

ARBETE OCH PENSIONERING

Uppfattningar bland medarbetare i Göteborgs Stad



Daniel Seldén, Caroline Hasselgren, Robin Jonsson, Lotta Dellve



**INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI
OCH ARBETSVETENSKAP**

ARBETE OCH PENSIONERING

Uppfattningar bland medarbetare i Göteborgs Stad

Daniel Seldén, Caroline Hasselgren, Robin Jonsson, Lotta Dellve

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

Samling "Gothenburg Studies in Work Science"
Nr 21, 2020

ISBN 978-91-87876-35-6

SAMMANFATTNING

Bakgrunden till den här undersökningen är att det idag finns utmaningar att behålla och rekrytera personal och att i framtiden förväntas dessa utmaningar öka. Därför är det värdefullt att öka den vetenskapliga kunskapen om pensionspreferenser och om hur hållbara arbetsförhållanden kan bidra till ett förlängt arbetsliv.

Syftet med rapporten är att beskriva medarbetares uppfattningar om pension samt att undersöka vilka arbets- och verksamhetsrelaterade faktorer som samvarierar med medarbetares önskan om att pensionera sig tidigare, vid den normativa pensionsåldern 65 år, eller senare.

Metod Samtliga tillsvidare- och månadsanställda som är 55 år eller äldre inom Göteborgs Stad (n=10 485) inbjöds att delta i undersökningen via en webbenkät. Analysen är beskrivande och uppdelad per verksamhet och kön.

Resultatet visade att pensionspreferensen skiljer sig relativt mycket åt mellan olika verksamheter. Följande faktorer samvarierar med önskemål om längre arbetsliv:

- Kön: män vill oftare än kvinnor pensionera sig efter 65 års ålder;
- Hög utbildningsnivå
- God hälsa
- Verksamhet

Anställdas motiv till *tidig pension* angavs i följande ordning: (1) önskan om mer fritid; (2) att hälsan kräver det; (3) att arbetet har blivit för krävande (framförallt bland kvinnor). Motiv till att *förlänga* sitt arbetsliv var (1) att man vill höja sin pensionsinkomst; (2) att man tycker om sitt arbete och vill ägna sig åt det så länge man kan; (3) att den dagliga kontakten med arbetskamrater är viktig och att arbetet upplevs ge livet innehåll och mening.

Anställda i Göteborgs Stad upplever generellt sett pension som någonting positivt och skillnaderna mellan sektorer är små i detta avseende. Majoriteten (>70 procent) inom samtliga sektorer och i liknande utsträckning för både män och kvinnor kan tänka sig att fortsätta att arbeta i någon form efter pensioneringen. Önskemål om hur pensionsprocessen ska gå till varierar något mellan olika verksamheter, men att trappa ner, antingen med eller utan pensionsuttag, är det mest vanligt förekommande önskemålet inom samtliga sektorer.

Organisatoriskt sett verkar det finnas goda möjligheter till ett förlängt arbetsliv inom kommunens samtliga verksamheter. Många anställda (45-70 procent, något fler kvinnor) upplever att organisationen har en öppenhet för fortsatt anställning.

Det finns relativt stora skillnader mellan kommunens verksamheter avseende betydelsen av hälsa och arbetsförmåga samt ekonomiska förutsättningar för att kunna gå i pension. De allra flesta (80 procent) upplever att de har den kompetens som behövs för att arbeta efter pensionen, oavsett kön. Det finns svaga tendenser till

att de som deltagit i utvecklingsarbeten som handlade om ökad delaktighet i beslut rörande arbetet och/eller karriär och kompetensutveckling också var mer intresserade att arbeta längre.

Få medarbetare har erhållit någon form av *individuell överenskommelse om anpassning* av sina arbetsförhållanden. Inom skola, förskola och funktionshinder anser dock män i högre grad än kvinnor att deras arbetsgivare är öppen för individuella lösningar. Möjligheterna till *flexibilitet* hade viss betydelse för senare pensionspreferens men flera medarbetare upplever att de hade relativt låg grad av flexibilitet i relation till utförandet av sina arbetsuppgifter. Att ha möjligheter att anpassa sitt arbete efter dagsform har betydelse för önskan att arbeta efter 65 års ålder. De fanns dock stora variationer mellan de olika verksamheterna avseende generella anpassningsmöjligheter.

Innehåll

SAMMANFATTNING.....	2
INLEDNING OCH SYFTE	5
BAKGRUND	8
Hur kan vi förstå beslut kring pension och förlängt arbete?.....	8
Studier inom Lexliv/agecap.....	8
Preferenser och faktisk pension.....	10
Organisatorisk spårbundenhet	11
Livsloppsperspektiv.....	12
Faktorer som kan påverka pensionspreferenser	13
Kön.....	13
Utbildning och yrkeskategorier	13
Hälsa och välbefinnande	14
Arbetsförhållanden	14
Arbetsmarknadsförhållanden.....	15
Organisationers sätt att påverka beslut att gå i pension.....	16
Pensionserbjudanden	16
Karriär och kompetensutveckling.....	16
Anpassningsmöjligheter	17
METOD.....	20
Urval och studiepopulation	20
Datainsamling och variabler.....	20
Analys.....	22
Etik	22
RESULTAT.....	23
Pensionspreferenser i Göteborgs Stad.....	23
Uppfattningar om pension och egna möjligheter till ett förlängt arbetsliv.....	25
Motiv till tidig respektive sen pensionspreferens.....	28
Förekomst och betydelse av flexibilitet och anpassningar	31
Förekomst och betydelse av organisatoriska satsningar.....	38
DISKUSSION	39
REFERENSER.....	42

INLEDNING OCH SYFTE

En växande andel sysselsatta sorterar under kategorin äldre medarbetare¹, vilket följer den samhälleliga utvecklingen med en åldrande befolkning. Inom de offentliga organisationerna har detta blivit uppenbart och flera regioner och kommuner rapporterar väsentliga utmaningar vad gäller kompetensförsörjning såväl som arbetskraftsbrist kopplat till demografi. Enligt Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) kommer man behöva anställa omkring 500 000 personer fram till år 2026 (se även SKL 2018, (Umegård, 2018)). Detta går inte att lösa endast med nyanställningar av yngre personer, utan det kommer också krävas att de som redan arbetar vill arbeta kvar längre. Trots att Sverige har en hög medellivslängd och god hälsa är sysselsättningsgraden för män och kvinnor i åldern 65-69 år samt 70-75 år emellertid lägre än OECD-genomsnittet.

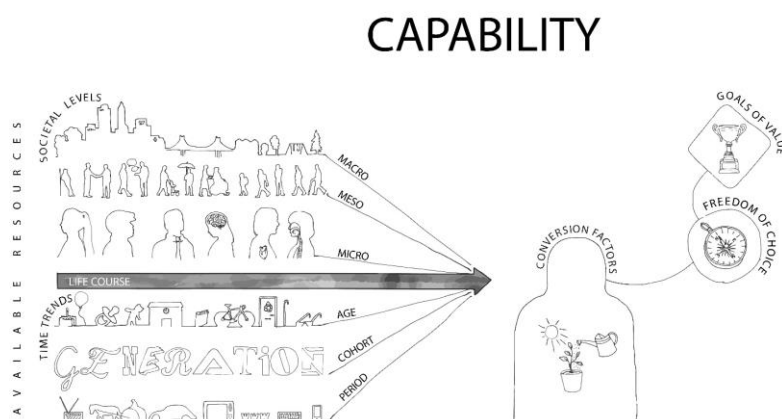
Utvecklingen mot en åldrande befolkning innebär stora ekonomiska påfrestningar på moderna samhällen då en äldre befolkning konsumerar mer välfärdstjänster jämfört med en yngre, och detta samtidigt som man i lägre grad är delaktig på arbetsmarknaden. Eftersom levnadsåldern har ökat i befolkningen bedömer Pensionsåldersutredningen det som nödvändigt att förlänga arbetslivet (SOU, 2013). Detta för att pensionerna inte ska bli för låga och för att välfärden fortsättningsvis ska kunna bibehållas. En vanlig strategi för att hantera konsekvenserna av ett åldrande samhälle är idag att höja pensionsåldern och att stimulera människor till att arbeta längre. Även om arbetskraftsdeltagandet i hög ålder har ökat (P. Johansson, Laun, Palme, & Stensöta, 2018) är det emellertid känt att vissa personer inte kan eller har svårt att kunna arbeta högre upp i ålder alternativt saknar motivationen till fortsatt arbetskraftsdeltagande nära arbetslivets slut (P. Johansson et al., 2018; Kadefors, Thorin, & Öhman, 2014). Att från riksdagens håll höja pensionsåldern är därför endast ett av flera steg som är nödvändiga för att nå målet med ett förlängt arbetsliv. En betydande del av det konkreta arbetet för att realisera detta för fler grupper av anställda behöver ske på arbetsplatser och i organisationer (Hasselhorn & Apt, 2015; Kooij, 2015; Naegele & Walker, 2006).

Beslutet att gå i pension är en av livets viktigaste övergångar, där man lämnar en fas i livet för en annan och där yrket får en allt mindre betydande roll i individens liv (Bengtsson & Flisbäck, 2017; 2019). Människors förmåga och vilja att arbeta längre kommer på olika sätt påverka deras livsvillkor både före och efter att de går i pension (Hallerod, Orestig, & Stattin, 2013; Stattin & Fors, 2016). För de allra flesta kommer det att få ekonomiska konsekvenser. Det kommer också att påverka sociala relationer och familjeliv. Viktigt är också att ett längre arbetsliv kan få hälsoeffekter, både positiva och negativa, beroende på hur den enskildes arbetsförhållanden ser ut. Ett förlängt arbetsliv påverkar olika yrkesgrupper och individer på ett ojämlikt vis. Det kan alltså vara så att ett förlängt arbetsliv är en välsignelse för vissa men en förbannelse för andra.

¹ Med äldre medarbetare avses här medarbetare över 55 år.

Tidigare forskning har fokuserat på pensioneringsprocessen och då särskilt på de faktorer som förklarar varför medarbetare önskar lämna arbetslivet och pensionera sig (Browne, Carr, Fleischmann, Xue, & Stansfeld, 2019; Scharn et al., 2018). Det finns i en svensk kontext stora kunskapsluckor om och för vilka grupper främjande eller hindrande arbetsförhållanden samvarierar med önskan att stanna eller lämna arbetslivet. Den enkät som den här rapporten bygger på kan därför bidra med att förbättra kunskapen om arbetsplatspecifika förutsättningar för ett långt och hållbart arbetsliv.

Forskarteamet bakom den här rapporten är en integrerad del av forskningscentret AgeCap – Centrum för åldrande och hälsa som genom finansiering av Forte inrättades 2013. (www.agecap.gu.se). AgeCap är ett multidisciplinärt center med forskare från samtliga fakulteter och inkluderar det stora flertalet institutioner vid Göteborgs Universitet. Centret utvecklar kunskap och förståelse av kapabilitet som handlar om människors möjlighet, förmågor och förutsättningar att göra val och utföra handlingar som upplevs värdefulla. Inom AgeCap genomförs studier på olika nivåer, utifrån ett flertal perspektiv (individ, grupper, organisationer, samhällen), livscykler och över tid. Nedanstående bild sammanfattar forskningsperspektiv inom AgeCap som bygger på tankar om kapabilitet:



Föreliggande enkät (HeartsLexliv) är framtagen av en av de forskningsgrupper som ingår i AgeCap: LEXLIV (Labor Market Exit and Living Conditions in Old Age). Det övergripande syftet med gruppens forskning är att studera de faktorer som påverkar människors förutsättningar för ett långt arbetsliv, samt att analysera välfärdskonsekvenserna av en mer flexibel och generellt sett framskjuten pensioneringsålder. Forskargruppen studerar också organisationers förutsättningar och olika former av organisering för att behålla arbetskraften i allt högre åldrar. I ett projekt studerades utvecklingen av organisationers strategier att behålla äldre arbetskraft ("organisatorisk kapabilitet") och i det projektet deltog Göteborgs Stad (Wikström et al. 2019). Det var en av anledningarna till att ett samarbete med Göteborgs Stad uppstod kring en enkät till alla anställda som var 55 år och äldre. Samverkan med andra forskargrupper har skett för att kunna göra jämförelser kring hur anställda vid Göteborgs Stad svarat jämfört med andra kommuner samt med ett

slumpvist urval av anställda som är 55 år och äldre i Sverige. Enkäten har därför utformats med ett urval av jämförbara frågor från Hearts-kohorten² som leds av forskare vid Psykologiska Institutionen vid Göteborgs Universitet samt frågor från en liknande undersökning som genomförts av forskare vid Sociologiska Institutionen, Umeå Universitet.

Syftet med den här rapporten är att beskriva medarbetares uppfattningar om pensionsålder samt att undersöka ett urval av arbets- och verksamhetsrelaterade faktorer som samvarierar med medarbetares önskan om att pensionera sig tidigare, vid den normativa pensionsåldern 65 år, eller senare.

I rapporten ges först en vetenskaplig och teoretisk bakgrund till de områden som undersöktes. Därefter beskrivs studiens metodik, innan resultaten redovisas i framförallt stapeldiagram uppdelade per verksamhet, ålder och kön. Slutligen diskuteras resultaten och vissa jämförelser görs med andra studier.

² <https://psy.gu.se/forskning/aldrande/HEARTS>

BAKGRUND

Hur kan vi förstå beslut kring pension och förlängt arbete?

Pension och pensionering har studerats i flera decennier och de första studierna genomfördes redan på 1950-talet. Diskussionen om äldre arbetstagare och förlängt arbetsliv har främst fokuserat på samhälls- och individuella förutsättningar, samt på hur relationen mellan dessa analysnivåer kan förstås (SOU 2011:05). Den ”mellanliggande” organisatoriska nivåns relevans har fått mindre uppmärksamhet i forskningen, inte minst i Sverige (Hasselhorn & Apt 2015). Ett viktigt förhållande för hållbar organisering är arbetsmiljön på arbetsplatsen och de åtgärder som vidtas av arbetsgivarna för att förbättra arbetsmiljön. Det behövs mer kunskap om den roll som arbetsplats- och arbetsmiljörelaterade förhållanden spelar för att uppnå en hållbar organisering för äldre i arbetslivet. Den forskning som finns om organisationsnivån visar att både fysiska och psykosociala arbetsförhållanden, arbetsuppgifter, samt de uppfattningar och attityder om pension som finns bland de anställda och inte minst arbetsgivare, är av central betydelse för äldre människors förmåga och val att fortsätta arbeta (Grima, 2011; Hasselhorn & Apt, 2015).

Resultaten från internationell forskning om faktorer som påverkar tidpunkten för pensionering skiljer sig väsentligt åt mellan olika länder. Till stor del beror detta på skillnader i ekonomiska system, välfärdsystem samt på de skillnader i specifika arbetsförhållanden som finns inom olika sektorer, i olika yrkeskategorier samt i olika typer av arbete (Hasselhorn & Apt, 2015; Scharn et al., 2018).

Pension och pensionering har etablerat sig som sociala institutioner, vars syfte är att möjliggöra för äldre människor att lämna arbetsmarknaden utan att detta leder till ekonomiska svårigheter (Atchley, 1982). I det här sammanhanget är det viktigt att poängtera den genomslagskraft som etablerade sociala institutioner/normer har på beteenden och beslut rörande pensionering (Radl, 2012). Generellt sett kan man säga att åldersnormer fungerar som en viktig bas för vår självvärdering eftersom människor tenderar att jämföra sig själva med andra i likande situationer, inte minst när det kommer till en så viktig övergångsperiod som pensioneringen (Radl, 2012). Då dessa normer har institutionaliserats under decennier så betyder det att frågan om att bibehålla äldre medarbetare längre i arbete i mångt och mycket kommer att handla om att bryta den norm som fortfarande är förhärskande både inom organisationer och i samhället i övrigt (Mulders, Henkens, & Schippers, 2017).

Studier inom Lexliv/AgeCap

Inom vår forskargrupp (Lexliv/AgeCap) har vi de senaste åren studerat aspekter av kapabilitet i relation till ett längre arbetsliv för olika grupper (när och om man själv vill och orkar), på olika systemnivåer (individ, arbetsplats, privatliv, organisation och samhällsnivå) samt över tid. Det övergripande syftet är att bättre förstå hur tillgång till eller frånvaro av resurser på ett område kan påverka resurser och kapabilitet inom andra områden. Vi studerar om det finns särskilda mönster i hur olika aspekter av kapabilitet utvecklas och relaterar till varandra över tid. Nedan sammanfattas några av dessa områden som relaterar till rapportens fokus.

Arbetsdeltagande i befolkningen Betydelsen av arbetsmarknad, pensionssystem och ackumulerade arbets- och levnadsförhållanden har undersökts i befolkningsstudier där grupper kunnat följas över en 30-årsperiod. En aspekt som undersökts rör utvecklingen av äldres arbetsdeltagande i ett förändrat pensionssystem. Flera studier visar att sannolikheten för att lämna arbetslivet i förtid bland annat är relaterad till kön, socioekonomisk position och faktorer såsom hälsa och utbildningsnivå (Jonsson, Dellve, & Halleröd, 2019; Kadefors, Nilsson, Rylander, Östergren, & Albin, 2017; Kadefors, Nilsson, Östergren, Rylander, & Albin, 2018). Att trivas, ha ett bra socialt stöd på arbetsplatsen och god fysisk form redan som 55-åring tycks ha avgörande betydelse (Berglund, Seldén, & Halleröd, 2017).

Hälsa och välbefinnande har stor betydelse för att kunna arbeta när man behöver och vill (Halleröd & Seldén, 2013). Våra studier har fokuserat betydelsen av flexibilitet och anpassningsmöjligheter för kapabilitet, arbetsförmåga och arbetsmarknadsdeltagande nära arbetslivets slut och när man har problem med hälsan. Resultaten visar till exempel betydelsen av att arbeta på en arbetsplats med goda anpassningsmöjligheter i avseende av exempelvis arbetstider, tempo, var och när man utför arbetet (Dellve, Fallman, & Ahlstrom, 2016). I en befolkningsstudie med ett 14-årsperspektiv med individer över 54 år påvisades att trots ohälsa så ökade sannolikheten att arbeta i högre åldrar om individerna hade inflytande över planering av arbetet, över sina arbetstider samt över vad man utförde i sitt arbete (Jonsson et al., 2019).

Pensionering: upplevelser av meningsskapande processer Vissa vill och kan arbeta fram till 67 år medan en del människor vill arbeta längre. Andra måste på grund av att de är utslitna eller sjuka avsluta sitt yrkesliv långt tidigare – även om de upplever det som meningsfullt att fortsätta. Att kunna välja utträde ur arbetslivet varierar med både kön och socioekonomisk position. Oavsett vilket så utgör pensioneringen en avgörande brytpunkt i människors liv där en annan vardag inträder och nya rutiner skall upprättas. Bengtsson & Flisbäck (2017; 2019) har undersökt pensionering ur ett socialt ojämlikhetsperspektiv med fokus på frågor om vad denna övergångsfas betyder för äldre människor i välfärdsyrken (existentiellt såväl som identitetsmässigt) samt hur ett förlängt arbetsliv kan påverka såväl individen som verksamheten (Bengtsson & Flisbäck, 2017).

Främjande förutsättningar och organisatoriska satsningar för ett förlängt arbetsliv. Vi har studerat och utvecklat ett systemteoretiskt och intersektionellt perspektiv på hur samspelade resurser i ledning och hantering av resursbrister kan påverka arbetsvillkor och engagemang (Dellve & Eriksson, 2017). Fokus på organisatoriska satsningar för förlängt arbetsliv har i forskargruppen dels studerats med fokus på vård och omsorgsorganisationer (Jonsson, mfl 2020; Dellve, mfl 2018) och dels i ett konsortium bestående av privata och offentliga arbetsgivare. Inom äldreomsorgen var det övergripande målet att utveckla hållbara och värdeintegrerande modeller som understöder äldre brukare och omsorgsarbeters förutsättningar för kapabilitet. Resultaten visade att ett aktivt deltagande i olika organisatoriska satsningar med kompetensutveckling, ökat ansvar och inflytande över arbetet och ett utvecklat ledarskap hade betydelse för viljan att stanna i arbetet, också på äldre dagar (Gillberg & Dellve, 2019; Håkansson & Dellve, 2019). Ett flertal studier har genomförts inom

konsortiet ”OrgCap” (Wikström, 2019). Dessa har fokuserat betydelser av arbetsgivarens arbete med karriär- och kompetensutveckling i samband med en åldrande arbetskraft (Wikström, Eriksson, Karamehmedovic & Liff, 2018). I den fortsatta redovisningen av bakgrunden fokuserar vi på studier som genomförts av andra forskargrupper.

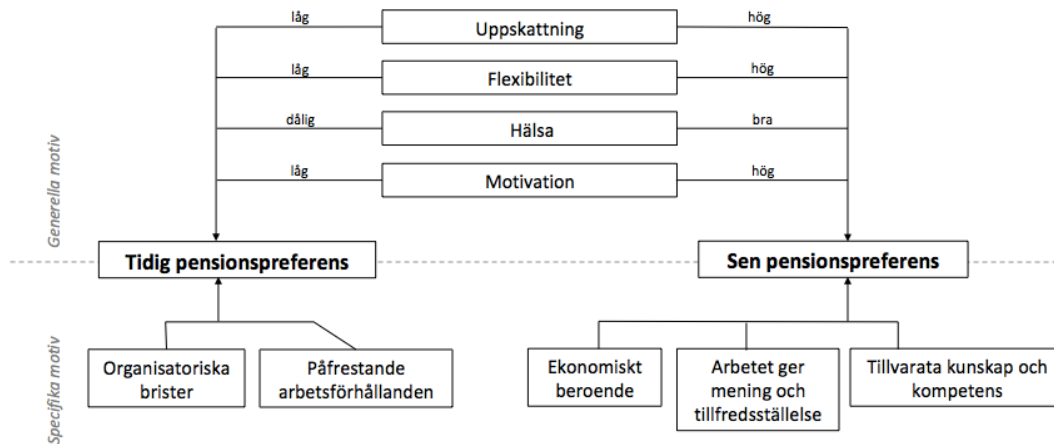
Preferenser och faktisk pension

Människors övergång från betalt arbete till pension föregås ofta av en rad överväganden som exempelvis involverar den personliga hälsan, de ekonomiska förutsättningarna och de sociala relationerna. En vanlig utgångspunkt i tidigare forskning är att betrakta människors pensionsbeslut som ett rationellt beslut där människor väger fördelar och nackdelar mellan att stanna eller lämna yrkeslivet (Van Solinge & Henkens, 2014). Men pensionsbeslutet är inte alltid ett val eftersom människors möjligheter att lämna arbetsmarknaden är beroende av strukturella aspekter såsom pensionssystemets åldersbegränsningar eller dess ekonomiska kompensationsgrad i relation till lön från arbete. Pensionering måste därför förstås utifrån ett samspel mellan individuell, organisatorisk och samhällelig nivå (Fisher, Chaffee & Sonnega, 2016). Individens utträde från arbetsmarknad är således inte bara en angelägenhet för individen själv utan har också konsekvenser för familjer, organisationer och samhället i stort.

Att lämna arbetslivet tidigt, i tid eller sent brukar oftast relatera till den normativa pensionsåldern 65 år eller vad som utgör praxis inom vissa yrkesgrupper. Tidigare studier som följt människor över tid visar att det finns ett tydligt samband mellan pensionspreferenser och faktiskt pensionsutträde (Solem et al., 2016; Örestig, Strandh & Stattin, 2013). Med andra ord föregår människors önskan om pension faktiska beslut. Detta visar på betydelsen av att organisationer eller samhället genomför insatser i tidigt skede genom att erbjuda utvecklingsmöjligheter, bryta normer och öka incitamenten för fortsatt arbetsdeltagande.

Preferenser om förlängt arbetsliv är egentligen mest intressant för dem som anser att de har den psykiska och fysiska förmågan att förlänga sitt arbetsliv. Relationen mellan en individs förmåga och beslut att arbeta längre måste analyseras som en komplex interaktion mellan personliga, sociala och arbetsplatsrelaterade förutsättningar (SOU 2012). Det finns en hel del ”*push* och *pull*” faktorer som gör beslutet att pensionera sig eller inte besvärligt för de individer som faktiskt har förmågan att fortsätta arbeta. Vi måste till exempel göra en distinktion mellan de som anser att de *kan* fortsätta arbeta och de som faktiskt *vill* fortsätta i arbete efter 65 år. I en studie av Nilsson med flera (2011) så fann man att bland medarbetare som var 55 år eller äldre, fanns det en tydlig koppling mellan hälsostatus, ekonomiska incitament, familjesituation, fritidsintressen och attityder till pensionering. Ovanpå dessa mer personliga förutsättningar fann man även att faktorer som en god fysisk och psykisk arbetsmiljö, en hanterbar arbetstakt och arbetstid, samt kompetens och möjligheter till kompetensutveckling påverkade huruvida man kunde tänka sig att faktiskt besluta sig för att förlänga sitt arbetsliv. I projektet ”Nycklar till ett längre arbetsliv. Individuella och organisatoriska perspektiv” så identifierade Bengs och

Stattin (2018) olika arbetsrelaterade faktorer som påverkar pensionspreferenser och motivationen att arbeta längre. Generellt sett så tycks faktorer såsom *uppskattning*, *flexibilitet*, *hälsa* och *motivation* vara av särskilt stor betydelse för individers pensionspreferenser. Mer specifikt fann man att organisatoriska brister och påfrestande arbetsförhållanden drev medarbetare mot en tidigare pensionspreferens. Detta medan ett ekonomiskt beroende av inkomsten, att arbetet ger mening och tillfredsställelse och att arbetsgivaren tar tillvara på medarbetarens kunskap och kompetens motiverar medarbetare till att arbeta längre.



Figur 1: Översikt över motiv till tidig och sen pensionspreferens (Bengs & Stattin, 2018)

Organisatorisk spårbundenhet

Begreppen institutionell och organisatorisk spårbundenhet beskriver hur etablerade normer om åldrande och arbete kan få en "inlåsningsseffekt". Detta samtidigt som demografin och arbetsmarknaden förändras och ställer krav på organisatoriska anpassningar. Etablerade institutioner är svåra att förändra då de fungerar som tvingande krafter uttryckta i form av lagar, regler och sanktioner. De normativa aspekterna av institutioner är kulturellt grundade förväntningar och föreställningar som utövar sin tvingande kraft genom att definiera vad som anses vara normalt och accepterat beteende och vad som är avvikande och oönskat i till exempel en organisation. Att förändra etablerade normer eller att bryta en organisations spårbundenhet är svårt, särskilt då det ofta innebär intressekonflikter mellan olika grupper, med medling och kompromisser som konsekvens.

Inom forskningen om organisatorisk spårbundenhet görs försök att förklara institutioners tendens att överleva trots social förändring. Man har främst fokuserat på de negativa konsekvenserna och menar att institutioner och organisatoriska praktiker inte alltid följer den logik som är bäst eller mest effektiv (Djelic & Quack, 2007; Mahoney, 2000). Problemet är att den institutionella spårbundenheten kan bli så förhärskande att den förblindar och gör det svårt att se alternativa sätt att lösa problem med till exempel kompetensförsörjning. Det betyder att spårbundenhet kan användas för att förklara varför beslut idag kan bli begränsade av beslut som tagits

tidigare, trots att de förutsättningar som föranledde det tidigare beslutet inte längre är applicerbara eller relevanta att beakta idag (Ebbinghaus, 2005; Mahoney, 2000).

Livsloppsperspektiv

Livsloppsperspektiv (engelska: life-course) har växt fram ur sociologin och demografin och framhåller de förändringar som människan genomgår under livet (Silverstein & Giarrusso, 2011). Detta perspektiv lyfter komplexiteten och de många faktorer som påverkar en individ som står inför ett så livsavgörande beslut som exempelvis att gå i pension.

En post-industriell förståelse av människors livslopp måste ses som mindre standardiserade där åldrande sker inom ramen för specifik historisk kontext, vilket för individen resulterar i unika livserfarenheter. Dessa erfarenheter lämnar bestående avtryck hos individen som kommer att påverka dennes attityder, värderingar och personliga resurser. Ackumulerade resurser kan antingen vara positiva eller negativa, och interagerar med specifika sociala, institutionella och organisatoriska villkor när äldre står inför att besluta sig för att gå i pension eller fortsätta arbeta (Bal, Kooij, & Rousseau, 2015). Både arbetsmarknaden och vägar in i pensionering har blivit mer individualiserade och flexibla i meningen att individer pensionerar sig vid olika åldrar eller genom att gå ner i tid genom deltidslösningar (man trappar ner) (Kadefors, 2019). Det förekommer dessutom att individer återvänder till arbetsmarknaden efter pensioneringen (till exempel den pensionerade läraren eller förskoleläraren som går tillbaka i tjänst när det råder brist på personal i kommunen). Detta gör att det blir allt svårare att definiera när en individ faktiskt kan ses som pensionär (Radl, 2012). Därför måste pensionering mer ses som en process som studeras över en längre period, men trots detta är det ett stort, komplext och viktigt beslut i individens liv som alla äldre vuxna måste förhålla sig till.

Två begrepp är centrala inom livsloppsforskningen; övergångar och trajektorier. *Övergångar*, så som att börja skolan, skaffa barn och pensionera sig, är alltid inbäddade i en individs *trajektorie* (den ”bana” eller ”linje” som en individs liv har tagit), vilken ger *övergången* dess mening och form. Antagandet är alltså att vi kan förstå individers preferenser, värderingar och val genom den trajektorie som individen tagit genom livet. Trajektorier refererar alltså till långvariga beteendemönster och utmärks genom hur individen hanterat olika viktiga övergångar i livet (Kridahl, 2017). Hur de nära relationerna ser ut, så som till föräldrar, make/maka, barn och andra betydelsefulla personer i en individs liv, har också en viktig betydelse då dessa människor är med och filtrerar och medskapar mening av de sociala relationer som individen är med om genom livet (Kridahl, 2017). Inte minst de som sker inom ramen för en individs arbetsliv. Ett viktigt argument är alltså att arbete och familjesfärerna är nära sammanflätade. Hur detta tar sig uttryck skiljer sig ofta åt mellan kvinnor och män, vilket gör att arbetslivet och de övergångar som är inbäddade i det kan te sig olika för dessa grupper. De flesta livsloppsstudier genomförs med longitudinella data och kan ge möjligheter att förstå faktorer som påverkar och förändrar individers preferenser och attityder över tid.

Faktorer som kan påverka pensionspreferenser

Kön

Det finns en tydlig skillnad mellan typiskt manliga och kvinnliga sektorer på arbetsmarknaden, vilket gör att män och kvinnor exponeras för olika arbetsvillkor. Kvinnor arbetar oftare deltid och även om de arbetar heltid är deras löner i allmänhet lägre mäns. Båda dessa aspekter påverkar deras framtida pension. Giftna eller samboende kvinnor är i genomsnitt cirka tre år yngre än sin man, vilket kan påverka deras pensionsbeslut. Kvinnor tar ofta huvudansvaret för barn, barnbarn och åldrande föräldrar (Kridahl 2017). Genus utgör ett tydligt exempel på en faktor som kan påverka genom de skillnader som bestäms av de normativa förväntningar som kvinnor och män möter i relation till löne-, hushålls- och omsorgsarbete. Svenska pensionsmönster skiljer till exempel sig markant åt mellan yrkesgrupper och är beroende av kön; tjänstemän såväl som män i allmänhet tenderar att arbeta betydligt längre än kollektivanställda och kvinnor (SOU 2011). Mönstren är välkända, men kunskapen om orsakerna till denna uppdelning och vilka åtgärder som faktiskt fungerar är betydligt mindre.

Utbildning och yrkeskategorier

Hur mycket betydelse som en individ fäster vid sitt yrke varierar mellan grupper med olika grad av utbildning. De yrkesgrupper som har större möjligheter till avancemang och mer specialiserade arbetsuppgifter tenderar också att se arbete som betydelsefullt i deras liv. De yrkeskategorier som saknar dessa möjligheter tenderar i sin tur att oftare söka mening och självuppfyllelse utanför arbetslivet. Det här gör att man kan tala om en generell trend där grupper i högre klasspositioner värderar yrket högre än grupper med lägre klassposition (Kadefors, Thorin, et al., 2014). För kvinnor med högre klasspositioner så tar yrket större plats i relation till familjen än för kvinnor med lägre klassposition, där det motsatta snarare gäller. För kvinnor med högre utbildning är det också vanligare att de söker sig till arbeten som tillåter större flexibilitet. På så sätt får familjelivet en mindre negativ påverkan på arbetet. Denna flexibilitet är sällan tillgänglig för kvinnor med lägre utbildning.

Pensioneringsmönstren ser därför olika ut mellan olika yrkesgrupper; tjänstemän tenderar att arbeta betydligt längre än de i arbetaryrken (Kadefors, Nilsson, Rylander, Östergren & Albin, 2018). Yrkeskategorier med lång utbildning tenderar också i högre grad att vilja arbeta längre än de yrkesgrupper med kortare utbildning, vilka tenderar att vilja lämna före eller vid 65-års ålder (SOU, 2013). Ett exempel på detta kan vi se i en studie från Västra Götalands Regionen, där det visade sig att tandläkare, läkare, gymnasielärare och ingenjörer i betydligt högre utsträckning fortsatte att jobba längre än 65 års ålder än yrkesgrupperna tandsköterskor, sjuksköterskor, tandhygienister och undersköterskor (Kadefors, Albin, Rylander & Nilsson, 2014). De här resultaten bekräftar en den övergripande bild som tidigare forskning har visat, dock är orsakerna och processerna bakom de här skillnaderna inte entydigt klarlagda. Vissa yrkesgrupper jobbar under betydligt högre psykiska och fysiska påfrestningar, vilket naturligtvis är viktiga förklaringsfaktorer, men mindre tydligt är hur arbetsplatsrelaterade påverkar beslutet att lämna eller vara kvar i arbete.

Hälsa och välbefinnande

Hälsa är en central faktor för att förklara människors pensioneringspreferenser. Människor som lider av sämre hälsa är oftare än andra nedstämda, ensamma och i en besvärlig ekonomisk situation (Erikson & Tåhlin, 1987; Halleröd & Larsson, 2008). Försämrade hälsa kan till exempel bli början på en ond cirkel där dessa problem orsakar andra typer av problem att ackumuleras. Inom epidemiologin har man visat att det finns en nära korrelation mellan hälsa, social stratifikation och ekonomisk situation (Elovainio et al., 2011; Garbarski, 2010; Halleröd & Gustafsson, 2011; Halleröd & Seldén, 2013; Marmot, 2004) och inom arbetsmarknadsforskning så är sambanden mellan arbetslöshet, fattigdom och olika aspekter av välbefinnande också väletablerade (Bäckman & Nilsson, 2011; Gangl, 2006; Strandh & Nordlund, 2008). Hälsa kan ses som en delfaktor under kategorin generellt välbefinnande. När forskningen exempelvis studerar socialt deltagande så framkommer det tydligt att välbefinnande är korrelerande med hälsa. Lägre välbefinnande påverkar det sociala deltagandet negativt och att lämna arbetsmarknaden genom tidig pensionering kan i vissa fall tolkas som ett socialt tillbakadragande (Room & Britton, 2006). Forskning på hälsa fokuserar ofta på negativa spiraleffekten av bristande hälsa. Dock kan man även se att människor med god hälsa har bättre inkomster och karriär, vilket i sin tur ytterligare förbättrar deras hälsa (Halleröd & Seldén, 2013).

Grupper av medarbetare som har en sänkt produktivitetsgrad på grund av till exempel hälsoproblem kan fås att stanna i arbete om de får mer egen kontroll över sitt arbete. Att möjliggöra sådana anpassningar kan vi benämna som åldersmedvetet ledarskap. Begreppet beskriver organisatoriska aktiviteter som syftar till att möjliggöra ett förlängt arbetsliv genom att balansera olika åldersgruppers behov och intressen. Ett sämre hälsotillstånd blir lätt en av de viktigaste faktorerna till tidig pensionering, med åldersmedvetet ledarskap finns det forskning som visar att vissa av de medarbetare som har hälsoproblem kan stanna längre i arbete (Furunes & Mykletun, 2011; Hasselhorn & Apt, 2015; Taylor & Walker, 1998)

Arbetsförhållanden

Arbetsförhållanden kan på förenklade sätt sorteras i krav och kontroll (Karasek, 1979) eller krav och resurser vilka samspelar med hälso- och motivationsförhållanden (till exempel pensionspreferens)(Schaufeli & Taris, 2014).

En välkänd *resurs i arbetet* är kontroll vilket också kan predicera pensionsbeslut (Browne et al., 2019; Carr et al., 2016; Knardahl et al., 2017; Lahelma et al., 2012; Robroek, Schuring, Croezen, Stattin, & Burdorf, 2013; Thorsen, Jensen, & Bjørner, 2016). Andra resurser i arbetsförhållanden som kan bidra till längre arbetsliv eller intention om att arbeta längre är socialt stöd, återkoppling och goda relationer. Tidigare studier har visat att dessa kan vara avgörande för anställdas arbetstillfredsställelse och engagemang i arbetet eller verksamheten (Humphrey, Nahrgang, & Morgeson, 2007) och viktiga för arbetsplatsens klimat och pensionering (Bal, De Jong, Jansen, & Bakker, 2012; Zacher & Yang, 2016). Till exempel har ett uppmuntrande chefskap och upplevd erkänsla samvarierat med pensioneringspreferenser och senare pension (Browne et al., 2019; Carr et al., 2016;

Van Solinge & Henkens, 2014). Andra studier visar dock inte att socialt stöd har någon betydelse. Chefers engagemang och attityd till äldre medarbetare kan dock bidra till mer inkluderande klimat på jobbet (Trude Furunes, Mykletun, & Solem, 2011), särskilt i organisationer som saknar åldersrelaterad policy och åldersmedvetet ledarskap (Jonsson, Lindegård, Björk, & Nilsson, 2020).

Krav i arbetet kombinerat med lägre jobbkontroll kan påverka pensionstankar (Berglund et al., 2017; Browne et al., 2019; Elovainio et al., 2005)) men har i andra studier haft mindre betydelse (Virtanen et al. (2014). Vidare driver tunga fysiska krav på jobbet driver anställda till tidig pensionering (Dellve, Lagerström, & Hagberg, 2003) och detsamma gäller för monotont arbete (Fernandez, Mutran, Reitzes, & Sudha, 1998; Henkens & Tazelaar, 1997). För psykiskt krävande jobb blir sambanden mer komplexa eftersom de kan vara motiverande, utmanande eller emotionellt dränerande.

Arbetsmarknadsförhållanden

När det gäller beslutet att gå i pension kan det inte isoleras till individens förutsättningar vid tidpunkten för beslutet, utan är också påverkat av individens relationer till familj och arbetsliv under hela livsloppet.

Arbetsmarknadsundersökningarna har visat att bristande utbildning och avsaknad av specialkompetens blir avgörande faktorer när det är dags att göra avgörande beslut om pensionering (Larsen, Pedersen, Friis, Glümer, & Lasgaard, 2017; Nilsson, 2016). Det vill säga förmågan att hålla jämna steg med organisatoriska förändringar är starkt beroende av utbildningsbakgrund. De grupper som har någon typ av specialkompetens är också de som oftare får möjlighet till kompetensutveckling. Forskningen har visat på att det som ofta benämns som livslångt lärande kan vara en av de viktiga faktorerna som påverkar förutsättningarna för att medarbetare kan tänka sig ett förlängt arbetsliv (Jacobs, 2009).

Än så länge har de viktigaste nationella åtgärderna för att förlänga arbetslivet varit fokuserade på att skapa starka finansiella incitament för att motivera människor att förlänga sina yrkesliv. Detta samtidigt som man från politiskt håll vill förhindra ”pull-faktorer” som drar människor mot en tidig pensionering. Det uppnår man till exempel genom att avskaffa flera av de statliga understödda vägarna till förtidspension (Living & Conditions, 2013). För att stärka efterfrågan på äldre medarbetare så har arbetsgivarkostnaderna för de som är äldre än 65 år sänkts i många länder (OECD, 2012).

Dessa åtgärder har haft en effekt på arbetslivets längd då det börjar bli tydligt att fler arbetar och kan tänka sig arbeta längre än den normativa pensionsåldern 65 år (Kadefors, Thorin, et al., 2014). Mellan åren 2005 och 2018 har exempelvis sysselsättningsgraden i åldersgruppen 64 till 74 år ökat från 76 000 till 193 000 personer (Fransson & Söderberg 2019). Pensionsåldersutredningen visar även att flera pensionärer önskar att de skulle tagit ut sin pension senare eller till och med att pensioneringen var emot deras egen vilja (SOU, 2013:25). Dock måste man vara medveten om att en större andel av den arbetande befolkningen börjar att ta ut sin

pension före det som fortfarande kan benämnas som den normativa pensionsåldern, 65 år (Carneck, Kirs, & Karlsson, 2016).

De ovan beskrivna åtgärderna kan benämnas som generella makro-åtgärder. Minst lika viktiga är de åtgärder som kan göras på meso-nivån, det vill säga inom organisationer.

Organisationers sätt att påverka beslut att gå i pension

Den åldrande arbetskraften och de därpå följande pensionsavgångarna utgör ett allt större problem, inte minst i offentliga organisationer. Problemet rör främst två separata men relaterade problem, dvs. kompetensförsörjning och arbetskraftsbrist, vilka tillsammans leder till svårigheter att säkra framtida personalbehov. Arbetsgivare har blivit uppmuntrade av politiken att vidta policyåtgärder som syftar till att stärka äldre medarbetares anställningsbarhet (Wikström & Liff, 2019). Detta gör man utifrån insikten att utan arbetsgivarnas engagemang i dessa frågor så blir det svårt att etablera reella förändringar (Van Dalen, Henkens, & Schippers, 2010).

Organisationers arbete att påverka personers beslut om pension och ge möjligheter att arbeta kan kräva en kritisk granskning om åldersdiskriminering föreligger eller ålderism. Åldersrelaterade förändringar, som personer kan erfara med tiden, uppkommer inte på samma sätt, i samma utsträckning eller alls bland alla. Istället finns en stor variation mellan människor i samma ålder vilket innebär att äldre personers behov i arbete inte kan mötas på ett standardiserat och schablonartat sätt.

Pensionserbjudanden

Organisationer tycks kunna påverka individers pensionsbeslut på olika vis. Till exempel genom att arbetsgivare erbjuder tidiga pensionserbjudanden i samband med neddragningar och besparingar. En sådan ekonomisk strategi kan dock få följdverkningar, till exempel att: a) det kommunicerar en negativ syn på värdet och nyttan med äldre medarbetare, b) det kan leda till att äldre medarbetare blir en avvikelse från normen i organisationen. Så, oavsett vilka personliga attityder och preferenser som individen har gällande tiden för pensionering, så är det rimligt att anta att hon kommer att påverkas i sitt beslut av att antingen få erbjudanden om åldersanpassade arbetsuppgifter (för att möjliggöra fortsatt arbetsdeltagande) eller ett avtal om tidig pensionering. Att gå emot en etablerad kultur eller norm i en organisation innebär någon form av kamp eller motstånd. Huruvida individen har de personliga resurserna för detta kan relateras till de samlade resurser som individen ackumulerat genom livet, och/eller den status som hon har i organisationen i fråga.

Karriär och kompetensutveckling

Ett traditionellt antagande inom "Human Resource Management" (HRM) har varit att det inte är ekonomiskt försvarbart att göra humankapitalinvesteringar i gruppen äldre medarbetare. Antagandet grundar sig på en neoklassisk humankapitalteori (ska förklaras), men på grund av de demografiska utmaningarna med en åldrande befolkning, i form av arbetskraftsbrist och kompetensförsörjningssvårigheter, så har det här antagandet blivit alltmer utmanat. Främsta utmaningen kommer från ett

livsloppsperspektiv på karriärsutveckling. Det neoklassiska perspektivet argumenterar för att det inte går att visa på någon lönsamhet i en investering som inte kan förväntas ge avkastning under en längre tid av en medarbetares anställning. Eller att de äldre medarbetarna är för värdefulla i deras nuvarande position för att man ska plocka ut dem ur produktionen för att genomgå kompetensutveckling. Särskilt när det är så kort tid kvar av deras anställning för att man ska hinna växla in nyttan med investeringen. Att organisationer investerar i att behålla sina äldre medarbetare genom att bibehålla deras kompetens och genom att utveckla den, kan vara lönsamt och åtminstone delvis motverka arbetskraftsbrist och kompetensförsörjningssvårigheter.

Många äldre medarbetare har spenderat en större del av sin karriär inom en och samma organisation. De har därigenom byggt upp en betydande kunskap om organisationen, hur det fungerar och vem man vänder sig till för att lösa olika typer av problem. Det händer inte sällan att medarbetare lämna sina anställningar utan att denna kunskap har förts vidare (Wikström et al., 2018). Detta kan medföra vissa risker, som till exempel produktivitetsförluster, fler felbeslut och förlorad kreativitet (Calo, 2008). När det uppstår kunskapsgap så kan det vara svårt att identifiera orsaken, men det är inte sällan de uppstår därför att det inte har skett en grundläggande överföring av kunskap mellan den som lämnar positionen och den som ska ta över. Inför stora pensionsavgångar är det därför av stor vikt att dessa planeras noggrant och att det skapas möjlighet till en god kunskapsöverlämning mellan generationer (Chen & Mykletun, 2014).

Anpassningsmöjligheter

Beslutet att gå i pension sker ofta i en process och har därmed ha flera bidragande och samvarierande förklaringar. För att förklara den här processen och den dynamik som föregår den använder man inom forskningen begreppen ”push” och ”pull” (svensk översättning: pådrivande respektive attraherande). *Push*-modellen förklarar varför medarbetare lämnar sitt yrke. Modellen beskriver de problem som äldre medarbetare upplever, vilka i sin tur i förlängningen understödjer deras beslut att pensionera sig. *Pull*-modellen i sin tur förklarar hur fördelar och nackdelar mellan privatliv och arbetsliv vägs sinsemellan innan ett beslut om pensionering görs (Radl, 2012). Med tiden kan intention om pension komma att ändra sig eller justeras, efter omvärdering av arbetet och den stimulans och sociala kontakter arbetet innebär.

Att flexibelt kunna göra (eller inte kunna göra) arbetsanpassningar efter förmåga, vilja och möjligheter kan i sig vara betydelsefulla ”push-” och ”pull-faktorer” som förklarar varför medarbetare stannar kvar eller lämnar sitt yrke. Dessa anpassningar har huvudsakligen två inriktningar: (a) generella anpassningsmöjligheter av arbetet som kan vara gynnsamt för många oavsett anledning till behov av anpassning, (b) individuella anpassningar som möter behov hos och av specifika individer.

Generella anpassningsmöjligheter

Med en ökad andel äldre på arbetsmarknaden blir organisationers förmåga att erbjuda flexibilitet och bra arbetsförhållanden allt viktigare. Arbetsgivares åtgärder riktade till anställda på arbetsplatsnivå är ofta inkluderade i termen ”åldersmedvetet

ledarskap” och berör de olika former av insatser arbetsgivarorganisationen kan göra utifrån ålder i exempelvis personalpolicys (Naegele & Walker, 2006). Inom större organisationer har ofta lägre chefsnivåer ansvaret att implementera policys i praktiken och deras attityder och kunskap om äldre är viktiga för att realisera en åldersmedvetenhet (T Furunes & Mykletun, 2011). Med åldersmedvetna policys och praktiker kan arbetsgivaren erbjuda generella anpassningsmöjligheter, träning och utvecklingsmöjligheter så att äldres anställdas kapacitet och motivation bibehålls (Bal et al., 2015).

I de fall där dålig hälsa medför nedsatt fysisk funktion och svårigheter att klara av sitt dagliga arbete kan arbetsanpassningar i form av justerat arbetstempo, nya arbetsuppgifter eller möjlighet till raster vara avgörande för fortsatt arbetsdeltagande. Svenska studier, från kommunal sektor, visat att individer med nedsatt hälsa men med goda möjligheter till arbetsanpassning på arbetet återgår fortare till arbetet efter sjukskrivning (Dellve et al., 2016). Dessa resultat är i linje med en befolkningsstudie som visade att anpassningsmöjligheter ökar sannolikheten för att stanna längre upp i åldrarna (Jonsson et al., 2019). Även internationell forskning har uppvisat sambandet mellan individers arbetskontroll och pensionsutträde (Browne et al., 2019). Ett längre arbetsliv förutsätter alltså inte bara att de äldre anställda är motiverade och har arbetsförmåga - utan att arbetsgivarens skapar förutsättningar för anpassningar av arbetet efter anställdas kapacitet.

Individuella anpassningsmöjligheter

Det är viktigt att notera att det råder en stor heterogenitet mellan äldre personer i arbetslivet. Ju äldre människor blir desto mer förstärks deras unika karaktärsegenskaper. Det kan handla om huruvida deras personlighet formas av social position eller om den fenotypiska variationen förstärks under loppet av ett liv. Detta innebär att olika äldre personer i arbete inte upplever åldersförändringar på samma sätt och att skiljaktigheterna i dessa upplevelser förstärks ju äldre människor blir. Som konsekvens av detta har flera bedömare dragit slutsatsen att ett förlängt arbetsliv för fler än bara privilegierade grupper ställer krav på mer arbetsplatsspecifika individanpassade åtgärder i arbetslivet (Kadefors, 2019), något som i forskningen benämns ”Idiosynkratiska överenskommelser, (på engelska: idiosyncratic deals, ”I deals”, se t.ex (Bal & Jansen, 2015). Sådana ”I deals”, kan definieras som anställningsvillkor som arrangeras runt den individuella medarbetarens behov, så att denne genom egen kontroll kan uppnå sina personliga mål (Hornung, Rousseau, & Glaser, 2009). Om en medarbetare kan tänka sig att förlänga sitt arbetsliv så kan till exempel detta mål realiseras om arbetsgivaren kan tillgodose ett behov av att gå ner i till exempel arbetstid eller att medarbetaren kan slippa vissa påfrestande arbetsuppgifter. Karakteristiskt för just dessa anpassningar är att de inte är kollektiva eller standardiserade utan just riktade mot den enskildes behov för att kunna uppnå ett gemensamt satt mål (Kooij & Van de Voorde, 2015). Till skillnad från generella och kollektiva organisatoriska satsningar så är ”I deals” bestämda av heterogena behov.

Kollektivavtalen ger vissa möjligheter till individuella överenskommelser. Det betyder att linjechefer potentiellt sett har utrymme att erbjuda individuella lösningar,

givet att omfattningen av överenskommelsen är sanktionerad av organisationen och facket. Förekomsten och effekten av sådana insatser riktade mot äldre medarbetare är dock i hög grad okänd när det gäller svenska arbetsplatser. Det är därför en angelägen forskningsuppgift att studera om och i vilken utsträckning arbetsgivare anpassar arbetet för äldre samt vilka typer av åtgärder som är framgångsrika när det gäller medarbetares syn på arbetslivets längd. En viktig fråga är också om individanpassade åtgärder ger en bättre effekt än traditionella kollektivt designade interventioner.

Att uppnå en hållbar förändring och ett förlängt arbetsliv är komplicerat (Ebbinghaus, 2006; Ekerdt, 2010). Förutom den komplexitet som ligger i pensionssystemen, välfärdsstatens arrangemang och arbetsmarknaden i sig, så måste man ta hänsyn till att populationen äldre är en mycket heterogen grupp (Kooij & Van de Voorde, 2015). En viktig utgångspunkt måste vara att alla människor, men i synnerhet äldre människor, har med sig en uppsättning begränsande och möjliggörande förutsättningar, vilka de har samlat på sig under livet. Eventuella policyändringar, oavsett om det är ändringar i pensionssystemet, i den organisation man arbetar i, så har alla människor ett bagage med hälsoproblem, familjeansvar, olika resurser, motivation och värderingar. En del av detta bagage består av enskilda omständigheter, en del delas med andra i liknande situationer och är beroende av faktorer som uppväxtförhållanden, utbildning, socioekonomisk position, kön och arbetslivshistoria.

METOD

Rapporten beskriver preferenser avseende tid för pension och arbetsrelaterade faktorer som kan påverka ett förlängt arbetsliv bland anställda i Göteborgs Stad som är 55 år och äldre. Samtliga anställda inbjöds att delta i webbenkäten som distribuerades under hösten 2019. Rapporten presenterar beskrivande statistik av anställdas svar, uppdelat per verksamhet, åldersgrupp och kön.

Urval och studiepopulation

Urvalspopulationen var samtliga månads- eller tillsvidareanställda anställda i Göteborgs stad som i september 2019 var 55 år fyllda eller äldre (N=10 485). Samtliga erhöll en enkät och 4 509 personer (43 procent) valde att svara på den. Totalt 36 individer valde aktivt att inte svara på enkäten och 5 940 individer svarade inte alls. Medelåldern bland deltagarna var 59.8 år, 3528 (78.4 procent) personer var kvinnor och 974 (21.6 procent) personer män (Tabell 1). I studien ingick anställda från många olika verksamhetsområden i Göteborgs Stad. Dessa grupperades för att underlätta datahanteringen och analyserna i föreliggande rapport baseras på data från totalt sju verksamhetsgrupperingar (Tabell 1).

Tabell 1: Beskrivning av studiepopulationen

	N (%) Medelvärde (SD)	Svarsfrekvens/verksamhet (%)
Kvinnor	3528 (78.4)	-
Män	974 (21.6)	-
Ålder	59.8 (3.3)	-
Verksamhet		
Äldreomsorg ^a	770 (22.7)	35.9
Individ och familjeomsorg (IFO)	403 (11.9)	56.1
Teknisk ^b	281 (8.3)	51.9
Funktionshinder	525 (15.5)	43.1
Förskola	468 (13.8)	37.3
Grundskola ^c	743 (21.9)	44.0
Gymnasieskola ^d	200 (5.9)	39.4

^a Inkl. särskilt och ordinärt boende, hospice och övrig äldreomsorg

^b Inkl. vatten och avlopp; mark, skydd, boende och lokaler; avfallshantering, miljö- och hälsoskydd

^c Exkl. grundsärskola

^d Exkl. gymnasiesärskola, gymnasial vuxenutbildning, sär vuxenskola, vuxenutbildning

Datinsamling och variabler

Alla anställda i urvalspopulationen tillfrågades om deltagande i en webbenkät. Två påminnelser skickades ut och enkäten var öppen för att svara på mellan den 20 september och den 20 november 2019. Arbetsgivaren gav information om enkäten på intranätet. Enkäten innehöll frågor om intentioner, preferenser och motiv till pensionering eller fortsatt arbete, hälsoaspekter, arbets- och livsförhållanden. Frågor om satsningar på att kunna stanna i arbete samt olika former av anpassningar av arbetet ingick också.

Projektets centrala beroende variabel är medarbetares inställning till sin pensionsålder. Enkäten fångar detta genom frågan: I dag har man ju vissa möjligheter att själv välja när man vill bli pensionerad. Det kan vara både före och efter 65 år. Om du tänker på hur du har det idag, vid vilken ålder vill du då gå i pension (helt och hållet)?

Bakgrundsfrågor var ålder, kön, civiltillstånd, födelseland, modersmål, familjetyp, utbildning mm. Dessa är viktiga då individuella egenskaper samvarierar med inställning till pensionsåldern. Enkäten innehåller också validerade frågor om psykosocial arbetsmiljö, ledning samt den anställdes arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse. Övriga tematiska områden i enkäten är hälsa och livsstil, psykologiskt välbefinnande och sociala nätverk.

Ett avsnitt avser flexibilitet och former av anpassning av sina arbetsförhållanden: (a) individuell anpassning av arbetsförhållanden genom individuella överenskommelser (I deals) avseende arbetstider, arbetsuppgifter och ansvarsområden, finansiella aspekter samt arbetets fysiska lokalisering (Rosen 2013); (b) generell anpassning vilket innebär medarbetares möjligheter att anpassa arbetet avseende tid, plats och prestation (Dellve, et al 2017; Johansson & Lundberg, 2004).

Frågor om deltagande i organisatoriska satsningar eller utvecklingsarbeten för att understödja förlängt arbetsliv konstruerades för den aktuella enkäten och avsåg till exempel:

- Kompetensutveckling; handledning eller mentorskap som rör nyanställda; stärka och träna kunskaper och kompetenser i arbete
- Stärka förutsättningar för att hantera arbete - fysisk träning, psykiska och/eller känslomässiga förmågor
- Digitalisering/teknisk utveckling av arbetsuppgifter, för att minska belastning i arbetet; för att öka trygghet och tillit mellan anställda;
- Delaktighet för medarbetare i beslut som rör arbetet; inflytande i utvecklingsarbeten
- Stärka samarbeten eller förebygga konflikter i arbetet; utveckla värdeskapande arbetet

Flera av frågorna i rapporten enkät härrör från den svenska befolkningsstudien HEARTS (Psykologiska Institutionen, Göteborgs Universitet) samt ”Umeåenkäten” (Sociologiska Institutionen, Umeå universitet) som distribueras till anställda i Umeå kommun och Region Västerbotten i syfte att göra framtida jämförelser. Majoriteten av frågorna var hela eller delar av validerade instrument, till exempel:

- The Reasons for Retirement Questionnaire; The Retirement Experiences (Robinson, Demetre, & Corney, 2010)
- Questionnaire Multidimensional work motivation scale (Gagné et al., 2015)
- Adjustment Latitudes (Johansson & Lundberg, 2009)
- I-deals (Rosen, Slater, Chang, & Johnson, 2013)
- COPSOQ (Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjorner, 2010)
- WorkAbilityIndex (Ilmarinen, 2007)
- Fysisk aktivitet (Grimby et al., 2015)

Analys

För denna rapport gjordes enbart beskrivande statistik, uppdelat per ålder, kön och verksamhet. I senare analysarbeten kommer samvariationer och fördjupade analyser genomföras inom ramen för Lexliv.

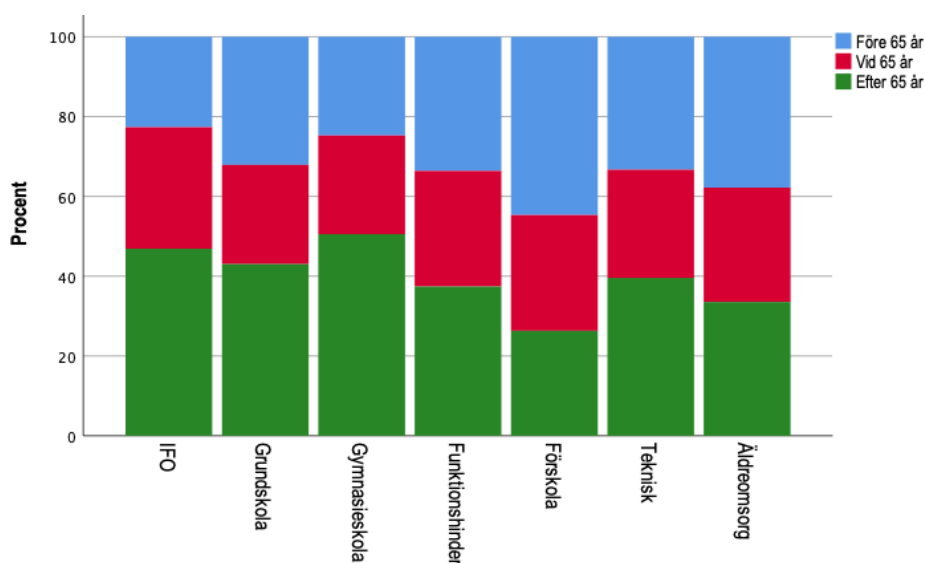
Etik

Enkätdata som används som dataunderlag för analyser är helt anonymiserade och används endast av projektets forskare. Alla resultat presenteras på ett sådant sätt att inga enskilda individer kan identifieras. Forskningspersoners svar och resultat behandlas konfidentiellt och endast behöriga kommer att ha tillgång till data. Undersökningens olika delar har också prövats av etikprövningsnämnd och bedömts motsvara de etiska krav som ställs enligt gällande lagstiftning och praxis (Dnr: 2019-02934).

RESULTAT

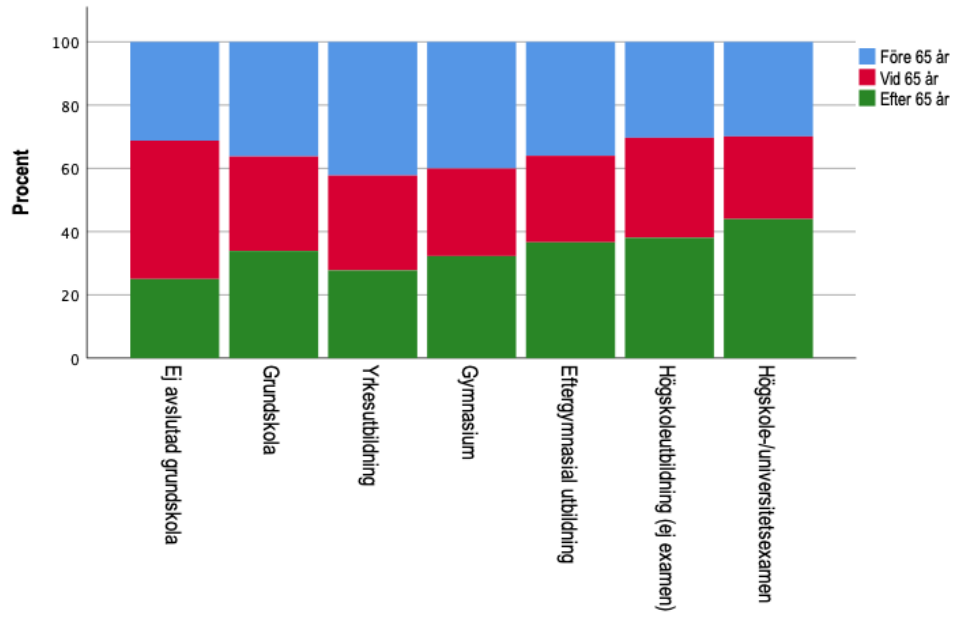
Pensionspreferenser i Göteborgs Stad

Resultaten visar att pensionspreferensen skiljer sig relativt mycket åt mellan olika verksamheter inom Göteborgs stad (Figur 2). Exempelvis uppger strax över 50 procent av de anställda inom gymnasieskolan att de önskar fortsätta arbeta efter att de fyllt 65 år. Motsvarande siffra inom kvinnodominerade verksamheter såsom förskola och äldreomsorg uppgår endast till omkring 30 procent. I linje med detta bekräftar resultaten att män oftare än kvinnor önskar pensionera sig efter 65 års ålder. Omkring 50 procent av männen kan tänka sig ett förlängt arbetsliv medan en majoritet av kvinnorna uttrycker att de önskar gå i pension vid 65 år eller tidigare (diagram ej redovisat här).

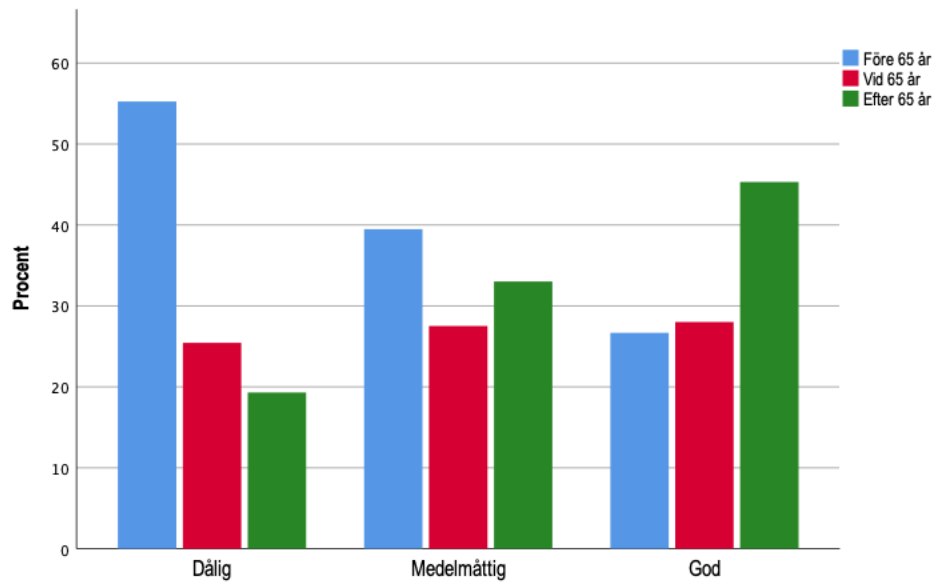


Figur 2: Önskad pensionsålder efter verksamhet (N = 3214)

Vad gäller *utbildningsnivå* så visar resultaten att omkring 45 procent av de anställda som har en examen från högskola/universitet önskar fortsätta arbeta även efter att de fyllt 65 år. Motsvarande andel i den grupp av anställda som ej avslutat grundskolan uppgår endast till strax över 20 procent (Figur 3). Som förväntat indikerar resultaten även att *hälsa* har betydelse för pensionspreferens. Bland dem som rapporterat dålig hälsa önskar omkring 55 procent pensionera sig före 65 års ålder. Andelen anställda som kan tänka sig ett förlängt arbetsliv i denna grupp uppgår till knappt 20 procent. Bland dem som skattar sin hälsa som god kan däremot ca 45 procent tänka sig att jobba efter det att de fyllt 65 (Figur 4).



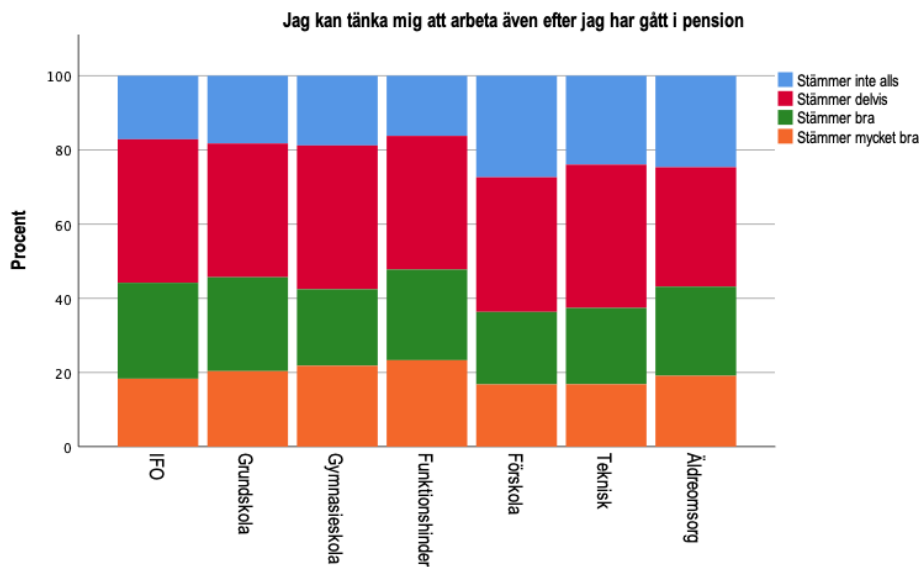
Figur 3: Önskad pensionsålder efter utbildningsnivå (N = 3539)



Figur 4: Önskad pensionsålder efter självskattad hälsa (N = 3522)

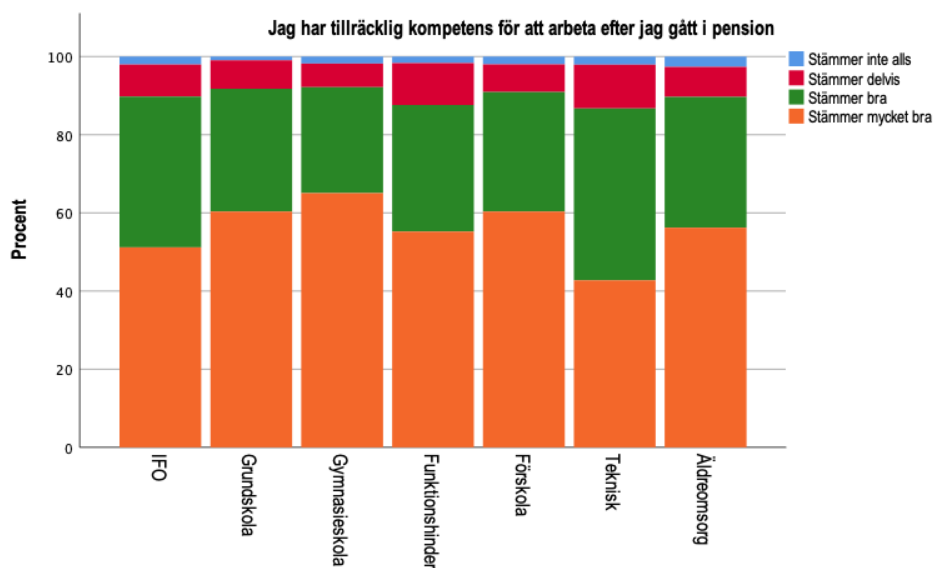
Uppfattningar om pension och egna möjligheter till ett förlängt arbetsliv

Anställda i Göteborgs Stad upplever generellt sett pension som någonting positivt. Skillnaderna mellan sektorer är små i detta avseende, även om pensionering upplevs som särskilt positivt av medarbetare i förskolan (diagram ej redovisat här). Trots det kan många tänka sig att fortsätta att arbeta i någon form efter själva pensioneringen. Detta gäller för mer än 70 procent av de anställda inom samtliga sektorer (Figur 5) och i liknande utsträckning för båda könen (diagram ej redovisat här). I linje med detta indikerar resultaten också att ett abrupt avslut på arbetslivet inte är ett dominerande önskemål inom någon verksamhet även om det, relativt sett, tycks vara något vanligare inom förskolan samt i den tekniska sektorn. När det gäller önskemål för hur pensionsprocessen ska se ut varierar detta något mellan olika verksamheter men att trappa ner, antingen med eller utan pensionsuttag är det mest vanligt förekommande önskemålet inom samtliga sektorer (diagram ej redovisat här).



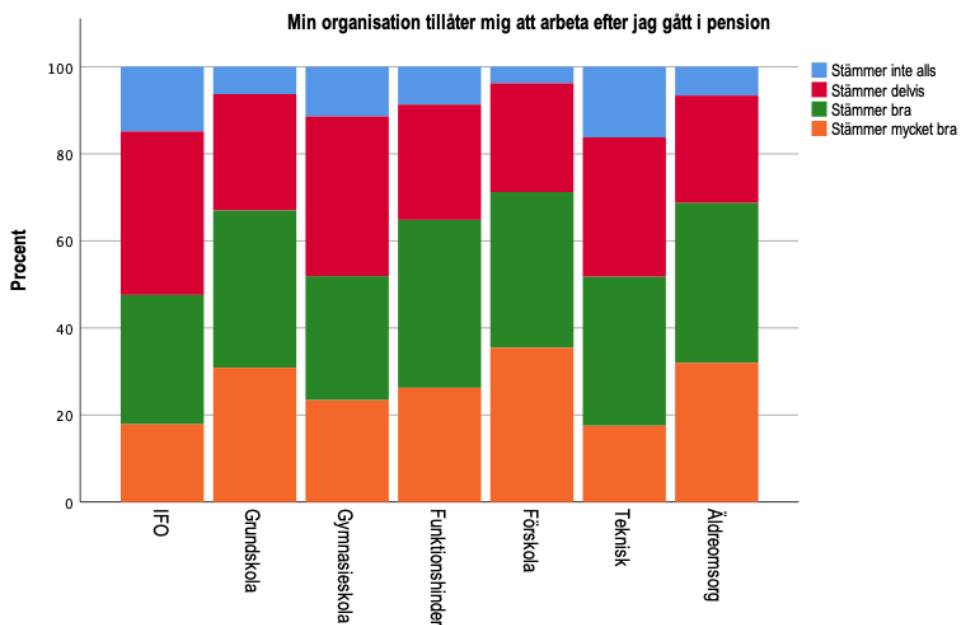
Figur 5: Syn på möjligheten att fortsätta arbeta efter verksamhet (N = 2766)

Det råder heller ingen tvekan om att de allra flesta upplever att de har den kompetens som behövs för att arbeta efter pensionen. I detta avseende är resultaten mycket tydliga – i samtliga verksamheter anger över 80 procent att påståendet ”jag har tillräcklig kompetens för att arbeta efter att jag gått i pension” stämmer bra eller mycket bra överens med hur de uppfattar sin situation (Figur 6). Skillnaderna mellan män och kvinnor är också, i detta avseende, i princip obefintliga (diagram ej redovisat här).



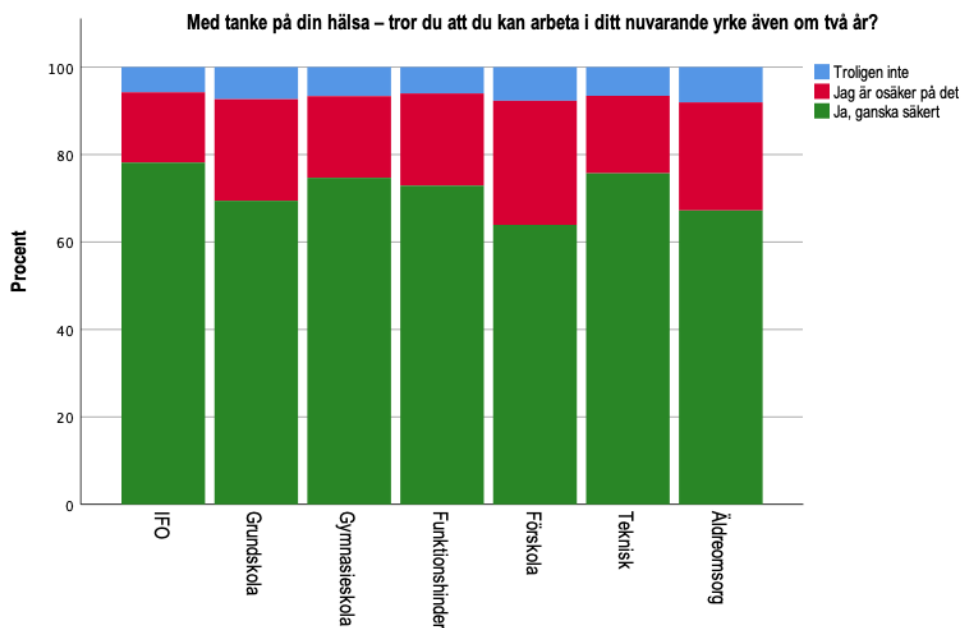
Figur 6: Syn på möjligheten att fortsätta arbeta efter verksamhet (N = 2752)

Organisatoriskt sett verkar det också finnas goda möjligheter till ett förlängt arbetsliv inom kommunens samtliga verksamheter. Från omkring 45 (IFO och gymnasieskola) till 70 (förskola, grundskola och äldreomsorg) procent av medarbetarna upplever organisationens öppenhet som bra eller till och med mycket bra (Figur 7). Kvinnor uttrycker i något högre grad att organisationen troligen skulle tillåta dem att fortsätta arbeta efter pensionen, även om skillnaderna mellan könen är relativt små (diagram ej redovisat här).



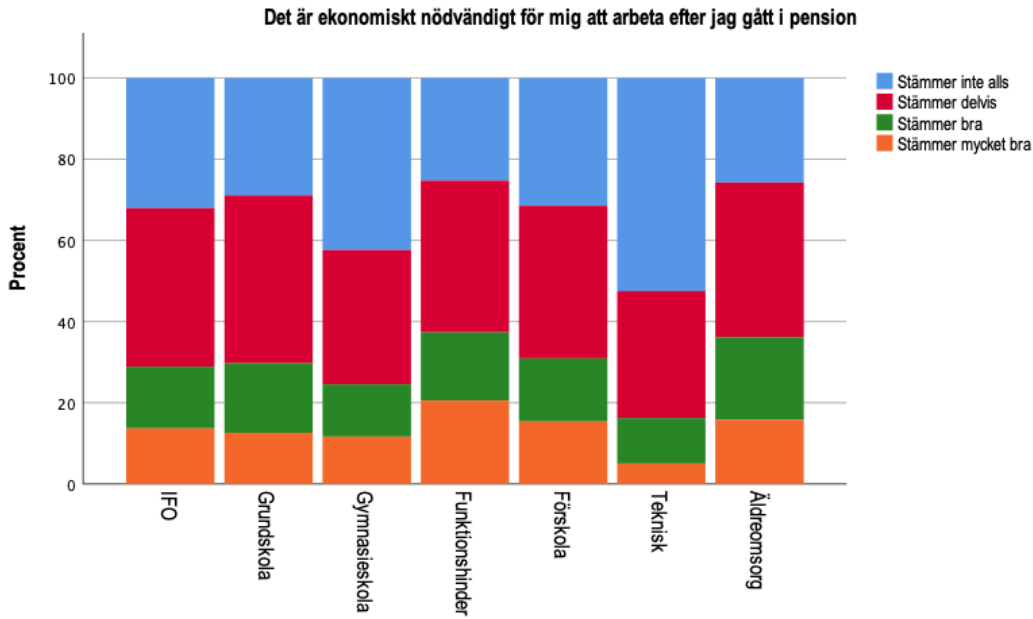
Figur 7: Syn på organisationens öppenhet gentemot ett förlängt arbetsliv efter verksamhet (N = 2672)

Av de diagram som redovisats i föregående avsnitt framgår att bristande hälsa tycks vara ett viktigt skäl till tidig pensionspreferens bland medarbetare i Göteborgs Stad. Om vi tittar på hela populationen så framkommer dock att en majoritet av de anställda, oavsett sektor, inte anser att deras nuvarande hälsotillstånd skulle hindra dem för att arbeta inom yrket även om två år. Dock framgår det av resultaten att det finns relativt stora skillnaderna mellan kommunens verksamheter även i detta avseende. Inom förskolan, exempelvis, anger drygt 60 procent av de svarande att de troligen skulle kunna arbeta i samma yrke även om två år. Inom IFO uppgår motsvarande siffra till knappt 80 procent (Figur 8). Skillnaden mellan könen är däremot ytterst marginell (diagram ej redovisat här).



Figur 8: Syn på den egna hälsan som ett hinder för fortsatt arbete i nuvarande yrke, efter verksamhet (N = 2787)

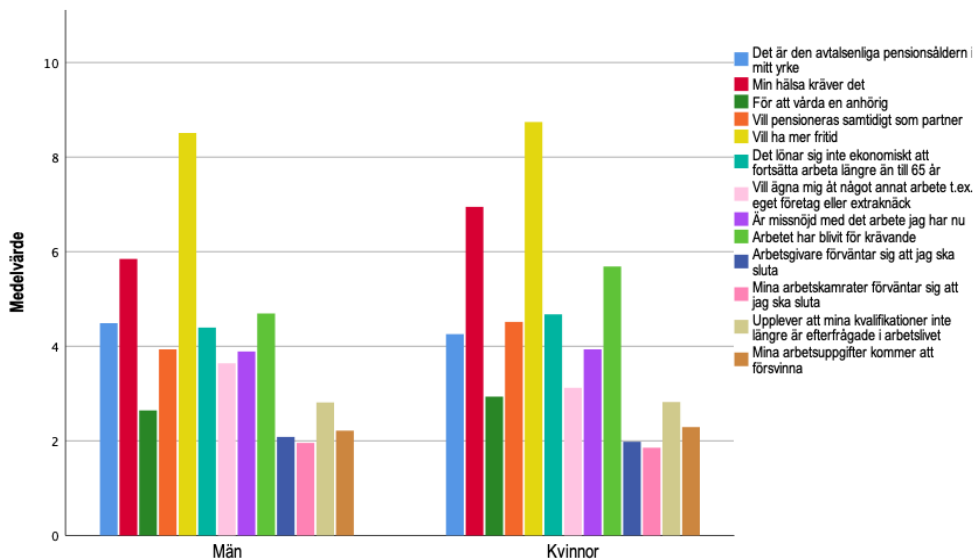
Gällande ekonomiska förutsättningar för att kunna gå i pension så visar resultaten återigen att skillnaderna mellan könen är marginella (diagram redovisas ej här) men att det däremot finns betydande skillnader mellan kommunens olika verksamheter (Figur 9). Även om majoriteten av de anställda, oavsett sektor, menar att de inte är ekonomiskt beroende av att fortsätta arbeta efter pensionen så är andelen anställda med motsatt uppfattning betydligt högre inom exempelvis funktionshinder och äldreomsorg. I sistnämnda verksamhet uppgår drygt 70 procent att fortsatt arbete efter pension i någon mån är nödvändigt rent ekonomiskt. I kontrast till detta uppgår motsvarande andel endast till omkring 45 procent i teknisk verksamhet.



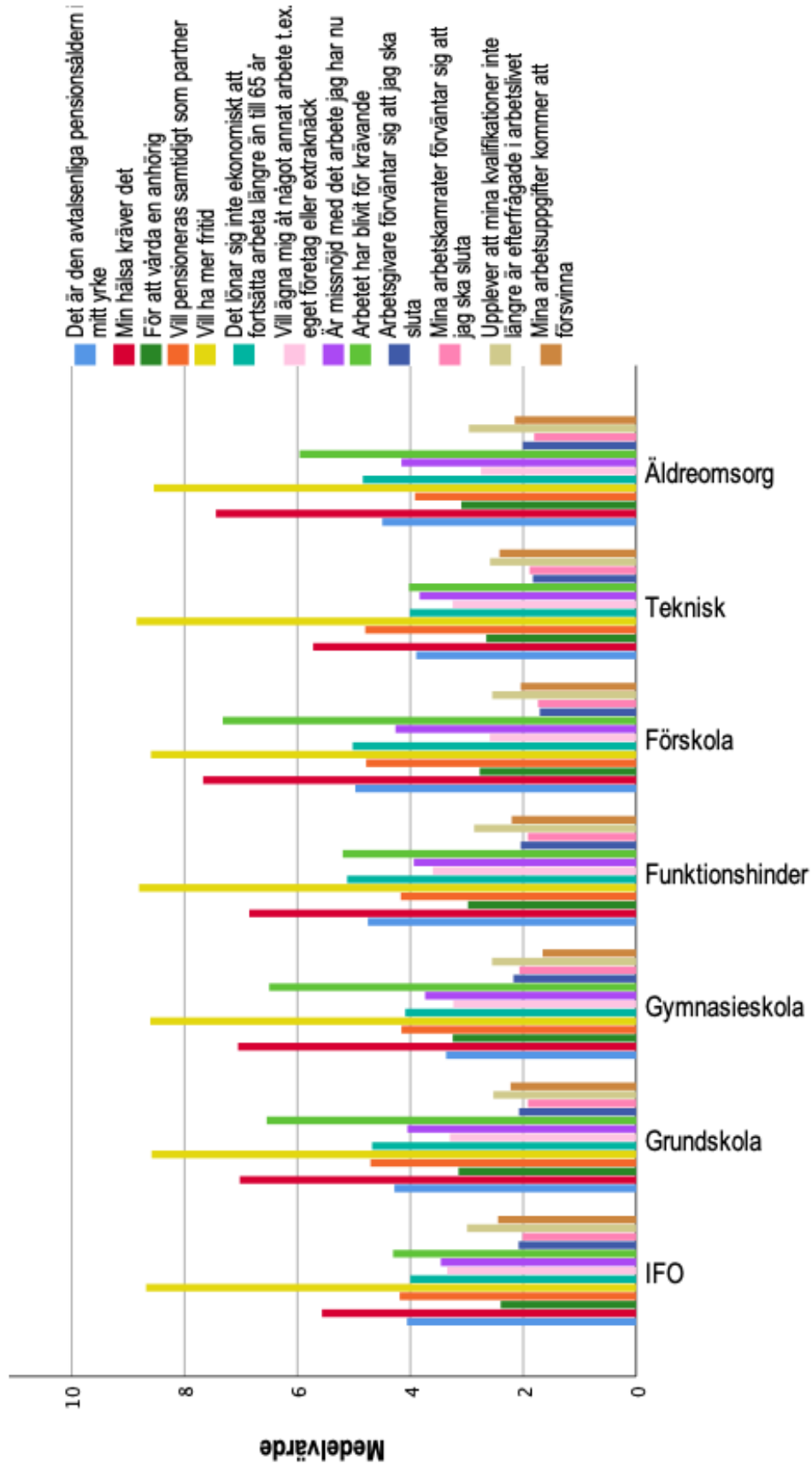
Figur 9: Syn på ekonomin som ett hinder för pensionsavgång efter verksamhet (N = 2746)

Motiv till tidig respektive sen pensionspreferens

Vilka är då de skäl som uppges motivera en tidig pensionspreferens? Tre aspekter sticker ut bland både män och kvinnor i Göteborgs Stad: 1) önskan om mer fritid, 2) att hälsan kräver det samt 3) att arbetet har blivit för krävande. Det sistnämnda gäller i något högre grad bland kvinnor (Figur 10).



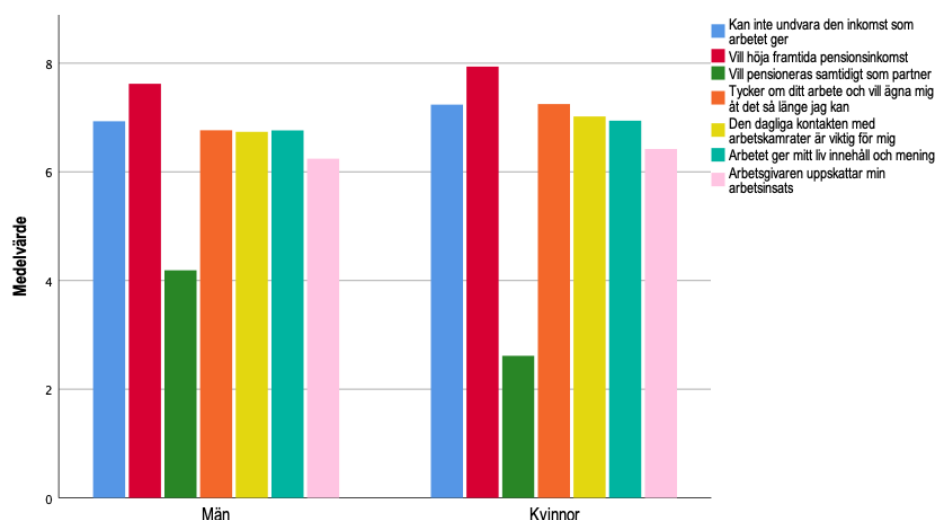
Figur 10: Skäl till tidig pensionspreferens (1 = helt oviktigt till 10 = mycket viktigt) efter kön (N_{min} = 2313, N_{max} = 2518)



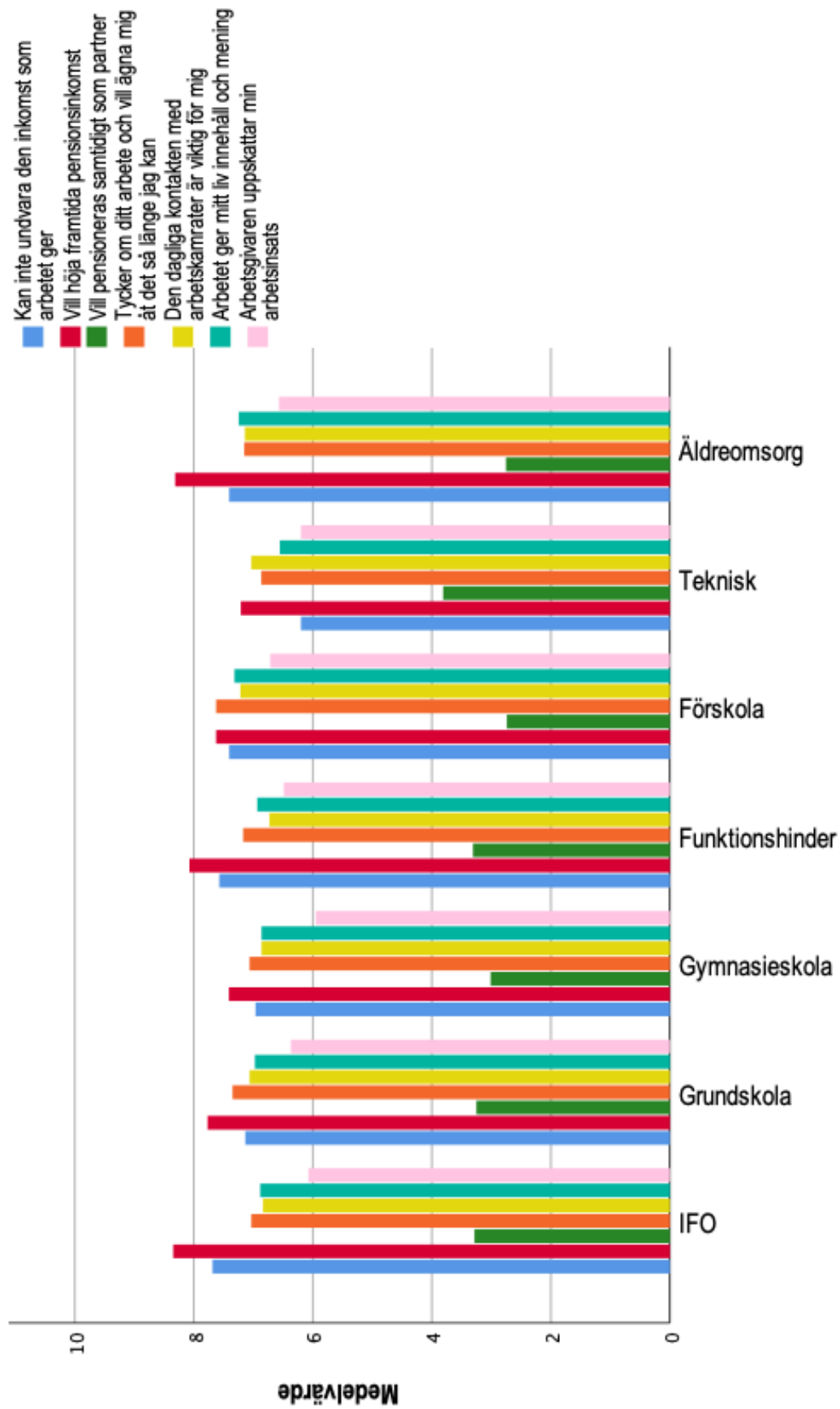
Figur 11: Skäl till tidig pensionspreferens (1 = helt oviktigt till 10 = mycket viktigt) efter verksamhet (N_{min} = 1731, N_{max} = 1858)

Sett till angivna skäl i de olika verksamheterna så framträder en liknande bild (Figur 11). Önskan om mer fritid skattas högst i samtliga sektorer, tätt följd av hälsoskäl samt upplevelsen av att arbetet blivit för krävande. Det sistnämnda skälet uppges vara särskilt viktigt inom utbildningssektorn (förskola till gymnasium) samt inom äldreomsorgen. Dock skattas det, relativt sett, som något mindre viktigt av anställda inom IFO samt inom teknisk verksamhet.

Vad gäller motiv till att vilja *förlänga* sitt arbetsliv så framgår av resultaten att fördelningen är mer jämn i den bemärkelsen att en rad skäl skattas som ungefär lika viktiga (Figur 12 & 13). Allra viktigast tycks dock de ekonomiska skälen vara. Att man vill höja sin framtida pensionsinkomst skattas högt oavsett kön/verksamhet och likaså uppger anställda i hög utsträckning att de faktiskt inte kan undvara den inkomst som arbetet ger. Ett annat viktigt skäl till senare pensionspreferens uppges vara att man tycker om sitt arbete och vill ägna sig åt det så länge man kan. Den dagliga kontakten med arbetskamrater lyfts också fram och likaså det faktum att arbetet upplevs ge livet innehåll och mening. Även om arbetsgivarens uppskattning tycks ha något mindre betydelse i relation till övriga faktorer så bör den heller inte underskattas. Till sist kan säga att det överlag verkar vara mindre viktigt, och särskilt för kvinnor, att pensioneras samtidigt som sin partner.



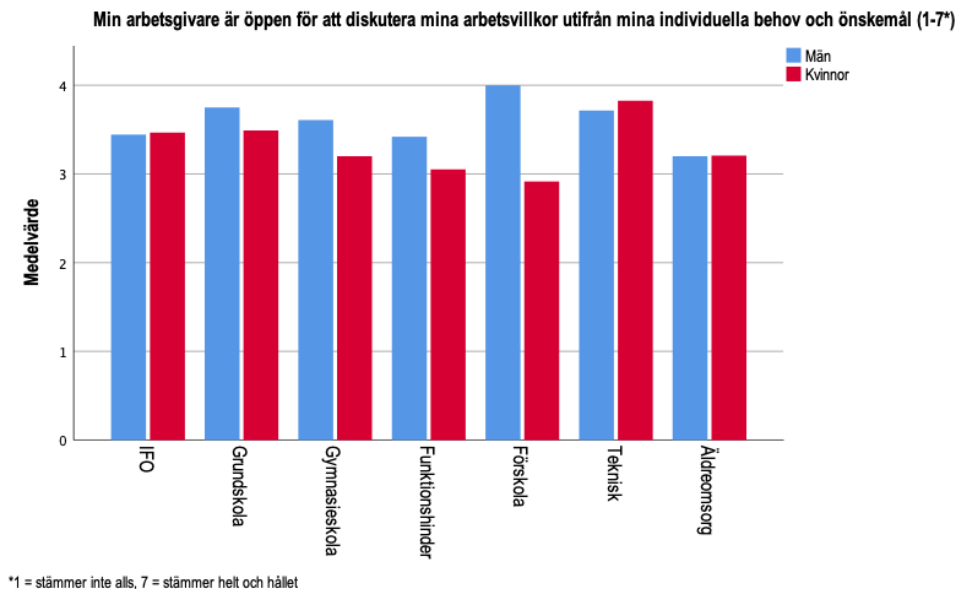
Figur 12: Skäl till sen pensionspreferens (1 = helt oviktigt till 10 = mycket viktigt) efter kön (N_{min} = 1362, N_{max} = 1423)



Figur 13: Skäl till sen pensionspreferens (1 = helt oviktigt till 10 = mycket viktigt) efter verksamhet (N_{min} = 1032, N_{max} = 1077)

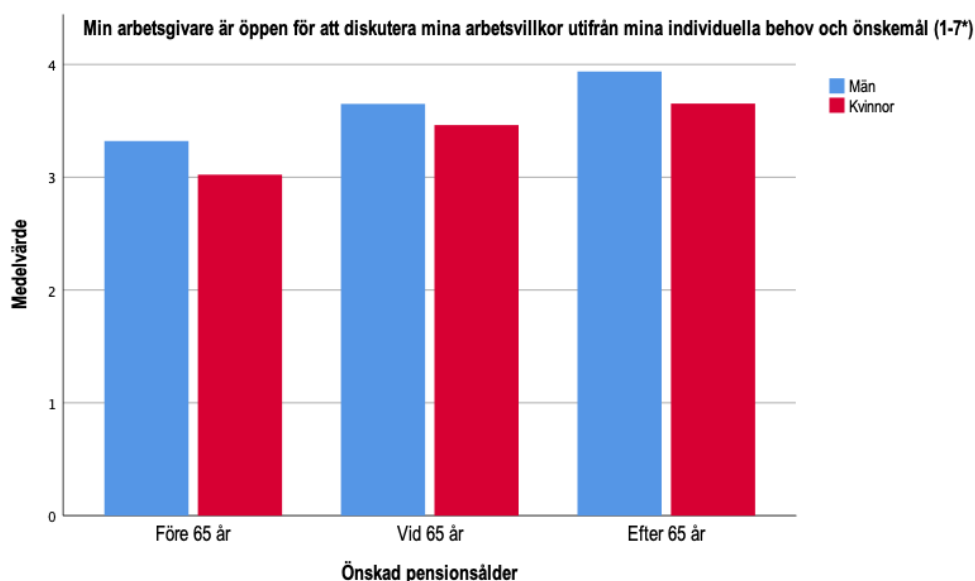
Förekomst och betydelse av flexibilitet och anpassningar

Huruvida medarbetare har erhållit någon form av *individuell överenskommelse om anpassning* av sina arbetsförhållanden antas spela en allt större roll ju äldre en medarbetare blir. Detta eftersom deras behov blir allt mer heterogena över tid. Upplevelsen av att organisationen eller arbetsgivaren generellt sett är öppen för att diskutera individuella lösningar uppfattas genomgående som relativt låg och inga stora variationer mellan de olika kommunala sektorerna kan observeras (Figur 14).



Figur 14: Individuell anpassning efter kön och verksamhet (N = 2697)

Inom skola, förskola och funktionshinder anser dock män i högre grad än kvinnor att deras arbetsgivare är öppen för dessa individuella lösningar. Detta är intressant eftersom sektorerna domineras av kvinnor. En liknande men svagare tendens finns inom den tekniska sektorn där något fler kvinnor anser att de kan få individuella lösningar än män. Det är också tydligt att individuella lösningar inte är praktiserat i en större utsträckning inom Göteborgs stad (Figur 14). Har då möjligheten att få individuella lösningar någon effekt på pensionsintentionen? I materialet är det möjligt att se en svag tendens till detta. Det vill säga de medarbetare som har en senare pensionspreferens upplever i högre grad att de kan få gehör från arbetsgivaren för sina individuella behov (Figur 15).



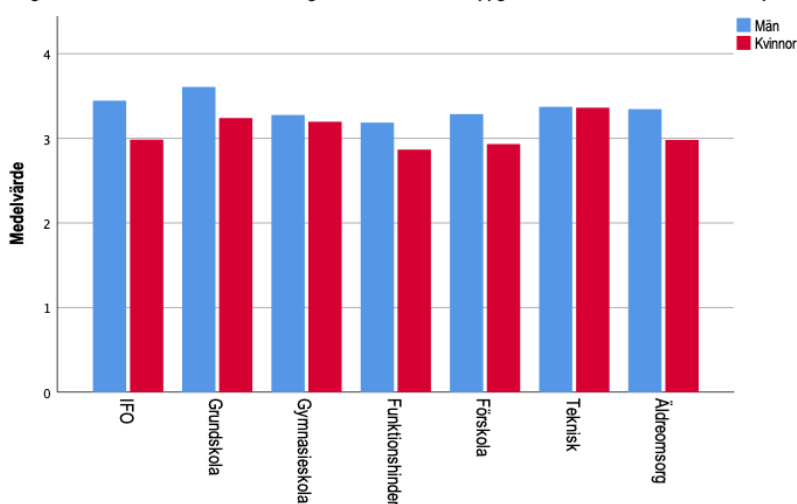
*1 = stämmer inte alls, 7 = stämmer helt och hållet

Figur 15: Individuell anpassning efter kön och önskad pensionsålder (N = 3209)

Två exempel: Kompetensmatchning och flexibilitet

Känslor av mening och tillfredsställelse i arbetet är ofta sammankopplade med huruvida den enskilda medarbetaren upplever att hans/hennes kompetens uppskattas och tas till vara på bästa sätt. För båda könen gäller att man i relativt låg grad anser att fördelningen av arbetet görs utifrån att säkra matchningen mellan individens kompetens och dennes arbetsuppgifter. Med undantag för teknisk verksamhet så uppger dock män, jämfört med kvinnor, att detta sker i högre utsträckning (Figur 16).

Jag har kommit överens med min arbetsgivare om att få arbetsuppgifter som bättre motsvarar min kompetens och erfarenhet (1-7*)

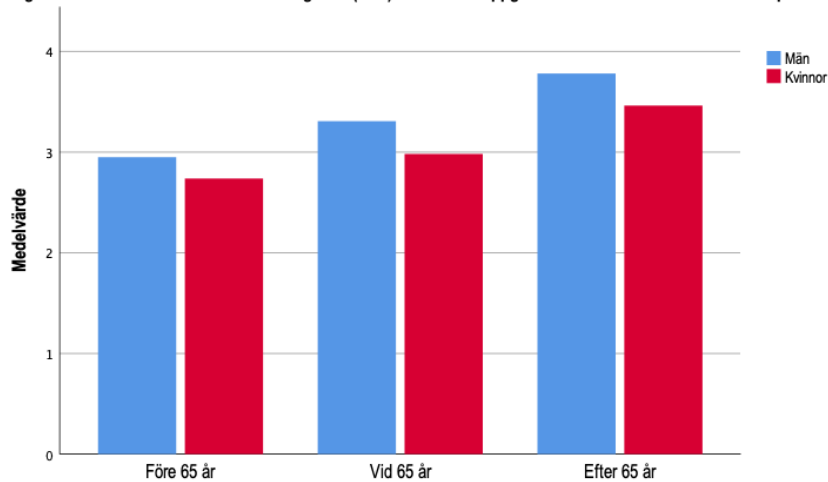


*1 = stämmer inte alls, 7 = stämmer helt och hållet

Figur 16: Individuell anpassning/kompetensmatchning efter kön och verksamhet (N = 2764)

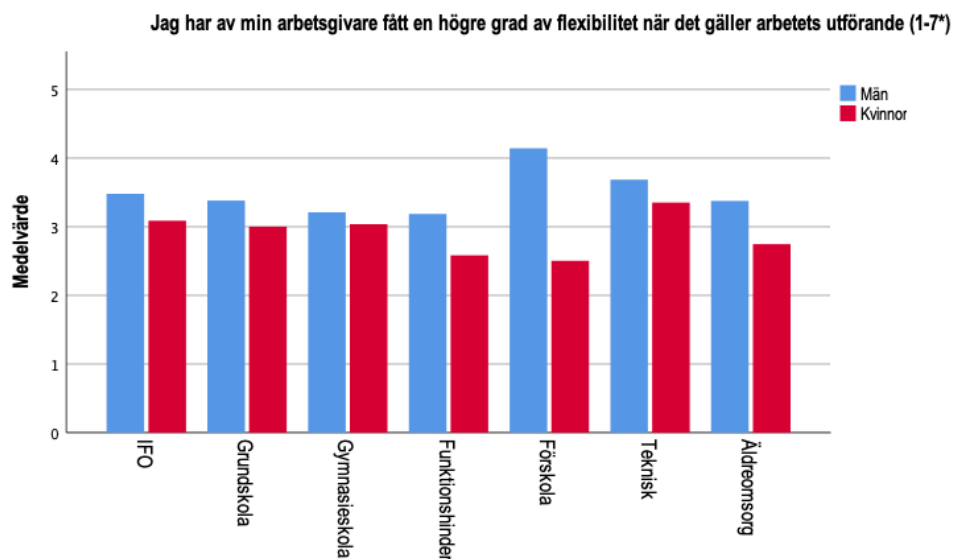
I relation till pensionspreferens så uppger de som kan tänka sig att arbeta längre i högre grad att de kommit överens med sin arbetsgivare om att anpassa arbetsuppgifterna så att de bättre matchar erfarenhet/kompetens. Det skall dock understrykas att skillnaderna mellan de som önskar gå i pension tidigt respektive sent inte är särskilt stora i detta avseende (Figur 17).

Jag har kommit överens med min arbetsgivare (chef) att få arbetsuppgifter som bättre motsvarar min kompetens och erfarenhet (1-7*)



*1 = stämmer inte alls, 7 = stämmer helt och hållet

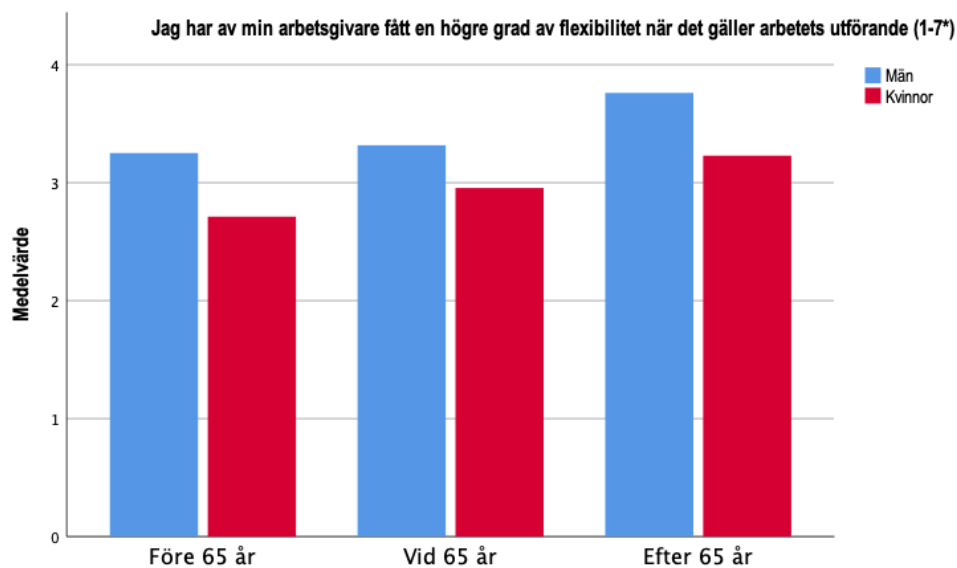
Figur 17: Individuell anpassning/kompetensmatchning efter kön och önskad pensionsålder (N = 3661)



*1 = stämmer inte alls, 7 = stämmer helt och hållet

Figur 18: Individuell anpassning/flexibilitet efter kön och verksamhet (N = 2714)

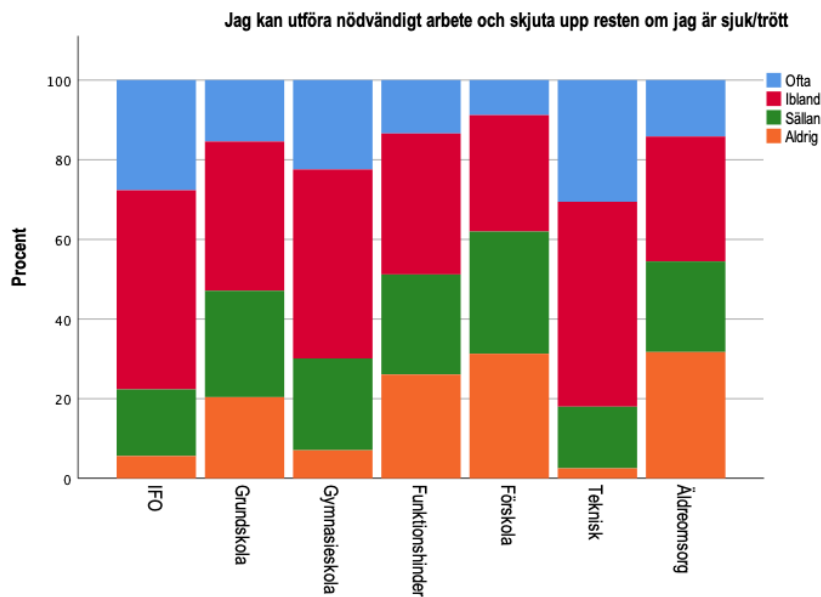
Det är tydligt att flera medarbetare i kommunen upplever att de har relativt låg grad av flexibilitet i relation till utförandet av sina arbetsuppgifter. Män upplever återigen i högre grad än kvinnor att de erbjuds möjlighet till individuella anpassningar och då särskilt inom förskolan (Figur 18). Likaså tycks möjligheterna till flexibilitet ha viss betydelse för senare pensionspreferens (Figur 19).



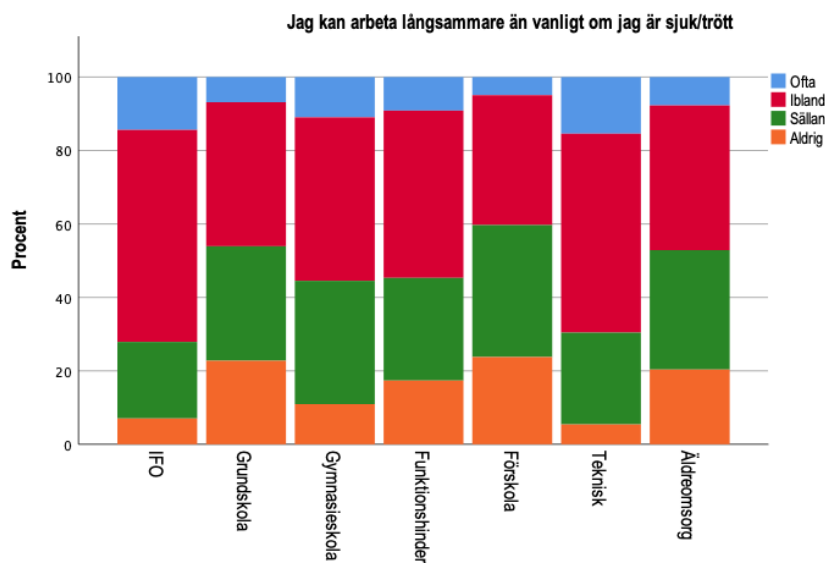
*1 = stämmer inte alls, 7 = stämmer helt och hållet

Figur 19: Individuell anpassning/flexibilitet efter kön och önskad pensionsålder (N = 3601)

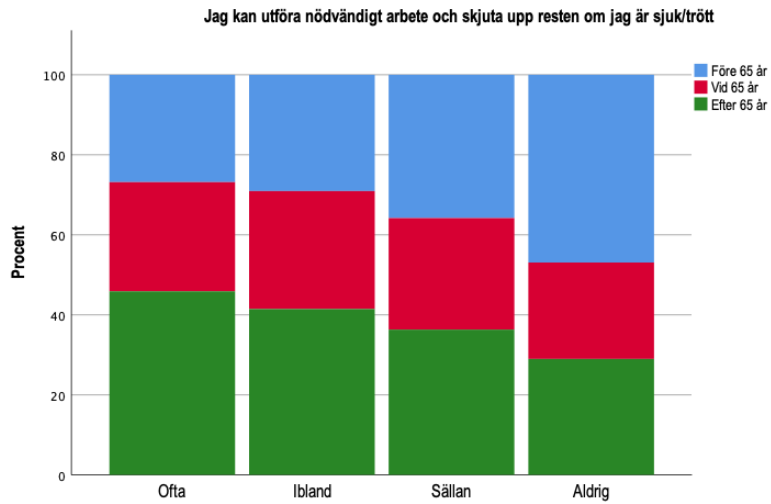
Upplevelsen av *generella anpassningsmöjligheter* av sitt arbete efter dagsform av ork och kapacitet var mer vanligt än möjligheten att göra individuella överenskommelser (se ovan). De fanns dock stora variationer mellan de olika kommunala verksamheterna avseende att kunna ha egen planering och anpassa arbetstakten (Figur 20 och 21). Inom IFO och tekniska verksamhetsområden var det vanligare att kunna göra egen planering av arbetstiden och anpassa arbetstakt, till exempel att kunna utföra nödvändigt arbete och skjuta upp resten eller arbeta långsammare de dagar man hade minskad ork. Detta var mindre vanligt inom förskola och äldreomsorg. Generella anpassningsmöjligheter har tydligare betydelse för preferens att stanna i anställning och arbete efter 65 års ålder (Figur 22 och 23).



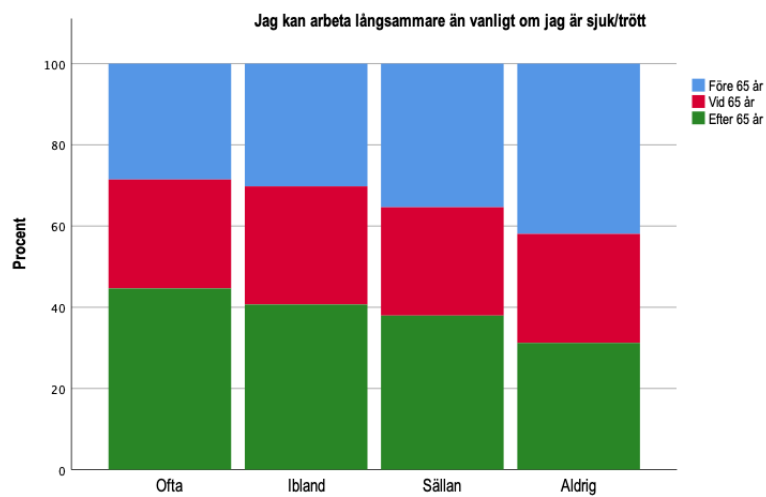
Figur 20: Generella anpassningsmöjligheter/egenplanering och verksamhet (N = 2691)



Figur 21: Generella anpassningsmöjligheter/anpassa takt efter ork och verksamhet (N = 2687)



Figur 22: Generella anpassningsmöjligheter/egenplanering och önskad pensionsålder (N = 3567)

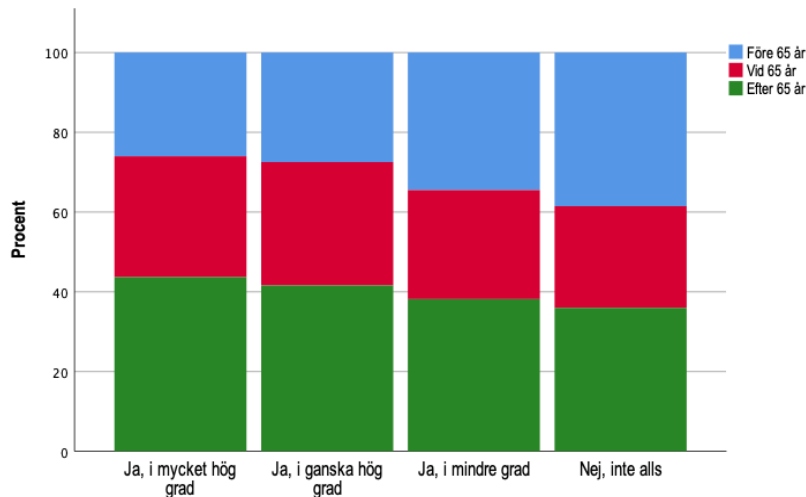


Figur 23: Generella anpassningsmöjligheter/anpassa takten och önskad pensionsålder (N = 3559)

Förekomst och betydelse av organisatoriska satsningar

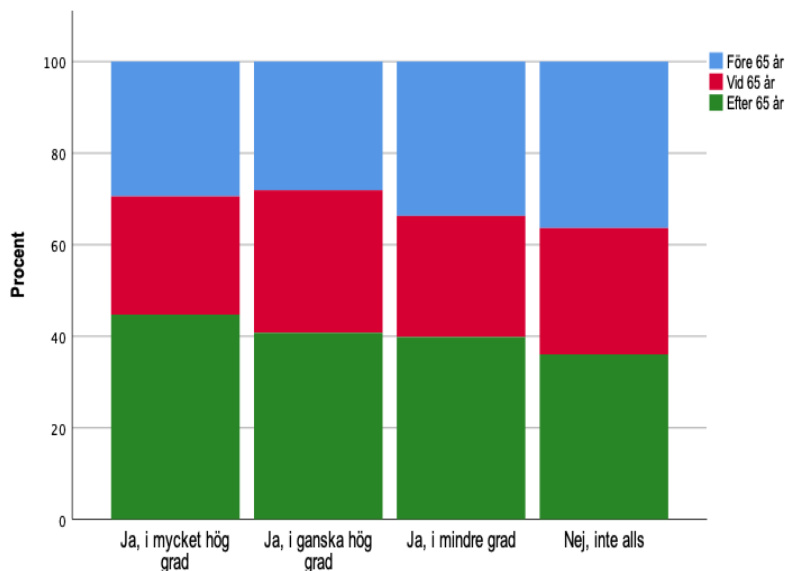
Det finns svaga tendenser till att de som deltagit i utvecklingsarbeten som handlade om ökad delaktighet i beslut rörande arbetet också var mer intresserade att arbeta längre (Figur 24). En något positiv tendens till att vilja arbeta längre fanns även bland dem som deltagit aktivt i satsning på karriär och kompetensutveckling (Figur 25). I dessa avseenden fanns inte så stor variation mellan verksamheterna (diagram ej redovisat här).

Har under det senaste året deltagit i satsningar eller utvecklingsarbeten som handlar om ökad delaktighet för medarbetare i beslut som rör arbetet



Figur 24: Deltagande i utvecklingsarbeten för främjad delaktighet och önskad pensionsålder (N = 3555)

Har under det senaste året deltagit i satsningar eller utvecklingsarbeten som handlar om karriär- eller kompetensutveckling



Figur 25: Deltagande i utvecklingsarbeten rörande karriär-/kompetensutveckling och önskad pensionsålder (N = 3600)

DISKUSSION

En av de stora utmaningarna för såväl privata som offentliga organisationer och arbetsgivare är kompetensförsörjningen och arbetskraftsbristen. På grund av en åldrande befolkning så löses inte problemet enbart genom att attrahera nya yngre medarbetare. De befintliga medarbetarna måste också motiveras att stanna kvar längre. Utmaningarna med en åldrande befolkning och dess inverkan på välfärdssystemet kräver inte bara samhällsliga lösningar och individuell anpassning, utan också åtgärder på organisatorisk nivå. Arbetsgivare behöver anpassa arbetsvillkoren på ett sådant sätt att ett längre arbetsliv blir möjligt.

Denna rapport beskriver anställdas preferenser och intentioner i relation till pension och möjligheter till ett förlängt arbetsliv. Tidigare forskning visar att det finns ett flertal faktorer som har betydelse i sammanhanget. I den här rapporten har vi valt att fokusera på betydelsen av *kön*, *utbildningsnivå*, *verksamhet* och *hälsa*. Vi har dessutom studerat hur förekomsten av *organisatorisk flexibilitet och anpassningar* (Ideals) och förekomst av *organisatoriska (kollektiva) satsningar* korrelerar med intentioner och attityder till pensionering.

Resultaten visade att pensionspreferensen skiljer sig relativt mycket åt mellan olika verksamheter. Följande faktorer samvarierar med önskemål om längre arbetsliv: kön (män vill oftare än kvinnor pensionera sig senare), hög utbildningsnivå, god hälsa och verksamhet. Som främsta motiv till *tidig pensionspreferens* uttryckte de anställda en önskan om mer fritid, att deras hälsa kräver att de går i pension samt att arbetet har blivit för krävande. Önskan om att *förlänga* arbetslivet motiverades framförallt av följande skäl: Att man ville höja sin pensionsinkomst; att man tycker om sitt arbete och vill ägna sig åt det så länge man kan, att den dagliga kontakten med arbetskamrater är viktig samt att arbetet upplevs ge livet innehåll och mening.

Anställda i Göteborgs Stad upplever generellt sett pension som någonting positivt och skillnaderna mellan sektorer är små. Majoriteten inom samtliga sektorer och i liknande utsträckning för både män och kvinnor kan dock tänka sig att fortsätta att arbeta i någon form efter pensioneringen. Önskemål om hur pensionsprocessen varierar något mellan olika verksamheter, men att trappa ner, antingen med eller utan pensionsuttag är det mest vanligt förekommande önskemålet inom samtliga sektorer.

Organisatoriskt sett verkar det finnas goda möjligheter till ett förlängt arbetsliv inom kommunens samtliga verksamheter. Många (45-70 procent, något fler kvinnor) anställda upplever att organisationen har en öppenhet för fortsatt anställning. Det finns dock relativt stora skillnader mellan kommunens verksamheter avseende betydelsen av hälsa och arbetsförmåga samt ekonomiska förutsättningar för att kunna gå i pension. De allra flesta (80 procent) upplever att de har den kompetens som behövs för att arbeta efter pensionen, oavsett kön. Det finns svaga tendenser till att de som deltagit i utvecklingsarbeten som handlade om ökad delaktighet i beslut rörande arbetet och/eller karriär och kompetensutveckling också var mer intresserade att arbeta längre.

Kommunala verksamheter tenderar att vara kvinnodominerade, med undantag för teknisk förvaltning som domineras av män. Det gör att variablerna kön och verksamhet tydligt interagerar med varandra i vårt material. För att förstå varför män tycks vara mer benägna än kvinnor att arbeta längre än till 65 år så kan man beakta det faktum att det råder skilda normativa förväntningar på kvinnor respektive män gällande löne-, hushålls- och omsorgsarbete. För kvinnor kan det till exempel finnas fler *pull-faktorer* i privatlivet, så som barn, barnbarn och åldrande föräldrar i behov av omsorg, än vad det generellt sett gör för män. För män kan det istället vara så att status och socialt sammanhang tydligare är kopplat till yrket och relationerna till kollegor, vilket alltså torde kunna öka benägenheten att förlänga arbetslivet (se vidare om betydelsen av arbetets organisering och arbetsmiljö nedan).

Utbildningsnivå är en variabel som påverkar den betydelse en individ fäster vid sitt yrke. Man skulle kunna säga att med högre utbildningsnivå så kommer yrket att ta en allt mer framträdande plats i individens sociala identitet. Det vill säga, som en slags materialisering av ett strävande som individen ägnat en stor del av sitt liv åt. Detta kan vara en del av förklaringen till att vi i enkätresultatet kan se att 45 procent av de med examen från högskola/universitet önskar fortsätta arbeta efter 65 år, vilket kan sättas i relation till att det endast är ca 20 procent av dem som inte har en avslutad grundskoleutbildning som har samma preferens. Detta har också en inverkan på hur mönstren ser ut mellan olika *verksamheter* inom Göteborgs stad. På aggregerad nivå kan vi se att tjänstemän tenderar att arbeta betydligt längre än i de flesta arbetaryrken (Kadefors, 2019). Något som också måste förstås i relation till att vissa yrkesgrupper arbetar under höga psykiska och fysiska påfrestningar.

I Göteborgs stad finns det flera olika verksamheter och därmed också olika sätt att organisera arbetet. Hur arbetet organiseras har betydelse för medarbetarnas *hälsa* och välbefinnande. Att arbetsmiljö har dessa effekter är generella samband och påverkar både män och kvinnor. Dock uttrycker kvinnor i högre grad än män att hälsa och krävande arbete påverkar deras preferens att pensioneras innan 65 år. Det är däremot intressant att fördjupa sig ytterligare i hur organiseringen inom de olika verksamheterna påverkar arbetsvillkoren och hur detta slår olika för viljan att fortsätta arbeta efter 65 års ålder. Det är också viktigt att poängtera i det sammanhanget att den skiftande könssammansättningen mellan de olika kommunala verksamheterna antagligen gör att kvinnor och män exponeras för delvis olika arbetsmiljö. Som en konsekvens av det så kan män och kvinnor också ges olika möjligheter till god hälsa. Dessutom kan *hälsoeffekterna* se olika ut beroende på arbetsmiljön inom de olika verksamheterna.

Det finns mycket forskning och en gedigen kunskap om vilka organisatoriska och psykosociala faktorer som bidrar till en god arbetsmiljö. Dock behövs mer forskning kring de faktorer som också har ett gott utfall vad gäller medarbetares vilja att förlänga sitt arbetsliv. Goda generella arbetsmiljöfaktorer utgör med all säkerhet en bra bas för detta, men finns det särskilda organisatoriska satsningar och/eller individuella anpassningar som kan ha en god effekt genom att de direkt riktas mot äldre medarbetare?

I materialet kan vi se en svag tendens till detta. Det vill säga de som har en senare pensionspreferens uttrycker i något högre grad att de får gehör från arbetsgivaren för sina *individuella behov* samt att det finns generella anpassningsmöjligheter av arbetet. De som deltagit i organisatoriska satsningar som riktar sig mot en ökad delaktighet i beslut rörande arbetet också var mer intresserade av att arbeta längre. När det gäller de individuella anpassningarna av arbetet så är detta en praktik som inte är särdeles vanlig, varken på arbetsmarknaden överlag eller inom Göteborgs stad. Den svaga tendensen skulle i det fallet möjligtvis kunna peka på en väg framåt om det tydliggörs för äldre medarbetare att det finns en möjlighet till formulering av ett anpassat avtal som gynnar dels organisationen, i den meningen att man kan bibehålla medarbetaren längre, dels medarbetaren själv genom att denne kan få sitt arbetsliv bättre anpassat efter sina specifika behov. Det vill säga medvetenheten om att man fått en individuell anpassning skulle i sig potentiellt kunna öka motivationen och arbetsförmågan.

Vad gäller de generella organisatoriska satsningarna på till exempel delaktighet så kan möjligtvis den svaga tendensen (beskriven ovan) stärkas ytterligare om satsningen gällde särskilt äldre medarbetare. Möjligen kan satsningar på starkt känsla av delaktighet för just den gruppen tjäna syftet att motverka en åldersrelaterad distansering från arbete och arbetsmarknad, understödd av samhällseliga normer om just ålder och pensionering. För att påvisa om detta stämmer krävs dock mer fördjupade studier.

Avslutningsvis så uttryckte medarbetare med en tidig pensionspreferens att önskan om mer fritid var det viktigaste motivet att pensionera sig, därefter att hälsan kräver det, följt av att arbetet blivit för krävande. För en organisation med ambitionen att förlänga arbetslivet för sina medarbetare så är alla dessa motiv möjliga att bemöta på olika sätt. Att erbjuda flexibla lösningar i form av deltid och möjligheten att komma tillbaka i arbete efter en period av pension på heltid, är möjliga lösningar att elaborera med. Inte minst eftersom ca 70 procent av medarbetarna uttryckte att de kunde tänka sig att arbeta efter pensionen. Arbete med hälsa och arbetsmiljö är ett långsiktigt arbete, men även ur det perspektivet torde flexibla individuella anpassningar göra det möjligt för vissa grupper att förlänga sitt arbetsliv.

De medarbetare som kunde tänka sig att förlänga sitt arbetsliv hade först och främst ett ekonomiskt motiv, det vill säga att höja sin pension. Dock är det viktigt att lyfta fram att de motiv som följde närmast på detta var att man tyckte om sitt arbete eftersom det skänkte dem en känsla av innehåll och mening och att man därför ville ägna sig åt det så länge man kunde, samt att man ser positivt på att behålla den dagliga kontakten med arbetskamrater.

REFERENSER

- Atchley, R. C. (1982). Retirement as a social institution. *Annual review of sociology*, 8(1), 263-287.
- Bal, P. M., De Jong, S. B., Jansen, P. G., & Bakker, A. B. (2012). Motivating employees to work beyond retirement: A multi-level study of the role of I-deals and unit climate. *Journal of Management Studies*, 49(2), 306-331.
- Bal, P. M., & Jansen, P. G. (2015). Idiosyncratic deals for older workers: Increased heterogeneity among older workers enhance the need for I-deals. In *Aging workers and the employee-employer relationship* (pp. 129-144): Springer.
- Bal, P. M., Kooij, D. T., & Rousseau, D. M. (2015). *Aging workers and the employee-employer relationship*: Springer.
- Bengts, C., & Stattin, M. (2018). Pensionspreferenser och motiv till arbete efter 65 bland personal inom hälso-och sjukvården: kvalitativa analyser av arbetsrelaterade faktorer påverkan på pensionspreferenser samt motiv till och erfarenheter av ett förlängt arbetsliv. In: Umeå universitet.
- Bengtsson, M., & Flisbäck, M. (2017). On leaving work as a calling: retirement as an existential imperative. *International Journal of Ageing and Later Life*, 11(1), 37-67.
- Bengtsson, M., Flisbäck, M., & Lund, A. (2017). *Farväl till arbetet: sociologiska perspektiv på meningen med att gå i pension*: Nordic Academic Press.
- Berglund, T., Seldén, D., & Halleröd, B. (2017). Factors affecting prolonged working life for the older workforce: the Swedish case. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(1).
- Browne, P., Carr, E., Fleischmann, M., Xue, B., & Stansfeld, S. A. (2019). The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review. *European journal of ageing*, 16(1), 73-82.
- Bäckman, O., & Nilsson, A. (2011). Pathways to social exclusion—A life-course study. *European Sociological Review*, 27(1), 107-123.
- Carneck, A., Kirs, K., & Karlsson, H. (2016). Medelpensioneringsålder och utträdesålder, mm.
- Carr, E., Hagger-Johnson, G., Head, J., Shelton, N., Stafford, M., Stansfeld, S., & Zaninotto, P. (2016). Working conditions as predictors of retirement intentions and exit from paid employment: a 10-year follow-up of the English Longitudinal Study of Ageing. *European journal of ageing*, 13(1), 39-48.
- Chen, S. P., & Mykletun, R. J. (2014). Ageing workforce knowledge management and transactional and transformational leadership: A sociotechnical systems framework and Norwegian case study. *International Journal of Business and Social Science*, 5(1), 11-21.
- Dellve, Lagerström, M., & Hagberg, M. (2003). Work-system risk factors for permanent work disability among home-care workers: a case-control study. *International archives of occupational and environmental health*, 76(3), 216-224.
- Dellve, L., & Eriksson, A. (2017). Development of health-promoting and sustainable leadership: follow-up of an intervention study. *The European Journal of Public Health*, 27(suppl3). doi:10.1093/eurpub/ckx187.267
- Dellve, L., Fallman, S. L., & Ahlstrom, L. (2016). Return to work from long-term sick leave: a six-year prospective study of the importance of adjustment latitudes at work and home. *International archives of occupational and environmental health*, 89(1), 171-179. doi:<https://doi.org/10.1007/s00420-015-1061-y>
- Djelic, M.-L., & Quack, S. (2007). Overcoming path dependency: path generation in open systems. *Theory and society*, 36(2), 161-186.

- Ebbinghaus, B. (2005). *Can path dependence explain institutional change? Two approaches applied to welfare state reform*. Retrieved from
- Ebbinghaus, B. (2006). *Reforming early retirement in Europe, Japan and the USA*: Oxford University Press.
- Ekerdt, D. J. (2010). Frontiers of research on work and retirement. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 65(1), 69-80.
- Elovainio, M., Ferrie, J. E., Singh-Manoux, A., Shipley, M., Batty, G. D., Head, J., . . . Brunner, E. (2011). Socioeconomic differences in cardiometabolic factors: social causation or health-related selection? Evidence from the Whitehall II Cohort Study, 1991–2004. *American journal of epidemiology*, 174(7), 779-789.
- Elovainio, M., Forma, P., Kivimäki, M., Sinervo, T., Sutinen, R., & Laine, M. (2005). Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees. *Work & stress*, 19(1), 84-92.
- Erikson, R., & Tåhlin, M. (1987). Coexistence of welfare problems. *Welfare in transition*, 257-280.
- Fernandez, M. E., Mutran, E. J., Reitzes, D. C., & Sudha, S. (1998). Ethnicity, Gender, and Depressive Symptoms in Older Workers 1. *The Gerontologist*, 38(1), 71-79. doi:10.1093/geront/38.1.71
- Fisher, G. G., Chaffee, D. S., & Sonnega, A. (2016). Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 230-261.
- Flisbäck, M., & Bengtsson, M. (2019). Möjligheter till meningsfullt arbete i ett förlängt yrkesliv: En studie av äldre läkares grupphandledning av utlandsutbildade kollegor. *Arbetsliv i omvandling*(1), 1-60.
- Furunes, T., & Mykletun, R. (2011). Managers' decision latitude for age management: Do managers and employees have the same (implicit) understanding? *Older Workers in a Sustainable Society, Labor, Education & Society*, Peter Lang Verlag, Frankfurt, 107-116.
- Furunes, T., Mykletun, R. J., & Solem, P. E. (2011). Age management in the public sector in Norway: exploring managers' decision latitude. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(06), 1232-1247.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A. K., . . . Güntert, S. T. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196.
- Gangl, M. (2006). Scar effects of unemployment: An assessment of institutional complementarities. *American Sociological Review*, 71(6), 986-1013.
- Garbarski, D. (2010). Perceived social position and health: Is there a reciprocal relationship? *Social Science & Medicine*, 70(5), 692-699.
- Gillberg, G., & Dellve, L. (2019). Mot en visare organisering av äldreomsorgen- Rapport från ett följeforskningsprojekt.
- Grima, F. (2011). The influence of age management policies on older employee work relationships with their company. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(06), 1312-1332.
- Grimby, G., Börjesson, M., Jonsdottir, I., Schnohr, P., Thelle, D., & Saltin, B. (2015). The “Saltin–Grimby Physical Activity Level Scale” and its application to health research. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, 25, 119-125.
- Hallerod, B., Orestig, J., & Stattin, M. (2013). Leaving the labour market: the impact of exit routes from employment to retirement on health and wellbeing in old age. *Eur J Ageing*, 10(1), 25-35. doi:10.1007/s10433-012-0250-8

- Halleröd, B., & Gustafsson, J.-E. (2011). A longitudinal analysis of the relationship between changes in socio-economic status and changes in health. *Social Science & Medicine*, 72(1), 116-123.
- Halleröd, B., & Larsson, D. (2008). Poverty, welfare problems and social exclusion. *International Journal of Social Welfare*, 17(1), 15-25.
- Halleröd, B., & Seldén, D. (2013). The multi-dimensional characteristics of wellbeing: How different aspects of wellbeing interact and do not interact with each other. *Social Indicators Research*, 113(3), 807-825.
- Hasselhorn, H. M., & Apt, W. (2015). *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Retrieved from https://ec.europa.eu/eip/ageing/library_en
- Henkens, K., & Tazelaar, F. (1997). Explaining Retirement Decisions of Civil Servants in the Netherlands: Intentions, Behavior and the Discrepancy between the Two. *Research on Aging*, 19(2), 139-173. doi:10.1177/0164027597192001
- Hornung, S., Rousseau, D. M., & Glaser, J. (2009). Why supervisors make idiosyncratic deals: antecedents and outcomes of i-deals from a managerial perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 738-764. doi:10.1108/02683940910996770
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of applied psychology*, 92(5), 1332.
- Håkansson, H., & Dellve, L. (2019). Medarbetardrivna brukarriktade innovationer i omsorgsarbetet? Förutsättningar och hinder i implementering av satsning för ökad delaktighet bland medarbetare.
- Ilmarinen, J. (2007). The work ability index (WAI). *Occupational medicine*, 57(2), 160-160.
- Jacobs, B. (2009). *Human capital, retirement and pension saving*. Paper presented at the Manuskript presenterat på Conference on the future of European Research on aging, pensions and retirement, organiserad av Netspar och European Science Foundation (ESF).
- Johansson, G., & Lundberg, I. (2009). Components of the illness flexibility model as explanations of socioeconomic differences in sickness absence. *International Journal of Health Services*, 39(1), 123-138.
- Johansson, P., Laun, L., Palme, M., & Stensöta, H. O. (2018). Drivkrafter och möjligheter till ett förlängt arbetsliv [Driving forces and opportunities for an extended working life].
- Jonsson, R., Dellve, L., & Halleröd, B. (2019). Work despite poor health? A 14-year follow-up of how individual work accommodations are extending the time to retirement for workers with poor health conditions. *SSM-population health*, 100514.
- Jonsson, R., Lindegård, A., Björk, L., & Nilsson, K. (2020). Organizational Hindrances to the Retention of Older Healthcare Workers. *Nordic Journal of Working Life Studies*.
- Kadefors, R. (2019). Att vilja och kunna arbeta längre. In: Underlagsrapport till Delegationen för senior arbetskraft, rapport.
- Kadefors, R., Albin, M., Rylander, L., & Nilsson, K. (2014). *Work life length in different occupations*. Paper presented at the the 7th Nordic Work Life Conference 2014.
- Kadefors, R., Nilsson, K., Rylander, L., Östergren, P.-O., & Albin, M. (2017). Work life length in different occupations: A Swedish population study. *Ageing & Society*.
- Kadefors, R., Nilsson, K., Rylander, L., Östergren, P.-O., & Albin, M. (2018). Occupation, gender and work-life exits: a Swedish population study. *Ageing & Society*, 38(7), 1332-1349.

- Kadefors, R., Nilsson, K., Östergren, P.-O., Rylander, L., & Albin, M. (2018). Social inequality in working life expectancy in Sweden. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*. doi:<https://doi.org/10.1007/s00391-018-01474-3>
- Kadefors, R., Thorin, A., & Öhman, A. (2014). Vad hände i offentlig sektor när LAS-gränsen höjdes: Vilka fortsatte att jobba till 67? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 20(1), 25-37.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308
- Knardahl, S., Johannessen, H. A., Sterud, T., Härmä, M., Rugulies, R., Seitsamo, J., & Borg, V. (2017). The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses. *BMC public health*, 17(1), 176.
- Kooij, D. T. (2015). Successful aging at work: The active role of employees. *Work, Aging and Retirement*, 1(4), 309-319.
- Kooij, D. T., & Van de Voorde, K. (2015). Strategic HRM for older workers. In *Aging workers and the employee-employer relationship* (pp. 57-72): Springer.
- Kridahl, L. (2017). *Time for Retirement: Studies on how leisure and family associate with retirement timing in Sweden*. Department of Sociology, Stockholm University,
- Lahelma, E., Laaksonen, M., Lallukka, T., Martikainen, P., Pietiläinen, O., Saastamoinen, P., . . . Rahkonen, O. (2012). Working conditions as risk factors for disability retirement: a longitudinal register linkage study. *BMC public health*, 12(1), 309.
- Larsen, F. B., Pedersen, M. H., Friis, K., Glümer, C., & Lasgaard, M. (2017). A latent class analysis of multimorbidity and the relationship to socio-demographic factors and health-related quality of life. A National Population-Based Study of 162,283 Danish adults. *PloS one*, 12(1).
- Living, E. F. f. t. I. o., & Conditions, W. (2013). Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market. *Dulbin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Mahoney, J. (2000). Path dependence in historical sociology. *Theory and society*, 29(4), 507-548.
- Marmot, M. (2004). Status syndrome. *Significance*, 1(4), 150-154.
- Mulders, O., Henkens, J., & Schippers, K. (2017). European top managers' age-related workplace norms and their organizations' recruitment and retention practices regarding older workers. *The Gerontologist*, 57(5), 857-866.
- Naegele, G., & Walker, A. (2006). *A guide to good practice in age management*: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Nilsson, K. (2016). Höjd pensionsålder kräver anpassad arbetsmiljö. *Dagens Samhälle*.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian journal of public health*, 38(3_suppl), 8-24.
- Radl, J. (2012). Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe. *Work, Employment and Society*, 26(5), 755-771.
- Robinson, O. C., Demetre, J. D., & Corney, R. (2010). Personality and retirement: Exploring the links between the Big Five personality traits, reasons for retirement and the experience of being retired. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 792-797.
- Robroek, S. J., Schuring, M., Croezen, S., Stattin, M., & Burdorf, A. (2013). Poor health, unhealthy behaviors, and unfavorable work characteristics influence pathways of exit from paid employment among older workers in Europe: a

- four year follow-up study. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 125-133.
- Room, G., & Britton, N. (2006). The dynamics of social exclusion. *International Journal of Social Welfare*, 15(4), 280-289.
- Rosen, C. C., Slater, D. J., Chang, C.-H., & Johnson, R. E. (2013). Let's make a deal: Development and validation of the ex post i-deals scale. *Journal of Management*, 39(3), 709-742.
- Scharn, M., Sewdas, R., Boot, C. R., Huisman, M., Lindeboom, M., & Van Der Beek, A. J. (2018). Domains and determinants of retirement timing: a systematic review of longitudinal studies. *BMC public health*, 18(1), 1083.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68): Springer.
- Silverstein, M., & Giarrusso, R. (2011). Aging Individuals. *Families, and Societies: Micro–Meso–Macro Linkages in the Life*.
- Solem, P. E., Syse, A., Furunes, T., Mykletun, R. J., De Lange, A., Schaufeli, W., & Ilmarinen, J. (2016). To leave or not to leave: retirement intentions and retirement behaviour. *Ageing & Society*, 36(2), 259-281.
- SOU. (2013). *Åtgärder för ett längre arbetsliv*.
- Stattin, M., & Fors, F. (2016). Arbete, pensionering och hälsa bland äldre i Europa.
- Strandh, M., & Nordlund, M. (2008). Active labour market policy and unemployment scarring: A ten-year Swedish panel study. *Journal of Social Policy*, 37(3), 357-382.
- Taylor, P., & Walker, A. (1998). Employers and older workers: attitudes and employment practices. *Ageing & Society*, 18(6), 641-658.
- Thorsen, S. V., Jensen, P. H., & Bjørner, J. B. (2016). Psychosocial work environment and retirement age: a prospective study of 1876 senior employees. *International archives of occupational and environmental health*, 89(6), 891-900.
- Umegård, B. (2018). Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden: Rekryteringsrapport 2018. *Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting*.
- Van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. (2010). Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees. *Population and Development Review*, 36(2), 309-330. doi:10.1111/j.1728-4457.2010.00331.x
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2014). Work-related factors as predictors in the retirement decision-making process of older workers in the Netherlands. *Ageing & Society*, 34(9), 1551-1574.
- Wikström, E., Eriksson, E., Karamehmedovic, L., & Liff, R. (2018). Knowledge retention and age management—senior employees' experiences in a Swedish multinational company. *Journal of Knowledge Management*.
- Wikström, E., & Liff, R. (2019). Chefens betydelse för ett längre arbetsliv. In: Kommande underlagsrapport till Delegationen för senior arbetskraft.
- Virtanen, M., Oksanen, T., Batty, G. D., Ala-Mursula, L., Salo, P., Elovainio, M., . . . Kivimäki, M. (2014). Extending employment beyond the pensionable age: a cohort study of the influence of chronic diseases, health risk factors, and working conditions. *PloS one*, 9(2), e88695. doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0088695>
- Zacher, H., & Yang, J. (2016). Organizational climate for successful aging. *Frontiers in Psychology*, 7, 1007.
- Örestig, J., Strandh, M., & Stattin, M. (2013). A wish come true? A longitudinal analysis of the relationship between retirement preferences and the timing of retirement. *Journal of Population Ageing*, 6(1-2), 99-118.