTIN NILSSON

### Inledning

Med ålderism avses i detta kapitel stereotypa, negativa uppfattningar och attityder om individer utifrån tillskrivning till en viss åldersgrupp. Åldersfördomar och ålderism banar vägen för och gör åldersdiskriminering möjlig. Åldersdiskriminering är ett lagbrott, det har varit olagligt i Sverige att i arbetslivet diskriminera utifrån ålder sedan år 2009 (DO 2011). Ålder är dock ett begrepp som kan definieras på olika sätt. Detta kapitel diskuterar ålder och åldrande i arbetslivet. Specifika frågeställningar är: Vilka åldersbegrepp är betydelsefulla i förhållande till arbetslivet? Kan ålderism skönjas i arbetslivet utifrån olika bestämningsområden för att kunna och vilja arbeta? Finns det något sätt att förhålla sig till ålder och åldrande i arbetslivet för att synliggöra möjliga risker för ålderism och för att göra arbetslivet hållbart för alla åldrar i ett samhälle där fler behöver arbeta till en högre ålder?

### Bakgrund

Andelen äldre ökar i många länder. Ett snabbt åldrande av befolkningen bidrar till ökat behov i olika länder för att tillhandahålla ett adekvat och ekonomiskt hållbart pensionssystem, samtidigt som fler äldre ökar trycket på pensionssystemen (World Economic Forum 2016). År 2080 beräknas antalet personer äldre än 65 år vara 58 per

100 personer i arbetsför ålder i ett genomsnitt för OECD-länderna (OECD 2019). För att exemplifiera betyder detta att 1,7 personer i beräknad arbetsför ålder (20–64 år) år 2018 måste försörja varje pensionär i ett pensionssystem där pensionsåldern är 65 år. Samtidigt måste individerna i arbetskraften också bidra till andra saker i samhället, såsom stöd från barn och ungdomar som ännu inte har gått in i arbetskraften och individer i åldern 20–64 år som inte ingår i arbetslivet av andra skäl. Detta kan till exempel jämföras med att år 1950 i Sverige var det cirka sex personer i arbetsför ålder (20–64 år) som försörjde varje pensionär i åldern 65 år och äldre. För att upprätthålla pensionssystemen senareläggs ålderspensionen i många länder för att få fler människor att arbeta längre och därigenom bidra till den nationella ekonomin och upprätthålla välfärdssystemet i landet. Att skjuta upp pensionsåldern har dock ofta visat sig vara en av de mer kontroversiella reformerna i många länder.

Den 1 januari 2020 gjordes en förändring av pensionssystemet i Sverige. Lägsta åldern för att kunna ta ut ålderspension höjdes. Det uppstod ingen nämnvärd uppståndelse över den höjda pensionsåldern i Sverige. I en del andra länder betraktades det svenska folkets uteblivna reaktion med förvåning. En artikel i en av Frankrikes största dagstidningar *Le Monde*, den 19 december 2019, beskrev hur många i Frankrike var bestörta över det svenska exemplet. Franska journalister ställde frågan till svenska forskare huruvida den svenska befolkningen var hjärntvättad eftersom den gick med på denna försämring av pensionssystemet utan nämnvärd reaktion (Hivert 2019). I Frankrike fanns samtidigt en kaotisk situation. En stor andel av befolkningen gick ut på gatorna i massdemonstration, kravaller och strejker för att protestera mot att politikerna fattat samhällsekonomiska beslut för att höja pensionsåldern. Kritikerna menade att de äldre därmed skulle bli offer för landets usla ekonomi. Att de äldre redan hade slitit och bidragit tillräckligt till samhället under sin levnad och nu hade rätt till sin pension, att ta det lugnt och kunna göra vad de ville om dagarna.

Utifrån de skilda reaktionerna i de två länderna tycks attityden skilja sig åt angående den äldre åldersgruppens vara eller inte vara på arbetsmarknaden. Är det ena sättet att reagera mer åldersfientligt än det andra? I Sverige kan avsaknaden av reaktion från befolkningen

möjligen antyda att de flesta i befolkningen inte tycker att åldern har betydelse för hur länge man kan arbeta och att det inte är något större problem att äldre fortsätter arbeta. Å andra sidan kan det uppfattas som att man inte tar hänsyn till medarbetarens ålder i kravet på fortsatt arbete. Den starka reaktionen i Frankrike tycks antyda en direkt motsatt attityd mot att äldre ska fortsätta arbeta till en högre ålder. Där hävdas att äldre på grund av sin ålder inte ska ingå i arbetskraften. Att äldre inte längre klarar av ett fullt arbete.

## Hur definieras ålder och åldrande i arbetslivet?

Det finns olika sätt att definiera ålder vilket har stor betydelse i arbetslivet. Dock tycks någon ålderskategorisering tillskrivas större betydelse och makt än andra ålderskategoriseringar. Men det finns fyra åldersdefinitioner som alla behöver beaktas om arbetslivet ska bli hållbart för alla åldrar (se swAge-modellen nedan): kronologisk ålder, biologisk ålder, social ålder och kognitiv ålder.

### **Kronologisk ålder**

Kronologisk ålder börjar räknas från födseln. Utifrån ett organiserande och systemtänkande finns det ett intresse för att utifrån en generell uppskattning av normalvärden klassificera individers ålder, och detta görs enklast utifrån kronologisk kalenderålder med en jämn kumulativ ökning på ett år för varje firad födelsedag. Resonemanget förutsätter att allt är lika för alla individer i en åldersgrupp och tycks bortse från variationen i individers yttre och inre omständigheter för möjligheten att utföra ett arbete. Pensionssystemet utgår från individers kronologiska ålder. Allmän ålderspension från 67 år infördes 1913 i Sverige. Innan dess fanns ålderspension för vissa yrkesskrån men inte för alla i arbetskraften, en del tvingades av försörjningsskäl att arbeta livet ut. Under 1970-talet sänktes den allmänna pensionsåldern till 65 år, för att år 2000 åter höjas till 67 år, men nu med möjligheten att vid lägre pensionsersättning börja ta ut ålderspension redan från 61 år. 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 "riktålder" som begrepp i ålderspensionssystemet år 2020 i Sverige. Pensionsåldern justeras nu årligen genom en beräknad riktålder för pension estimerad utifrån medellivslängden i landet. Riktåldern utgår från en medellivslängd beräknad utifrån kronologisk ålder. Det går att börja ta ut sin allmänpension tre år innan uppnådd riktålder för pension infaller. Det går även att fortsätta arbeta efter det att individen uppnått riktåldern för pension. Det tycks alltså finnas en möjlighet att välja när individen ska gå i ålderspension, det vill säga någon gång efter det är tre år tills de uppnått riktåldern för pension, eller senare. Det finns emellertid ett inbyggt ekonomiskt incitament i systemet. Att fortsätta arbeta till en högre ålder medför högre ersättningsnivå vid utbetalning av pension, medan att lämna arbetslivet tidigt medför lägre ersättningsnivå. Som beskrevs ovan så kan individer som ingår i det svenska pensionssystemet välja att gå i pension tre år före riktåldern för ålderspension. En del individer kan dock inte välja att gå i pension tidigt utan behöver arbeta till en högre ålder för att behålla sin ekonomiska standard.

Kronologisk ålder är inte heller ett helt tillförlitligt mått på individers arbetsförmåga och möjlighet till att klara av, kunna och vilja arbeta eftersom arbetsförmågan uppvisar stor variation i en kronologiskt kategoriserad åldersgrupp. Kronologisk ålder som utgångspunkt för allmänpension kan tyckas problematisk för de individer vars kroppsliga funktioner inte stämmer med det normalvärde av arbetsförmåga som förväntas i den kronologiskt definierade åldersgrupp som de tillskrivs (Nilsson 2016a; 2020a; 2020b; Nilsson et al. 2016a). Biologisk ålder, social ålder och kognitiv ålder har vid sidan av kronologisk ålder stor betydelse för individers förmåga och möjlighet till att kunna och vilja arbeta. Exempelvis kan fysiologiska tester ibland visa att en del individers biologiska ålder är betydligt högre än deras kronologiska ålder, och vice versa (von Bonsdorff et al. 2011). Det har höjts kritiska röster som menar att det är mindre bra, eller kan rent av vara ett verktyg för ålderism, att använda kronologisk ålder som enda måttstock för tillgång till eller uteslutande från olika socialsystem. Individer, organisationer och företag styrs av samhällets regleringar och beslut där kronologisk ålder är den markerade åldern som styr

över möjligheterna. Individer som har god arbetsförmåga, inte har några kroppsliga svagheter som utgör hinder för arbetet och själva vill arbeta vidare men som tvingas lämna arbetslivet på grund av sin uppnådda kronologiska ålder, kan uppleva sig utsatta för ålderism och attityden att de nu skulle vara för gamla. Å andra sidan kan andra individer som inte uppnått den kronologiska åldern för ålderspension tvingas att arbeta vidare trots att deras kroppar är föråldrade, utslitna, de upplever svårigheter att lära sig det nya tekniksystemet på arbetsplatsen eller har andra brister i anställningsbarheten.

Individens arbetskapacitet är individuell och står även i relation till arbetsmiljöns hälsoeffekter, stöd och gemenskap samt möjlighet till utförande av arbetsuppgiften. Men behovet av arbetskraft för samhällsekonomin i olika länder avgör under vilken kronologisk ålder individerna i samhället ska ingå i arbetskraften. Individer, organisationer och företag styrs av samhällsbeslut fattade utifrån kronologisk ålderskategorisering. Andra ålderskategoriseringar, det vill säga biologisk, social och kognitiv ålder, får därmed en underordnad makt i förhållande till kronologisk ålder. Det uppstår ett glapp när å ena sidan beslut och lagstiftning utgår från kronologisk ålder medan å andra sidan upplevelsen av ålderism och åldersdiskriminering främst görs utifrån biologisk, kognitiv och social ålder.

## **Biologisk ålder**

Biologisk ålder inverkar på individens produktivitet till en högre ålder, alla i en viss åldersgrupp har inte samma möjlighet att klara av sitt arbete (Nilsson 2016a; 2020a). Generellt försämras biologiska funktioner och arbetskapaciteten blir lägre vid högre biologisk ålder. Den biologiska åldern utgörs av individens genetiska arv, medfödda förutsättningar, funktionsvariation och benägenhet för organmässigt och kroppsligt åldrande. Individens biologiska ålder påverkas också av huruvida individer drabbas av skador och sjukdomar under deras levda liv. Även livsstil, exempelvis rökning, motion, kost, droger etcetera inverkar på det biologiska åldrandet (Ahola et al. 2012; Nawrot et al. 2004). Arbetslivet har stor betydelse för det biologiska åldrandet. Att ständigt befinna sig i en mycket fysiskt krävande arbetsmiljö eller att ha många stressande arbetsuppgifter påskyndar det

biologiska åldrandet och medverkar till utslitning av kroppen. Dessutom ökar det biologiska åldrandets degenerering av kroppens skelett och muskler och av olika sinnen, med sämre hörsel, sämre syn, sämre reaktionsförmåga och sämre känsel samt ökad risk att råka ut för arbetsskador som följd (McLaughlin et al. 2011; Nilsson 2006; 2016b). Genom det biologiska åldrandet tar det även längre tid att läka, att återhämta sig och mer tid behövs för att vila ut. Hög ålder påverkar därför möjligheten att klara av, att kunna och att vilja arbeta och ingå i arbetslivet. Samtidigt finns det individer som har en biologisk ålder som är betydligt lägre än deras kronologiska ålder och som inte kan tänka sig att lämna arbetslivet eftersom de känner sig så kroppsligt och biologiskt unga. Men trots detta kan arbetsgivaren säga upp dem utifrån de regleringar för ålder som finns i lagen om anställningsskydd. Individer kan därför uppleva sig åsidosatta och utsatta för ålderism på grund av att deras biologiska ålder inte stämmer överens med deras kronologiska ålder.

## **Social ålder**

Social ålder är den ålderskategorisering som kanske främst förknippas med ålderism. Social ålder kan definieras och relateras till livsfaser och livsloppets indelning i olika åldersgrupper (Erber 2010; Laslett 1991; Tornstam 2011). Under en individs livslopp varierar den sociala åldern och sociala identiteten. Förväntningarna på individen i olika sociala situationer är olika genom olika livsskederna som barn, ungdom, medelålders, äldre i arbetslivet och pensionär. Vid en viss fas i livet finns en kollektiv förväntan och attityd om att individen är, gör och handlar på ett visst sätt, och en individ tillskrivs vissa egenskaper utifrån en kollektiv attityd om vilka egenskaper som är att förvänta i just den livsfasen (Nilsson 2016a). Inom en kultur finns en underliggande diskurs om vad som är förväntat och acceptabelt i olika sociala åldrar och olika sociala åldrar har olika status och makt i samhället. Detta varierar dock mellan olika kulturer. Inom en viss kultur förväntas och betraktas äldre som visa och det eftersträvarsvärda för att uppnå status och makt (Odén 2012). I andra kulturer glorifieras, hedras och eftersträvas ungdomen medan äldre ses som svaga och marginaliseras, också av de äldre själva. Inom arbetslivet kan man

delar in den sociala åldern i yngre medarbetare, de medelålders som har befunnit sig i arbetslivet ett tag och de äldre som snart ska gå i pension (Rhodes & Pullen 2010).

Sociokulturell kategorisering kan lätt leda till generaliseringar. Yngre medarbetare utsätts därför ibland för ålderism, och yngre medarbetare kan markeras som okunniga och det finns stereotypa negativa attityder som framställer dem som slarviga och oansvariga utifrån den sociala ålderns förväntan. Samtidigt är attityden till de yngre medarbetarna också att besitter de eftersträvansvärda kvaliteterna "nya" och "unga" och att de är i början på karriären, det vill säga *becomings* som står för förväntningar på utveckling, förnyelse och framtid (Rhodes & Pullen 2010). Den sociala åldern på dem som är mitt i sitt arbetsliv beskrivs ibland som omarkerade, eftersom denna ålder ses som norm och "indexvärdet" som de yngre och äldre medarbetarna jämförs med (Krekula & Johansson 2017). De ses som *beings* och är de mest eftersträvansvärda som både de yngre och de äldre medarbetarna är underordnade i maktordningen (Rhodes & Pullen 2010). Dessa medelålders medarbetare besitter ofta makt och maktpositioner med högst status på arbetsplatsen. Nästa sociala ålderskategori på arbetsplatsen är de äldre medarbetarna, vilka ofta markeras som *has beens*. Det finns ofta ålderism och negativa stereotypa attityder mot äldre medarbetare som markerar dem på olika sätt som degenererande med en nedåtgående karriär och på väg ut från arbetslivet. Att befinna sig i slutskedet och på väg ut ur arbetslivet riskerar att medföra att medarbetaren tappar sin status och makt. Att bli kategoriserad till den sociala åldern "äldre i arbetslivet" tycks även göra att man tillskrivs vissa stereotypa egenskaper som mer sjuklig överlag, okunnig och långsammare jämfört med yngre anställda (Nilsson 2017a; 2018; 2019; Thorsen et al. 2012).

Även om både yngre och äldre medarbetare kan utsättas för ålderism, så tycks de äldre medarbetarna främst vara utsatta. Att en individ ingår i den sociala ålderskategorin äldre i arbetslivet anses ibland även som ett legitimt skäl att vägra att anställa eller att avsluta anställningar, även om detta är emot åldersdiskrimineringslagen. Det finns dessutom organisationer och företag som är extrema och "neofilier" i sina sociala åldersattityder och strävan efter det nya, förnyelse och framtiden (Rhodes & Pullen 2010). Att vara en äldre medarbetare



och att åldras i dessa organisationer kan upplevas vara särskilt komplicerat. Den äldre kan därför välja, kanske även känna sig uttalat tvingad, att själv avsluta sin anställning.

## Kognitiv ålder

Kognitiv ålder avser individers kognitiva görande, lärande, mognad, minne och mentala utveckling genom livet (Salthaus 2000; Tornstam 2011; Nilsson 2016a; 2020a). Det finns aspekter i kognitiv ålder som också kan medverka till upplevelse av åsidosättande och ålderism. Barn och unga vuxna tillskrivs negativa stereotypa beskrivningar utifrån att de är i ett lägre kognitivt åldersstadium och beskrivs ibland generellt som barnsliga och okunniga. Å andra sidan ses deras pågående mentala och kognitiva förändring under olika stadier av hjärnans mognad främst som utveckling och med positiv och eftersträvansvärd förväntan inför att uppnå mognad i framtiden. När medarbetare närmar sig pensionsåldern börjar de flesta uppleva andra kognitiva faser i sin hjärnas kapacitet. Dessa kognitiva förändringar beskrivs dock inte längre som utveckling utan anges nu oftast som hjärnans åldrande. Ordet utveckling inger förhoppning och förväntan, medan ordet åldrande ofta är ett begrepp som förknippas med ord som exempelvis nedgången, begagnad, försämring, dekadent och degenerering.

Kognitiva processer som bearbetningshastighet, resonemangshastighet, rörelsehastighet och arbetsminne är oftast långsammare för äldre än för yngre vuxna (Freudenthal 2001). Högre kognitiv ålder medverkar till en långsammare bearbetning av nervsynapser i hjärnan, svårigheter att och längre tid för att reagera på olika stimuli i miljön, åldersrelaterade förändringar i minnet och sämre uppmärksamhet (Bashore et al. 1997). Detta gör det svårare att processa, komma ihåg information och göra val vid en högre kognitiv ålder. Enligt olika tester kompenseras dock oftast den naturliga minskningen i kognitiv kapacitet hos äldre i arbetslivet genom ökad erfarenhet, kunskap och visdom och minskar därför inte individens förmåga att lära sig nya saker och att utföra arbetsuppgifter (Mather 2010). En hög grad av vishet och stor erfarenhetskunskap insamlad under ett långt (arbets)liv medverkar ofta till ett smartare sätt att lösa problem

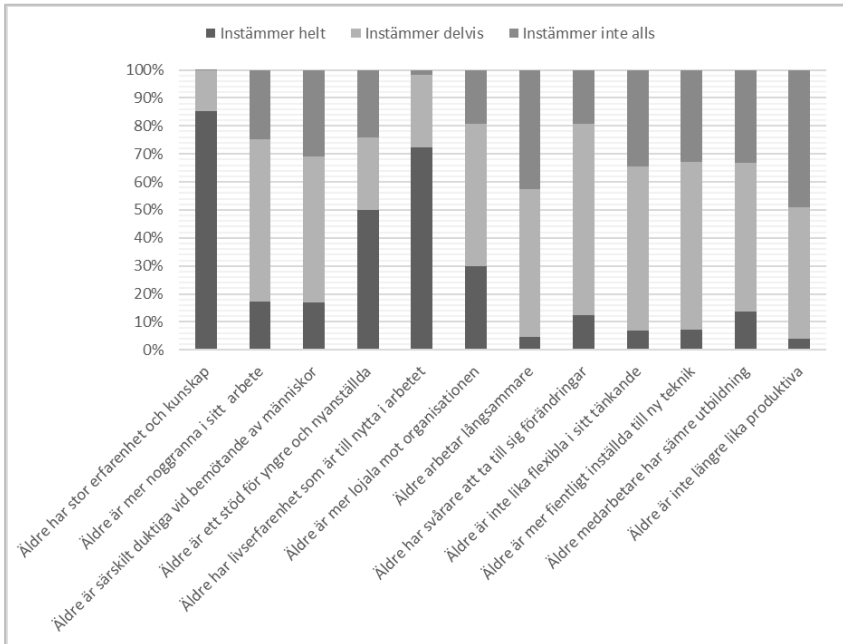
och uppgifter. Trots detta har hög kognitiv ålder i allmänhet ingen högre status i arbetslivet utan äldre i arbetslivet kan utsättas för negativa attityder angående sin kognitiva förmåga och ålderism. Äldre i arbetslivet antas ofta ha en degenerering av de kognitiva förmågorna trots att detta varierar väldigt mycket för olika individer. Äldre medarbetare anses ofta ha svårare för att lära nytt och att förändra sitt beteende, att deras kunskap är föråldrad och att de inte klarar av organisationsförändringar. Äldre medarbetare blir därför ibland förbigångna och erbjuds inte möjlighet att ingå i nya projekt och att vidareutbilda sig. Om exempelvis arbetsgivarens och chefens attityder är att äldre inte har samma förmåga att lära nytt riskerar äldre medarbetare dessutom minskad möjlighet till att förbli kognitivt fullpresterande och behålla sin anställningsbarhet eftersom tillgången till kompetensutveckling inte erbjuds i samma omfattning för äldre medarbetare (Nilsson 2006; 2019b; Nilsson & Nilsson 2017).

## Attityder i arbetslivet till äldre medarbetare

Arbetsgivare och chefer i organisationer och företag har en väldigt stor betydelse för arbetstagares möjlighet att kunna och vilja arbeta (Nilsson 2011; 2012). Chefen ansvarar för arbetsmiljön och därmed för de fysiska och mentala faktorer som inverkar på medarbetarnas hälsa. Likaså har cheferna stor betydelse för huruvida medarbetarna motiveras, är stimulerade i sin arbetssituation och med sina arbetsuppgifter samt känner sig värdefulla för organisationen och företaget. Chefen reglerar hur medarbetarnas kompetens tas till vara eller om de får tillgång till ny kunskap och kompetens (Nilsson 2018; 2019b). Cheferna har även makt över medarbetarnas löneutveckling och ekonomiska incitament på arbetsplatsen.

Det förekommer ålderism och negativa attityder till äldre medarbetare som grupp ute på arbetsplatserna. Många chefer beskriver att äldre medarbetare har svårare att acceptera och ta till sig förändringar, omorganisation och omstrukturering; att äldre inte är lika flexibla och lågsammare i sitt tänkande; inte tänker nytt och innovativt; att äldre inte är lika välutbildade som yngre medarbetare och att

äldre ofta är mer fientliga mot ny teknik (Löfqvist & Nilsson 2019a; Nilsson 2018). Dock finns det även positiva attityder till äldre medarbetare på arbetsplatser. Äldre medarbetare ses ofta som ett stöd för nyanställda, som mer noggranna och mer trogna organisationen (se figur 1).



Figur 1. Undersökning av 905 chefers attityder till sina äldre (> 55 år) medarbetare (Nilsson 2018).

En del chefer anger att en orsak till att medarbetare inte klarar av att arbeta efter 65 års ålder är att äldre medarbetare är utslitna och mer sjuka (Löfqvist & Nilsson 2019a; Nilsson 2018; 2019b). Men åldrandet i sig är ingen sjukdom. Åldrandets effekt på arbetsförmågan varierar mycket mellan olika individer och i förhållande till hur deras biologiska, sociala och kognitiva åldrande uttrycker sig (Fraser et al. 2009; Nilsson 2016a; 2020a). Inom en del yrkesgrupper är fler medelålders

och äldre medarbetare utslitna av hårt arbete och kan av hälsoskäl inte klara av att arbeta tills de är över 60 år (Nilsson et al. 2016a; 2016b). Medan arbetslivet och arbetsmiljön generellt inte medverkar till negativa hälsoeffekter eller har effekt på det biologiska åldrandet för andra yrkesgrupper (Mirowsky & Ross 2008). Det kognitiva åldrandet varierar också betydligt mellan olika individer och är inte lika för alla. Produktiviteten i arbetslivet påverkas inte i allmänhet av att ha uppnått 50–60-årsåldern (von Bonsdorff et al. 2011; Salthouse 2000). Chefers attityder och beteende gentemot sina anställda utifrån deras sociala ålder är även viktiga för ett fortsatt hälsosamt biologiskt och kognitivt åldrande efter pensionen. I stället för att se till individen och vad denna kan, vill och har möjlighet att bidra med till företag och organisation, oavsett kronologisk ålder, så kan arbetsgivares och chefers generaliseringar, stereotypa och negativa inställningar till äldre medarbetare som åldersgrupp driva individer ut ur arbetslivet tidigt (Artazcoz et al. 2010; Johnston & Wang-Sheng 2009). Åsidosättande av äldre anställda kan ibland bli så negativt att det likställs med ålderism och åldersdiskriminering. Studier har visat att av alla diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen (2008:567) så är det flest som upplever sig diskriminerade på grund av ålder (Nilsson 2017c; Löfqvist & Nilsson 2019b). De äldre arbetstagare som pressas till pension på grund av chefernas inställning till äldre arbetstagare, åsidosättande och åldersdiskriminering upplever lägre välbefinnande och får snabbare försämrade hälsa i förhållande till dem som lämnar arbetslivet av andra skäl (Oakman & Wells 2013). Det är viktigt att uppleva stöd och gemenskap i arbetsgruppen och på arbetsplatsen för att vilja fortsätta arbeta kvar (Oude Hengel et al. 2011). Dåligt stöd av ledning och chefer är också förknippat med lägre arbetsförmåga. De anställda som oftare vill arbeta efter 65 år angav att de uppfattade att deras chefer var intresserade av deras hälsa och uppskattade deras insats i det dagliga arbetet, liksom deras kompetens och långa erfarenhet (Nilsson 2012; 2017d; Nilsson et al. 2011).

## Modell för reflektion om ålder i arbetslivet och ett mer hållbart arbetsliv för alla åldrar

Det har tidigare i detta kapitel konstaterats att arbetslivet till viss del kan ses som ålderistiskt, att det förekommer ålderism och åldersdiskriminering samt att det finns ett problem i arbetslivet med att kronologisk ålderskategorisering tycks ha företräde framför andra åldersdefinitioner. Men vad kan man då göra för att förändra detta? Vad kan synliggöra kontexten och verka för reflektion hos chefer, arbetsgivare, beslutsfattare och medarbetare om att individers biologiska, sociala och kognitiva ålder också har betydelse för om individer kan och vill arbeta till en högre ålder?

SwAge-modellen (sustainable working life in all ages) är en teoretisk modell om hållbart arbetsliv i alla åldrar som bland annat visar på hur olika sätt att definiera ålder relaterar till ett friskt och hållbart arbetsliv och anställningsbarhet (Nilsson 2016a; 2020a). Det finns, med utgångspunkt i arbetslivet, en rad faktorer som spelar in, bestämmer och avgör om en individ kan och vill arbeta (se figur 2). Dessa faktorer kan enligt swAge-modellen delas in i nio bestämningsområden: 1) hälsa, sjukdom, funktionsvariation; 2) fysisk arbetsmiljö; 3) mental arbetsmiljö; 4) arbetstid, takt och återhämtningstid; 5) privatekonomi; 6) privatsocial miljö och balans mellan arbetsliv och privatliv; 7) arbetssocial miljö, ledarskap, socialt stöd och gemenskap; 8) arbetstillfredsställelse, stimulans och motivation i uppgift och aktivitet; 9) förmåga, kunskap, kompetens och utveckling. Dessa nio bestämningsområden delas in i de fyra bestämningssfärerna för anställningsbarhet och ett hållbart arbetsliv, det vill säga: arbetsmiljöns hälsoeffekter; privatekonomi; relationer, stöd och gemenskap; utförande av uppgifter. Biologisk ålder, kronologisk ålder, social ålder och kognitiv ålder relaterar till dessa fyra bestämningssfärer.

**Biologisk ålder** relaterar till bestämningssfär "arbetsmiljöns hälsoeffekter" och innefattar de fyra bestämningsområdena hälsa, fysisk arbetsmiljö, mental arbetsmiljö, arbetstid, takt och återhämtningstid. Biologisk ålder kanske inte är direkt relaterad till ålderism, men ett för tidigt biologiskt åldrande som orsakats av arbetslivet

riskerar att medverka till att medarbetaren får sämre anställningsbarhet på grund av sin biologiska ålder och riskerar att utsättas för åsidosättande och ålderism.

1. *Hälsa* – funktionsvariationer, skador, sjukdomar, diagnoser och självs kattad hälsa. För att kunna ingå i arbetslivet behöver individen ha ett visst mått av hälsa, och hälsa är en viktig faktor för förmågan att delta i arbetslivet. Hälsa och biologiskt åldrande är också nära förbundna.

2. *Fysisk arbetsmiljö* – fysisk belastning, slitage, vibrationer, olyckor, klimat och kemiska hälsorisker. Det biologiska åldrandet påskyndas av fysiskt krävande arbetsmiljöer. Det är emellertid inte problematiskt i sig att arbeta vid högre ålder förutsatt att omständigheterna är bra.

3. *Mental arbetsmiljö* – stress, krav, kontroll, hot, våld. Det biologiska åldrandet påskyndas av en stressande arbetsmiljö. Dålig mental arbetsmiljö med faktorer som negativ stress, oklara mål, avsaknad av information, brist på integration i en arbetsgrupp, mobbning och att bli utpekad som "syndabock" är skadligt för hälsan och ökar risken för tidig pension.

4. *Tid, takt och återhämtning* – arbetstid, arbetstakt, återhämtningstid. Högre biologisk ålder medför generellt ett ökat behov av mer vilotid mellan arbetspassen och en avvägd arbetstakt för att vidmakthålla en god hälsa. Äldre behöver generellt även mer tid för återhämtning efter sjukdom eller skada och mellan arbetspassen.

**Kronologisk ålder** relaterar till bestämmingsfär "ekonomi" och innefattar bestämningsområdet privatekonomi. Kronologisk ålder kan sägas ha ett komplicerat förhållande till åsidosättande på grund av ålder och ålderism genom att styra rätten till olika ersättnings-system, pension, förmåner, arbetstider etcetera i lagar och regler.

5. *Ekonomi* – lön, anställningsbarhet, socialförsäkringssystem, pensionsystem, ekonomiska incitament. Den kronologiska åldern relaterar till olika typer av åldersgränser och regleringar i lagar och ekonomiska incitament i socialförsäkringssystemen och pensions-systemet och har stor betydelse för pensionsbeslutet.

**Social ålder** relaterar till bestämmingsfär "relationer, stöd och gemenskap" och innefattar de två bestämningsområdena privatsocial miljö och arbetsocial miljö. Social ålder innefattar attityder till

individer utifrån deras ålder och var de befinner sig i livsloppet, social ålder är därför direkt relaterad till åsidosättande utifrån ålder och ålderism.

6. *Privatsocial miljö* – familj, partner, vänner, fritidssysselsättning. Även om det kan finnas negativa attityder i den privatsociala miljön på grund av ålder så är det troligen inte något som går att knyta till ålderism i arbetslivet. Kvinnor vill på grund av privatsociala skäl inte arbeta lika länge som män. Den sociala ålder en äldre medarbetare befinner sig i medför dock ofta att det finns en bättre balans mellan arbetet och den privatsociala miljön med familj och andra sociala åtaganden, jämfört med en yngre medarbetare.

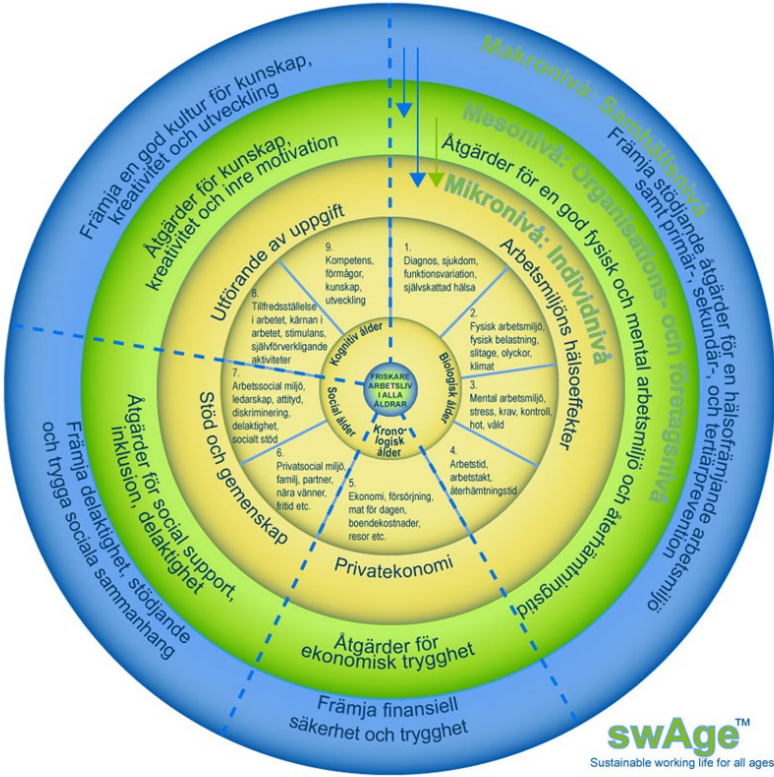
7. *Arbetsocial miljö* – inkludering, attityder i organisationen, ledarskap, socialt stöd, delaktighet, kränkande särbehandling, diskriminering i arbetslivet. Attityden till olika sociala åldrar på arbetsplatsen och i den arbetsociala miljön är av stor betydelse för äldre medarbetares upplevelse av att vara utsatta för ålderism och åldersdiskriminering samt för huruvida individer kan och vill arbeta vidare.

**Kognitiv ålder** relaterar till bestämningssfär "utförande av uppgift" och innefattar två bestämningssområden: arbetsuppgiftens motivation och stimulans samt kunskap och kompetens (Nilsson 2012; 2013; 2016a, 2020a). Kognitiv ålder kan relatera till åsidosättande på grund av ålder och ålderism om den äldre exempelvis inte längre får samma möjlighet till intressanta och utmanande arbetsuppgifter eller kompetensutveckling på grund av sin kognitiva ålder.

8. *Arbetsuppgift* – arbetstillfredsställelse, kärnan i arbetet, stimulans, självförverkligande aktiviteter, motivation, meningsfulla uppgifter och aktiviteter. Kognitiv ålder relaterar till att utföra sina arbetsuppgifter och till att uppleva motivation för arbetsuppgiften, och arbetstillfredsställelse medverkar till att både kvinnor och män vill fortsätta arbeta till en högre ålder.

9. *Kunskap och kompetens* – förmågor, kunskapsutveckling, erfarenhetskunskap, tillgång till kompetensutveckling. Kognitiv ålder relaterar till kunskap, utbildningsnivå, möjlighet att utveckla och använda kompetens och är viktigt för att äldre medarbetare ska behålla sin anställningsbarhet och inte utsättas för ålderism.

Undersökningar har visat att swAge-modellen är ett signifikant verktyg att använda som underlag för en gemensam bild över komplexiteten i arbetslivet och i den kritiska reflektionen, diskussionen och debatten om åldrande i arbetslivet och ett hållbart arbetsliv för alla åldrar (Nilsson 2019a). Modellen används även vid systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) på arbetsplatsen, vilket i sig har visat sig vara statistiskt signifikant för att fler kan klara av att arbeta till en högre ålder (Nilsson 2020a), och vid utvecklings- och medarbetarsamtal för att upptäcka och förhindra risker för ålderism.



Figur 2. swAge-modellen. Källa: Nilsson 2020a & <https://www.swage.org/> [2021-01-20]



## Summering

Ålder och åldrande är orsaken till att vi har en ålderspension. Men hur länge vi ska arbeta och besluten kring när det är dags att gå i pension kan bli komplicerade frågor eftersom både ett utestängande från arbetslivet och ett tvingande att fortsätta arbetslivet kan upplevas problematiskt. Ett hållbart arbetsliv för alla åldrar är en komplex och mångdimensionell fråga, det finns de som både kan och vill och de som varken kan eller vill arbeta till en högre ålder (Nilsson 2016a; 2020a). Ibland hörs röster som säger att ålder bara är en siffra där kronologisk ålder används som gräns för att tillämpa riktlinjer och lagar eller ekonomiska förmåner och ersättning till en specifik grupp. Ett normbildande medelvärde för vid vilken kronologisk ålder individer i genomsnitt utifrån sin biologiska och kognitiva ålder kan förväntas eller bör göra olika saker. Detta medelvärde blir till ett normalvärde utifrån vilket individer klustras samman till en homogen social åldersgruppsnorm, vilken tillskrivs positiva egenskaper, men också negativa stereotypa egenskaper, vilket kan drabba dem som ålderism.

Ålderism är ett görande där individer riskerar att åsidosättas och diskrimineras på grund av sin ålder. Ålderism är generellt negativt för individer och görs på olika sätt. I Frankrike reagerade journalister och samhällskritiker med att betrakta det svenska folket som hjärntvättade när de inte stod upp för sina äldre i befolkningen och pensionshöjningen som ett tecken på åsidosättande av individers rätt (Hivert 2019). Det uppkom starkt negativa protester även mot de egna franska politikernas beslut om pensionshöjning och beskrevs som bristande respekt för ålder och åldrande. I Sverige så finns det också röster för att det inte är rättvist att enbart använda sig av kronologisk ålder för möjligheten till pension och därmed bortse från individens biologiska, sociala och kognitiva ålder. Att tvinga äldre att arbeta ses inte som någon långsiktigt hållbar strategi, eftersom det kan öka risken för ohälsa orsakad av arbetslivet. Individer riskerar då enbart att flyttas mellan olika sociala ersättningssystem i stället för att kunna och vilja ingå i arbetslivet till en högre ålder (Nilsson et al. 2016a). Det finns å andra sidan även röster som pekar mot att ålderism riskerar att göras när individer upplever att de utifrån sin biologiska, sociala och kognitiva ålder inte är färdiga med arbetslivet, men trots detta

tvingas ut ur arbetslivet eftersom normen är att deras kronologiska ålder är så hög att de inte längre ska arbeta (Rundström 2016). Ifrån den utgångspunkten så går det att skönja ålderism och stereotypa generaliseringar i den franska reaktionen, hävdandet och normbilden som tillskriver att individer inte kan klara av att arbeta till en högre ålder. Oavsett utgångspunkt så är frågan: kan det hävdas vara ålderism att enbart betrakta individer utifrån kronologisk ålder och inte utifrån individens biologiska, sociala och kognitiva ålder? Eller blir det alltför komplext att väga ihop kronologisk ålder, biologisk ålder, social ålder och kognitiv ålder vid reflektioner över ålderism?

En strategi för att individer inte ska bli åsidosatta på grund av sin ålder är att på arbetsplatsen medverka till inklusion, stöd och gemenskap oberoende av livsfas. Att den kognitiva åldern reflekteras vid kompetensutveckling och ger möjligheter och stöd för utförande av uppgift och aktiviteter oavsett ålder. Men inte minst att göra arbetsplatsen arbetsmiljömässigt så pass bra att individer inte riskerar att biologiskt åldras i förtid och drabbas av ohälsa och utslagning från arbetslivet. Att inte äldre arbetstagare betraktas som förbrukade och att bäst före-datumet för arbetslivet har gått ut oavsett vad individen själv vill och önskar. Åtgärder för att äldre medarbetare ska kunna och vilja arbeta i ett förlängt arbetsliv och mot ålderism behöver alltså utgå ifrån och matchas med individernas biologiska, sociala, kognitiva och kronologiska ålder och behov.

# Referenser

- Ahola, K., Siren, I., Kivimaki, M., Ripatti, S., Aromaa, A., Lonnqvist, J. & Hovatta, I. (2012). Work-related exhaustion and telomere length: A population-based study. *PLoS One*, 7(7), e40186.
- Artazcoz, L., Cortès, I., Borrell, C., Escribà-Agüir, V. & Cascant, L. (2010). Gender and social class differences in the association between early retirement and health in Spain. *Womens Health Issues*, 20(6), 441–447.
- Bashore, T. R., Ridderinkhof, K. R. & van der Molen, M. W. (1997). The decline of cognitive processing speed in old age. *Current Directions in Psychological Science*, 6(6), 163–169.
- DO (2011). *Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv: Om ålderskodningar och myter som skapar ojämlikhet*. Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen (DO).
- Erber, J. T. (2010). *Aging and older adulthood*. 2 uppl. Wiley-Blackwell.
- Fraser, L., McKenna, K., Turpin, M., Allen, S. & Liddle, J. (2009). Older workers: An exploration of the benefits, barriers and adaptations for older people in the workforce. *Work*, 33(3), 261–272.
- Freudenthal, D. (2001). Age differences in the performance of information retrieval tasks. *Behaviour & Information Technology*, 20(1), 9–22.
- Hivert, A.-F. (2019, 2019-12-19). Retraites : Souvent présenté comme modèle, l'exemple suédois malgré tout critiqué. *Le Monde*.  
[https://www.lemonde.fr/politique/article/2019/12/19/reforme-des-retraites-en-suede-un-modele-conteste\\_6023439\\_823448.html](https://www.lemonde.fr/politique/article/2019/12/19/reforme-des-retraites-en-suede-un-modele-conteste_6023439_823448.html) [2020-06-18]
- Johnston, D. W. & Wang-Sheng, L. (2009). Retiring to the good life? The short-term effects of retirement on health. *Economics Letters*, 103(1), 8–11.
- Krekula, C. & Johnsson, B. (2017) *Introduktion till kritiska åldersstudier*. Lund: Studentlitteratur.

- Kulik, L. (2001). Marital relations in late adulthood, throughout the retirement process. *Ageing and Society*, 21, 447–469.
- Laslett, P. (1991). *A fresh map of life: The emergence of the third age*. 1 Harvard U.P. uppl. Harvard University Press.
- Löfqvist, L. & Nilsson, K. (2019a). *Chefer: Hållbart arbetsliv i Helsingborgs stad*. Rapport 17, 1–72. Lund: Arbets- och miljömedicin Syd & Lunds universitet.
- Löfqvist, L. & Nilsson, K. (2019b). Medarbetare inom Hållbart arbetsliv för alla åldrar i Helsingborgs stad. Rapport nr 12, 1–102. Lund: Arbets- och miljömedicin Syd & Lunds universitet.
- Mather, M. (2010). Aging and cognition. *WIREs: Cognitive Science*, 1(2/3), 346.
- McLaughlin, A. C. & Sprufera, J. F. (2011). Aging farmers are at high risk for injuries and fatalities: How human-factors research and application can help. *North Carolina Medical Journal*, 72(6), 481–483.
- Mirowsky, J. & Ross, C. E. (2008). Education and self-rated health: Cumulative advantage and its rising importance: Research on aging, 30(1), 93–122.
- Nawrot, T. S., Staessen, J. A., Gardner, J. P. & Aviv, A. (2004). Telomere length and possible link to X chromosome. *Lancet*, 363(9408), 507–510.
- Nilsson, K. (2006). Äldre medarbetares attityder till ett långt arbetsliv: Skillnader mellan olika yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården. *Arbetsliv i omvandling*, (10).
- Nilsson, K. (2011). Attitudes of managers and older employees to each other and the effects on the decision to extended working life. I *Older workers in a sustainable society*. Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag, s. 147–156.
- Nilsson, K. (2012). Why work beyond 65? Discourse on the decision to continue working or retire early. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2, 7–28.
- Nilsson, K. (2016a). Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life: A review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 44(5), 490–505.
- Nilsson, K. (2016b). Interventions to reduce injuries among older workers in agriculture: A review of evaluated intervention projects. *Work*, 55(2), 471–480.

- Nilsson, K. (2017a). Active and healthy ageing at work: A qualitative study with employees 55–63 years and their managers. *Open Journal of Social Sciences*, 5, 13–29.
- Nilsson, K. (2017b). Bästföredatum på arbetskraften? Olika åldersbegrepps betydelse för äldre i arbetslivet. I C. Krekula och B. Johansson (red.) *Introduktion till kritiska åldersstudier*. Lund: Studentlitteratur, s. 169–182.
- Nilsson, K. (2017c). *Hållbart arbetsliv inom hälso- och sjukvården: Enkät svar om hur 11 902 medarbetare upplever sin arbetssituation*. Rapport 17, 1–83. Arbets- och miljömedicin & Lunds universitet.
- Nilsson, K. (2017d). 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*, 5, 30–41.
- Nilsson, K. (2018). Managers' attitudes to their older employees: A cross-sectional study. *Work*, 59(1), 49–58.
- Nilsson, K. (2019a). *Stanna eller gå? SwAge-modellen = hållbart arbetsliv för alla åldrar*. Rapport 5, S2018:10. Stockholm: Statens offentliga utredningar, Delegationen för senior arbetskraft, 5, 1–67.
- Nilsson, K. (2019b). *Chefers attityder till sina äldre anställda*. Rapport 15, S2018:10. Stockholm: Statens offentliga utredningar, Delegationen för Senior arbetskraft, 15, 1–47.
- Nilsson, K. (2020a). A sustainable working life for all ages: The swAge-model. *Applied Ergonomics*, 86, 103082.
- Nilsson, K. (2020b). When is work a cause of early retirement and are there any effective organizational measures to combat this? A population-based study of perceived work environment and work-related disorders among employees in Sweden. *BMC Public Health*, 20(1), 716.
- Nilsson, K., Hydbom, A. R., Rylander, L. (2011). Factors influencing the decision to extend working life or retire. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37(6), 473–480.
- Nilsson, K., Hydbom, A. R. & Rylander, L. (2016b). How are self-rated health and diagnosed disease related to early or deferred retirement? A cross-sectional study of employees aged 55–64. *BMC Public Health*, 16(1), 886.
- Nilsson E. & Nilsson K. (2017). The transfer of knowledge between younger and older employees in the health and medical care: An intervention study. *Open Journal of Social Sciences*, (5), 71–96.

- Nilsson, K., Östergren, P.-O., Kedefors, R. & Albin, M. (2016a). Has the participation of older employees in the workforce increased? Study of the total Swedish population regarding exit from working life. *Scandinavian Journal of Public Health*, 44(5), 506–516.
- Oakman, J. & Wells, Y. (2013). Retirement intentions: What is the role of push factors in predicting retirement intentions? *Ageing and Society*, 33(6), 988–1008.
- Odén, B. (2012). *Äldre genom tiderna: Åldrande och äldrepolitik som en historiker ser det*. Stockholm: Carlsson.
- OECD. *Pensions at a glance 2019: OECD and G20 indicators*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>
- Oude Hengel, K. M., Blatter, B. M., Geuskens, G. A., Koppes, L. L. & Bongers, P. M. (2012). Factors associated with the ability and willingness to continue working until the age of 65 in construction workers. *International Archives of Occupational Environmental Health*, 85(7), 783–790.
- Rhodes, C. & Pullen, A. (2010). Editorial: Neophilia and organization. *Culture and Organization*, 16(1), 1–6.
- Rundström, M. (2016). *Passé: De ofrivilliga pensionärerna*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Salthouse, T. A. (2000). Aging and measures of processing speed. *Biological Psychology*, 54(1–3), 35–54.
- Thorsen, S., Rugulies, R., Løngaard, K., Borg, V., Thielen, K. & Bjorner, J. B. (2012). The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement. *International Archives of Occupational Environmental Health*, 85(4), 437–445.
- Tornstam, L. (2011). *Åldrandets socialpsykologi*. 8 rev. uppl. Norstedt: Stockholm.
- von Bonsdorff, M. E., Kokko, K., Seitsamo, J., von Bonsdorff, M. B., Nygård, C. H., Ilmarinen, J. & Rantanen, T. (2011) Work strain in midlife and 28-year work ability trajectories. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 6, 455–463.
- World Economic Forum. Global Agenda Council on Ageing (2016). <https://www.weforum.org/communities/global-agenda-council-on-ageing/> [2021-01-20].