

Utvecklingen av Hållbart arbetsliv för alla åldrar

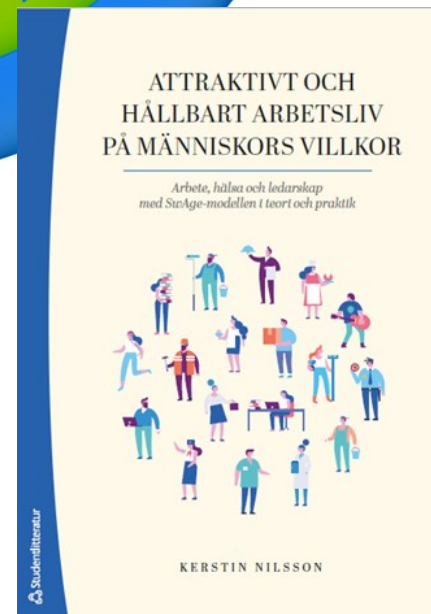
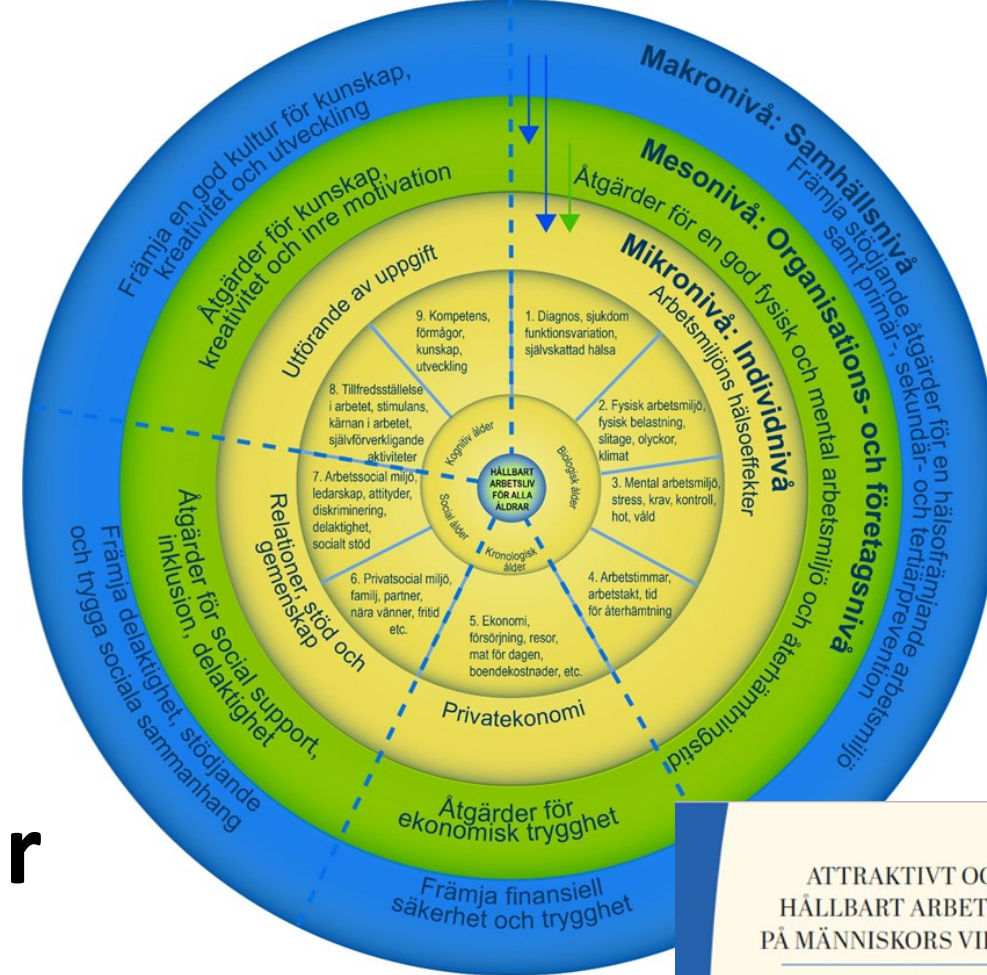
Kerstin Nilsson

Professor, Docent & Dr.med.vet. i folkhälsovetenskap epidemiologi
Docent & Fil.Dr. i arbetsvetenskap

www.swage.org/

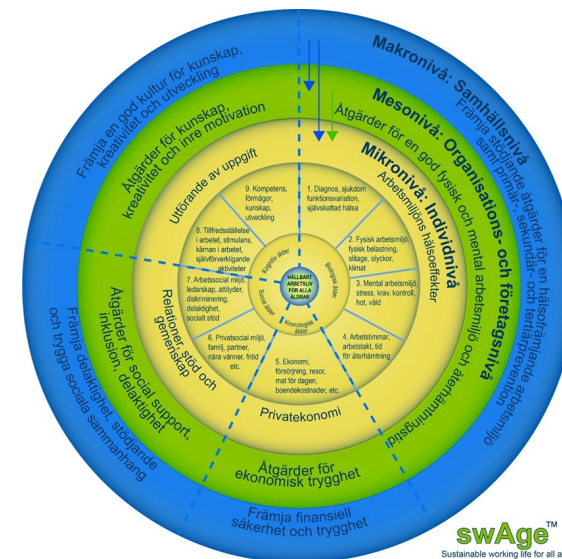
kerstin.nilsson@med.lu.se

kerstin.nilsson@hkr.se



Hållbart arbetsliv, och åldersanpassat ledarskap

- Vad är hållbart arbetsliv för alla åldrar
- Några resultat från projektet Hållbart arbetsliv med medarbetare 50+ före och efter införandet av det nya pensionssystemet
- Interventionsprojekt med chefer för ett friskt och hållbart arbetsliv





Arbetslivets komplexitet

=

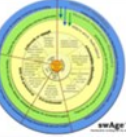
Behov av
helhetsgrepp över
påverkans- och
bestämningsområden
för ett hållbart arbetsliv för
alla åldrar!

Anställningsbarhet (Employability)

Individens anställningsbarhet vilar på fyra ben:

- **Arbetsmiljöns hälsoeffekter** (hälsan i förhållande till fysisk arbetsmiljö, mental arbetsmiljö, arbetstider, arbetstempo och möjlighet till återhämtning)
- **Ekonomiska villkor** (ekonomiska incitament att arbeta i förhållande till ekonomiska förhållande utan arbete. Samt finansiering av åtgärder på arbetsplatsen för att underlätta möjligheten till att arbeta/anställning)
- **Social delaktighet, relationer och gemenskap** (socialt stöd i arbetet och utanför arbetet)
- **Utförande av arbetsuppgifter** (rätt kunskap, färdigheter och motivation)

Identifierade immateriella områden som mäter ett företags/organisations beredskap inför den demografiska förändringen



Engagemang för:

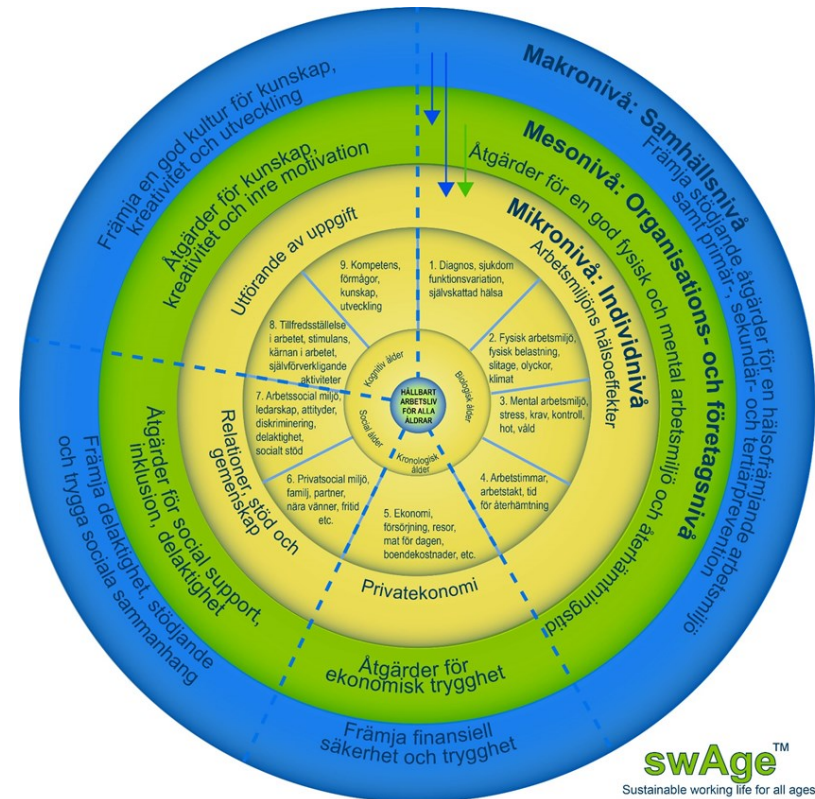
- Hälsöfrämjande arbetsmiljö och arbetsmiljöns hälsoeffekter
- Stöd och gemenskap, informationshantering i organisationen, nätverkande/relationer
- Livslångt lärande och karriärplanering, kunskap och motivation för utförande av uppgift
- Åldersdiversitet och åldersblandade arbetsgrupper där reflektionen/förståelsen för olika sätt att definiera ålder är betydelsefullt

= ökar medarbetarnas möjlighet till god employability/anställningsbarhet

Teoretisk modell, med praktiskt tillämpning, över faktorer som medverkar till ett **Hållbart arbetsliv för alla åldrar:**

swAge-modellen

– Sustainable working life
for all ages



Påverkans och bestämningnivåer för friskt och hållbart arbetsliv

- Samhällsnivå

- Organisations/
företagsnivå

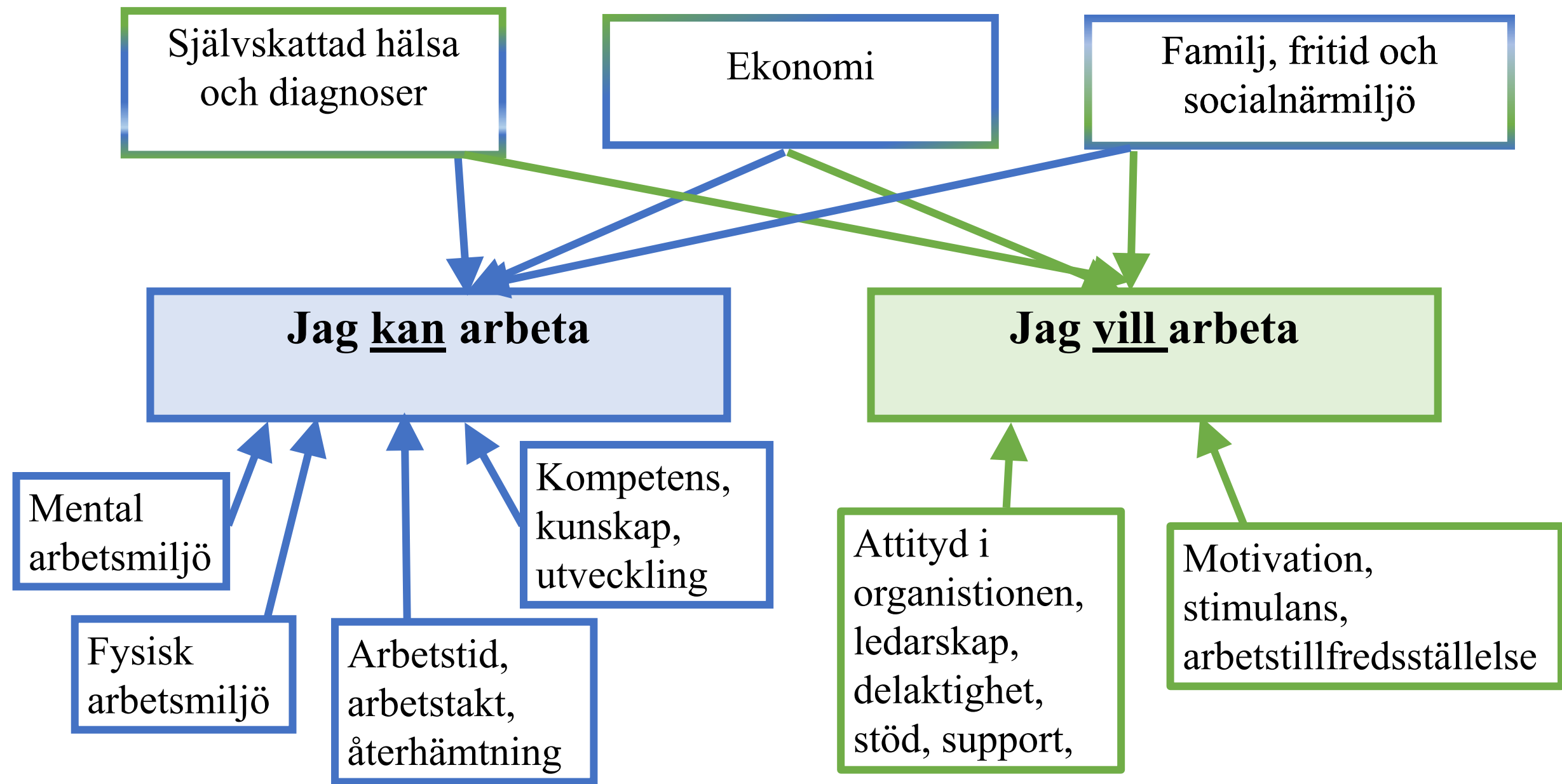
- Individnivå



**HÅLLBART
ARBETSLIV
FÖR ALLA
ÅLDRAR**

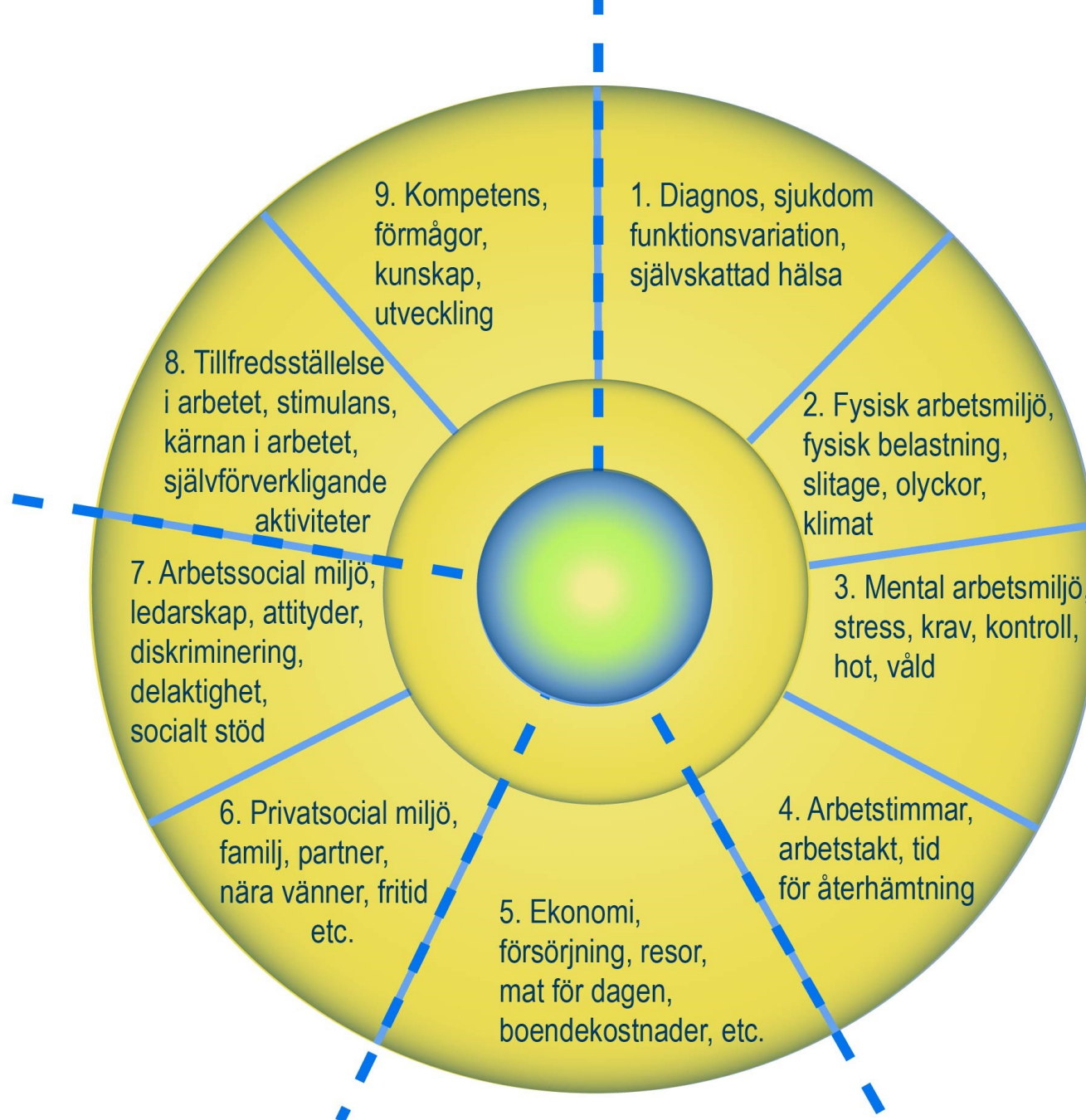
Vilka faktorer medverkar till att människor

**KAN och VILL
arbeta?**

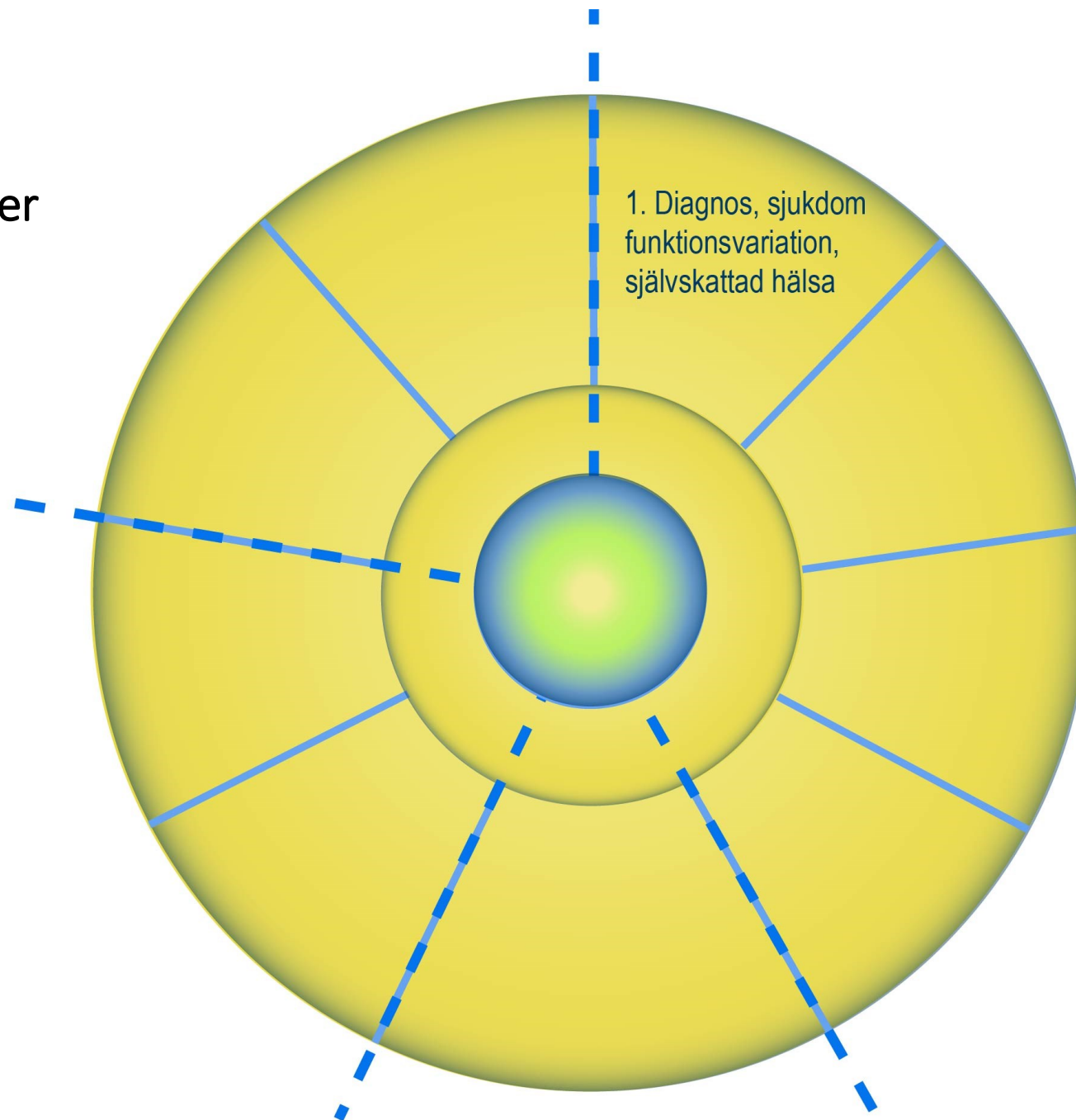


➡ 9 påverkans och bestämningssområden för att Kunna och Vilja arbeta

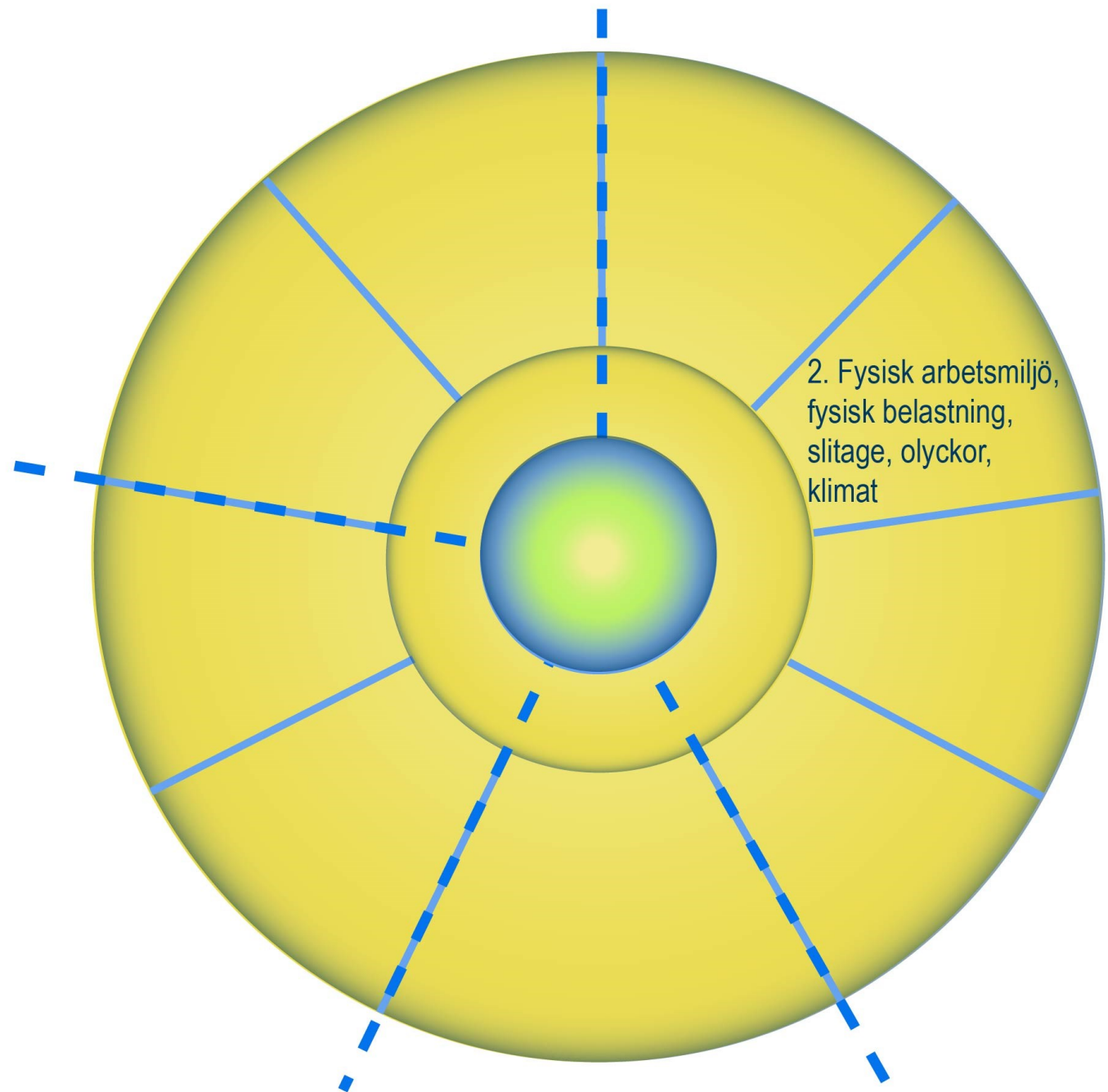
9 områden påverkar om individer kan och vill ingå i arbetslivet



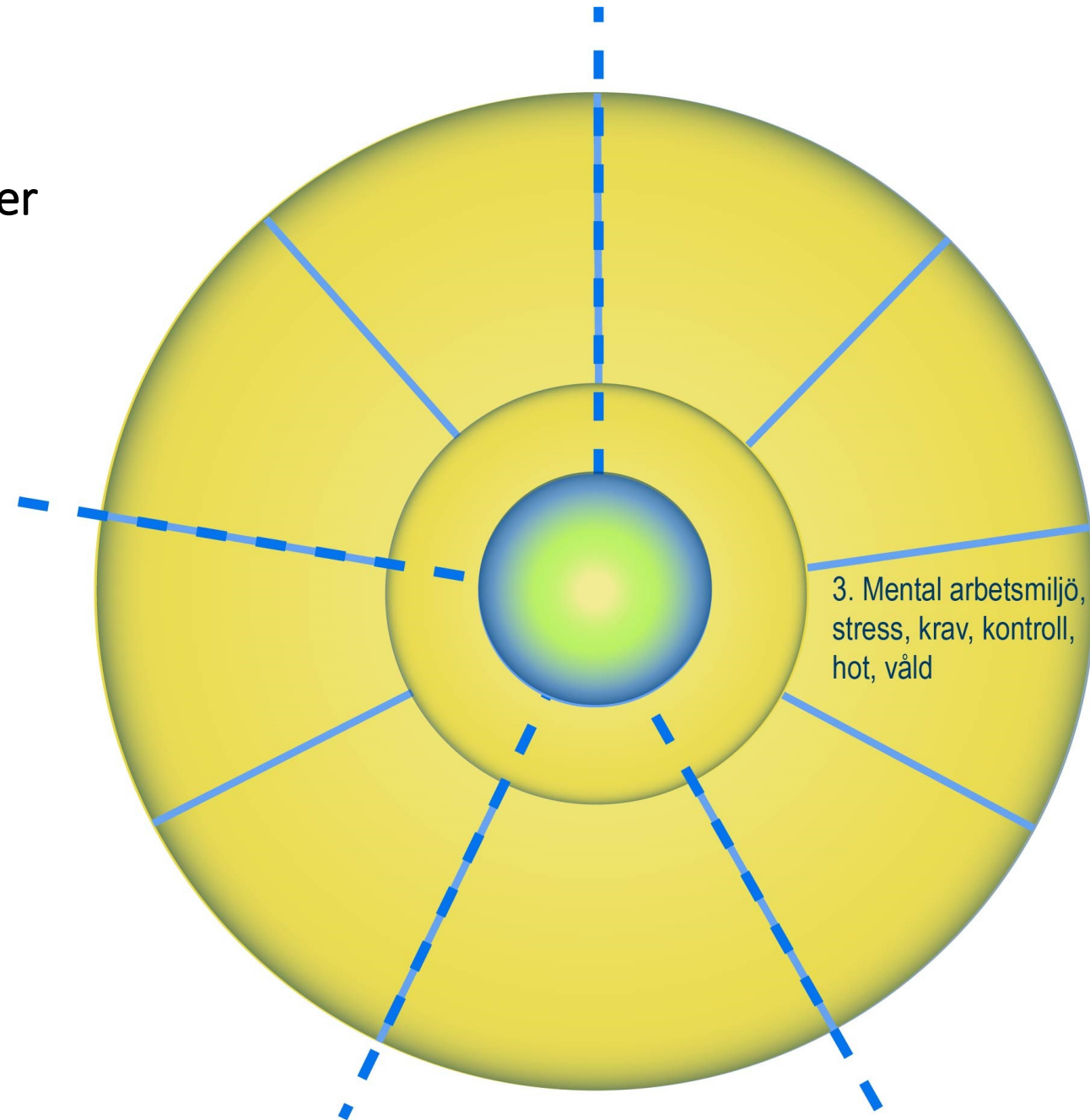
9 områden påverkar om individer
kan och vill ingå i arbetslivet



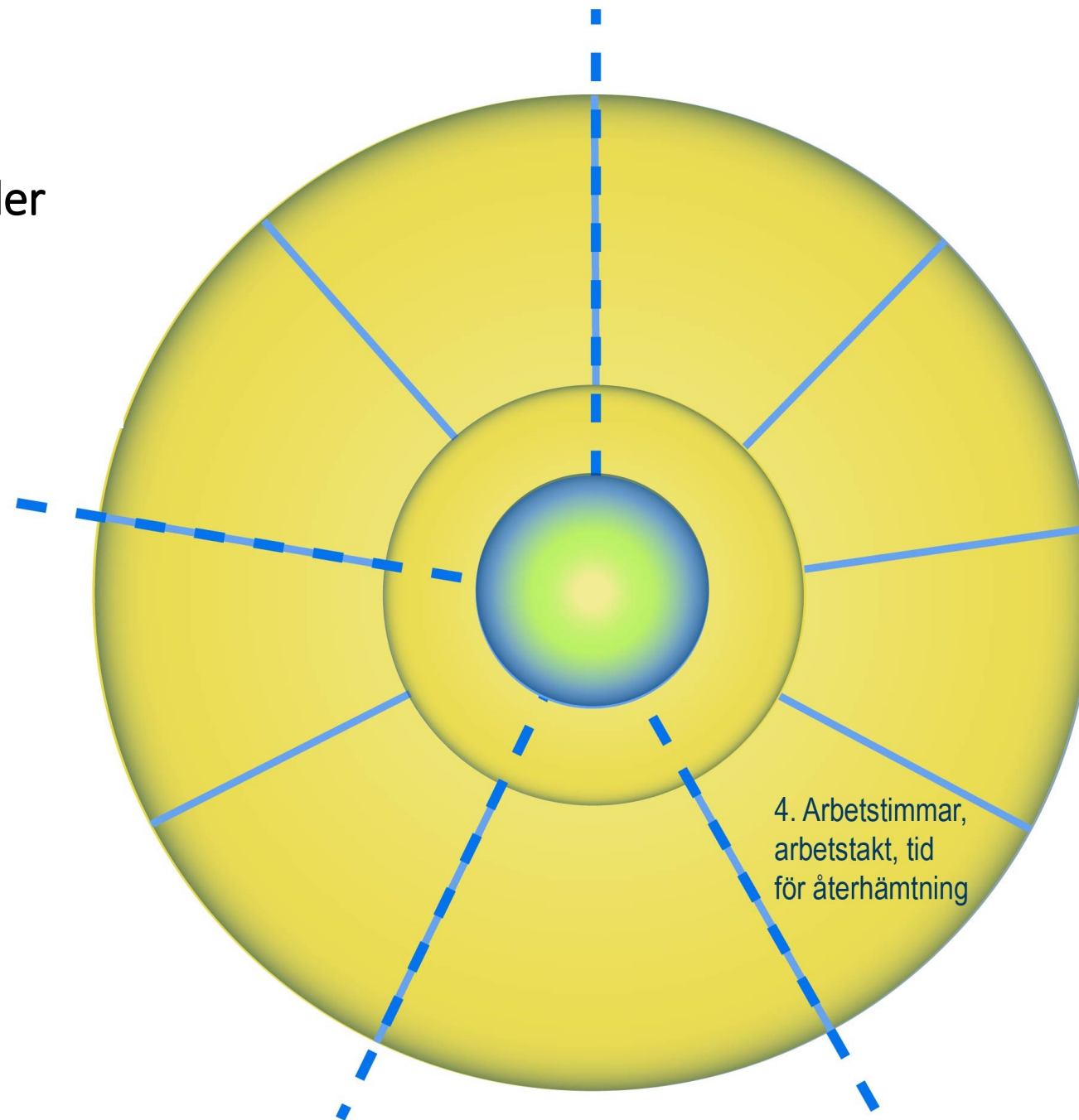
9 områden påverkar om individer
kan och vill ingå i arbetslivet



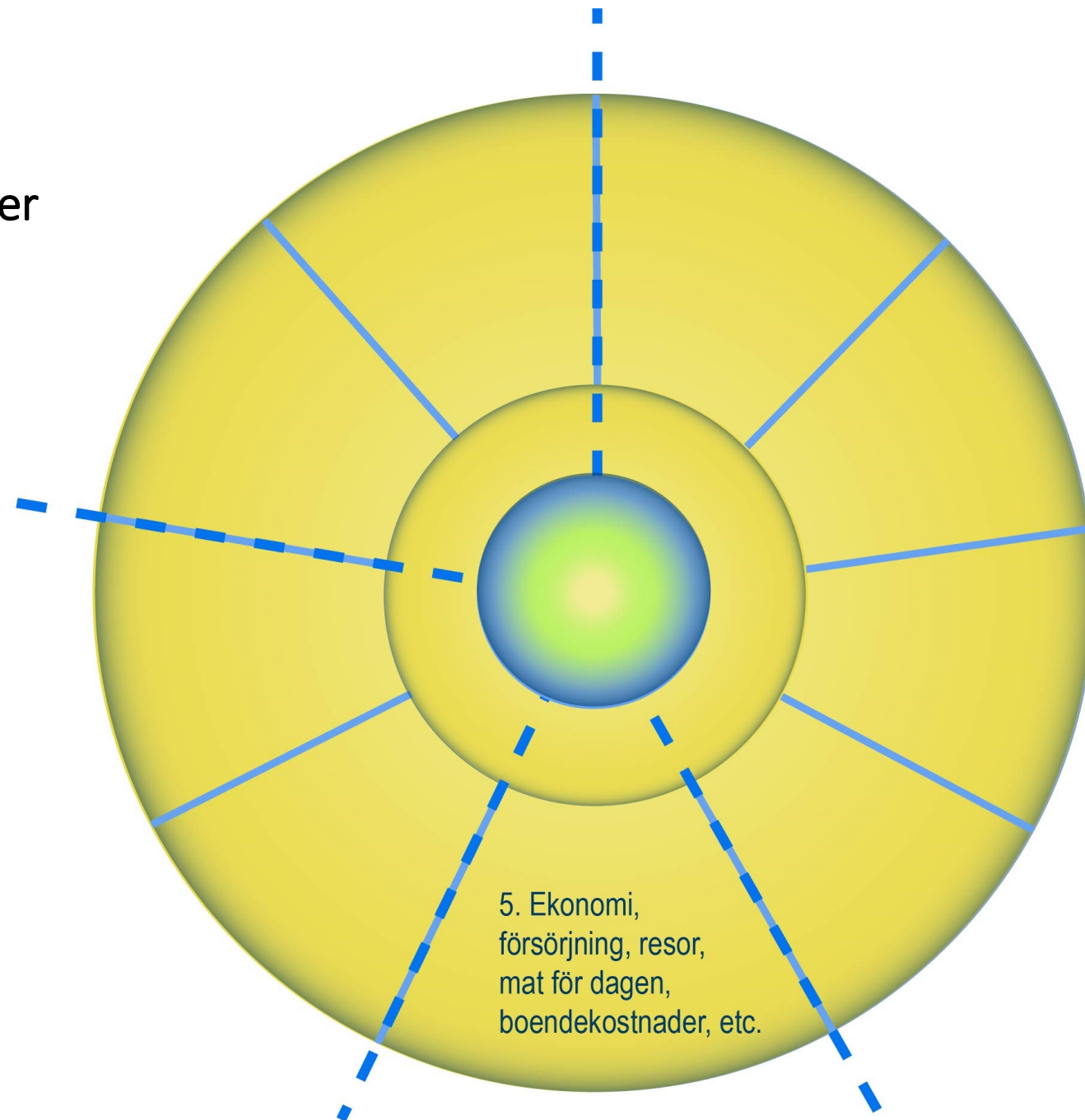
9 områden påverkar om individer
kan och vill ingå i arbetslivet



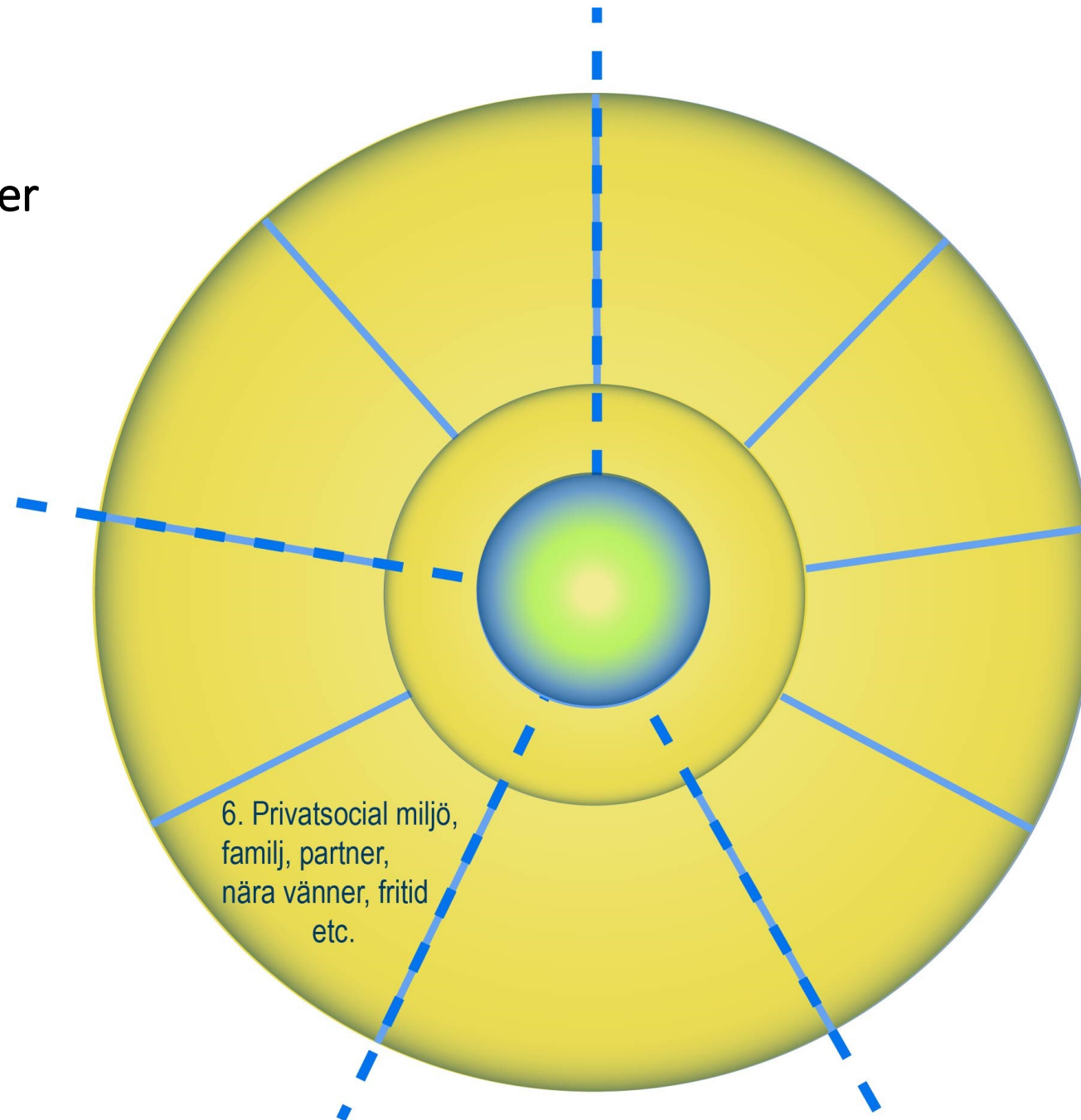
9 områden påverkar om individer
kan och vill ingå i arbetslivet



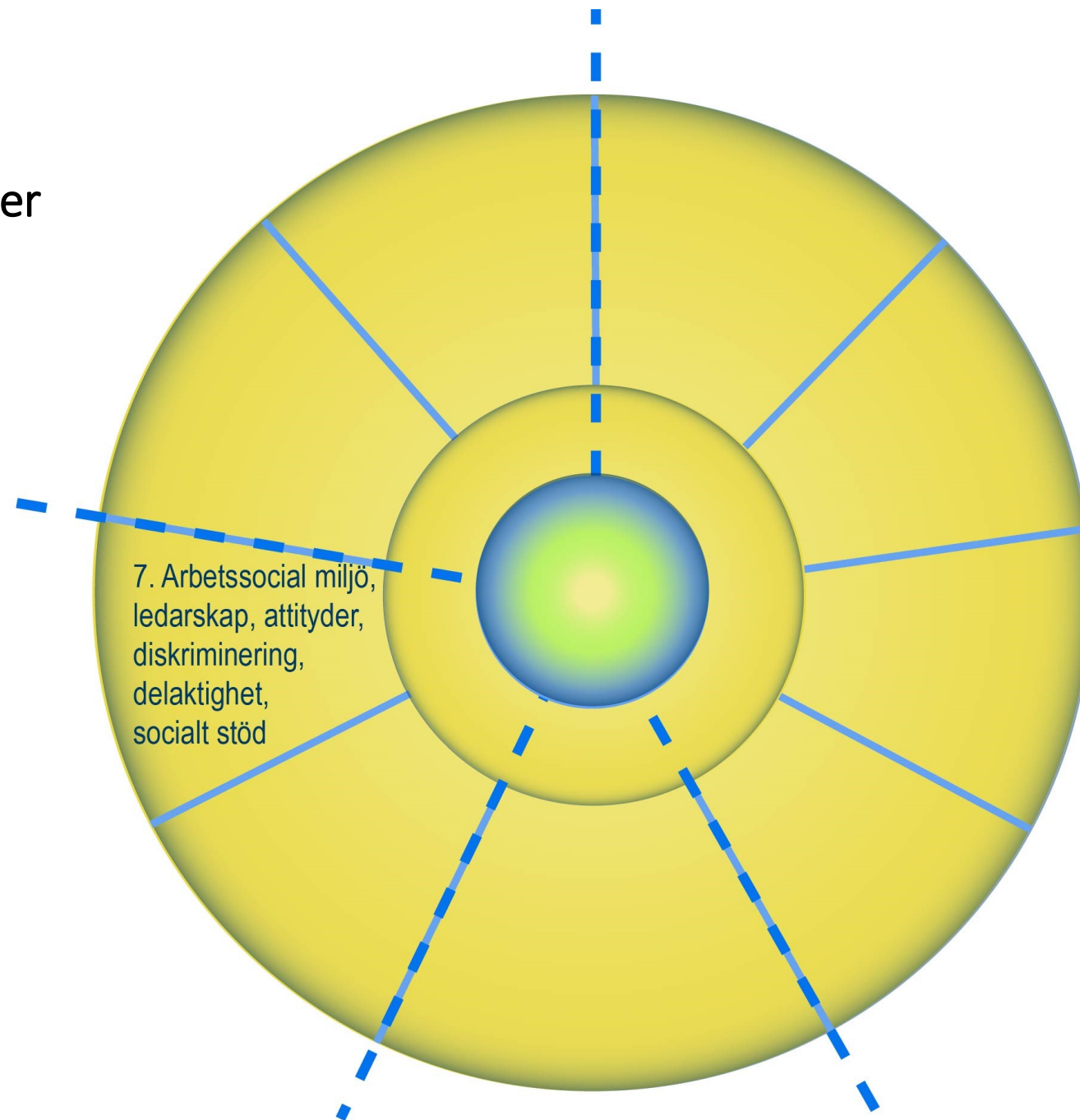
9 områden påverkar om individer
kan och vill ingå i arbetslivet



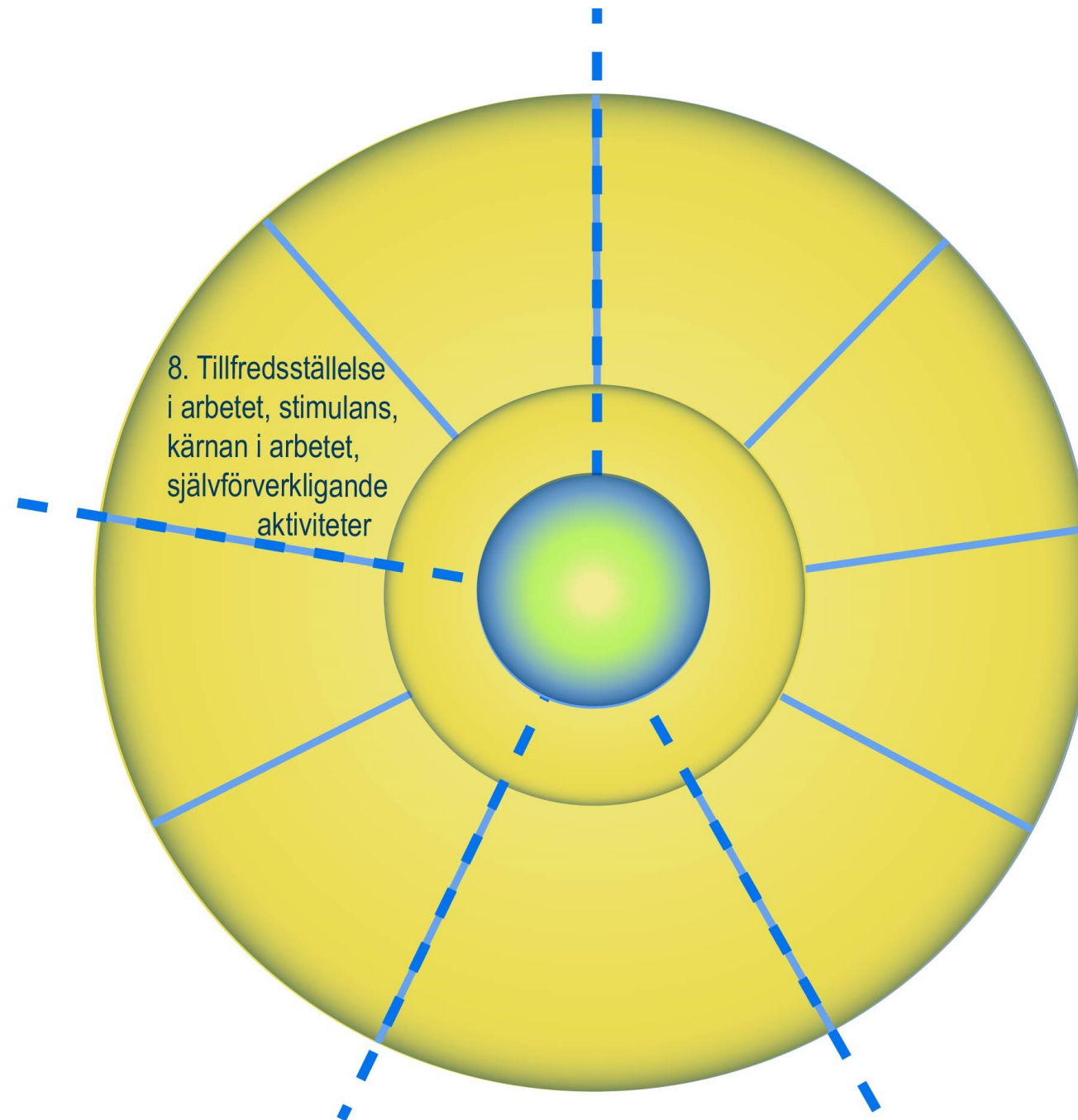
9 områden påverkar om individer
kan och vill ingå i arbetslivet



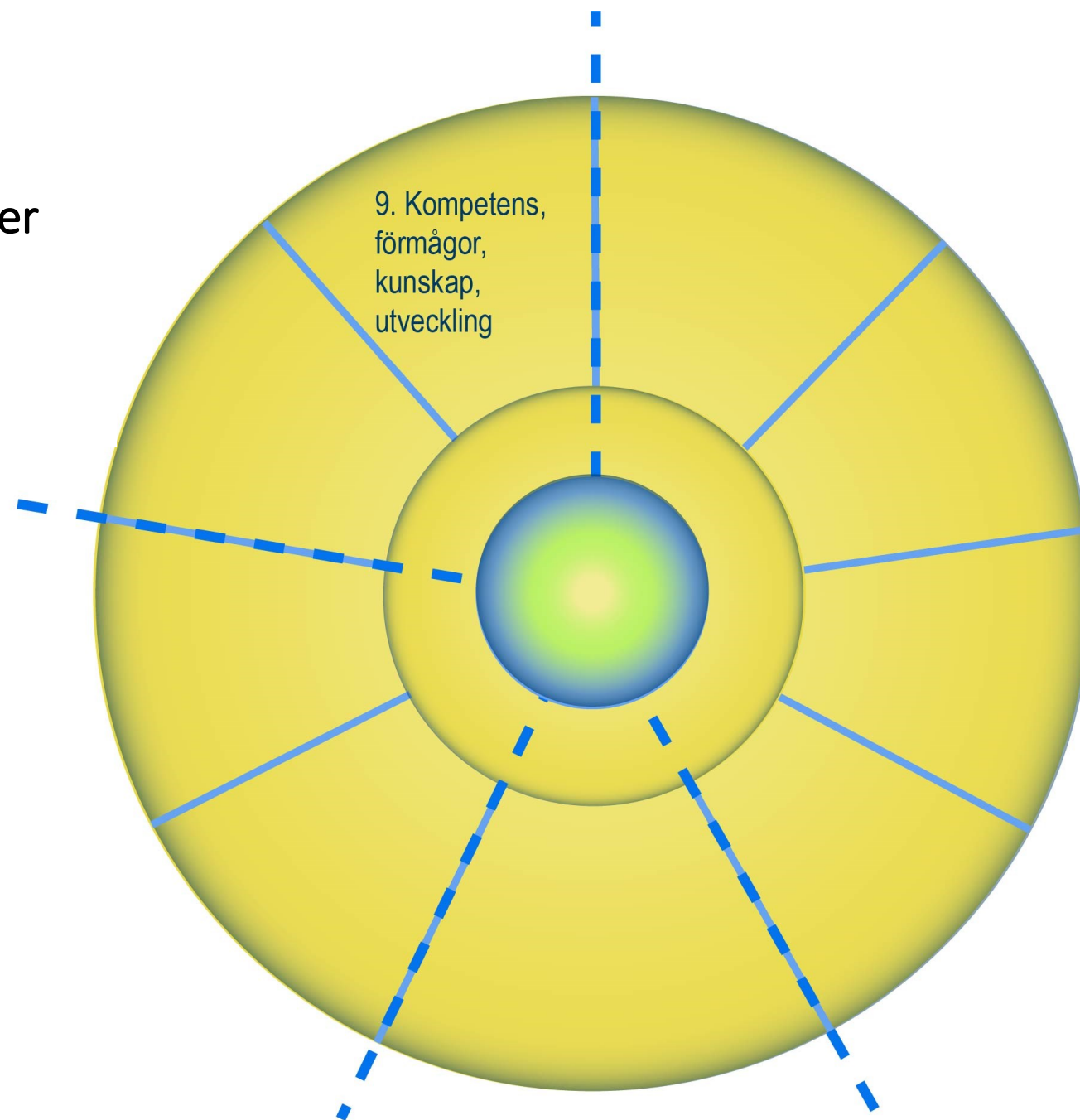
9 områden påverkar om individer
kan och vill ingå i arbetslivet



9 områden påverkar om individ
kan och vill ingå i arbetslivet

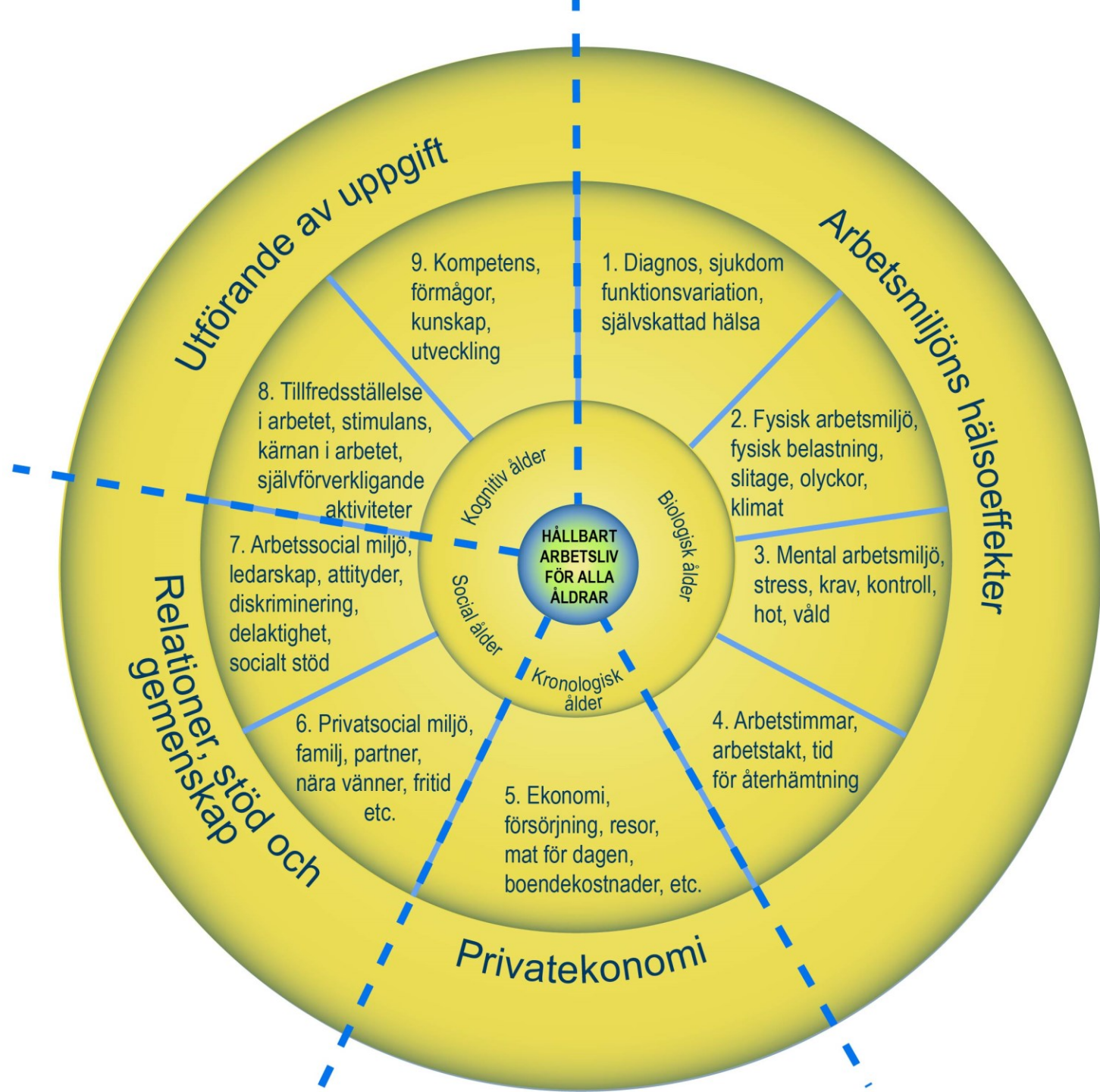


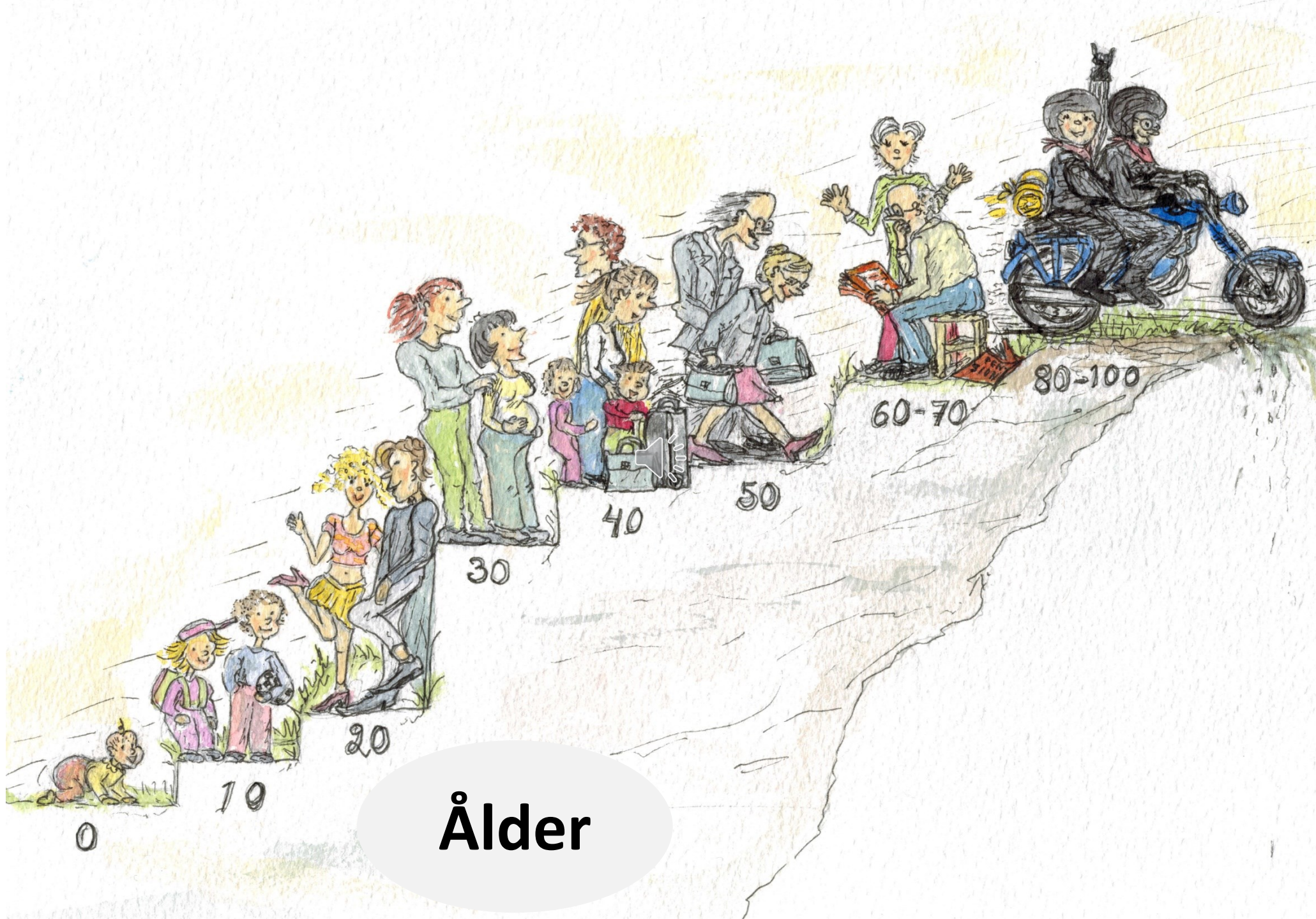
9 områden påverkar om individer
kan och vill ingå i arbetslivet



9 områden påverkar om individer kan och vill ingå i arbetslivet

relaterar/delas in i 4 sfärer utifrån anställningsbarhetens fyra ben





Ålder

Klarar äldre att delta i arbetslivet?

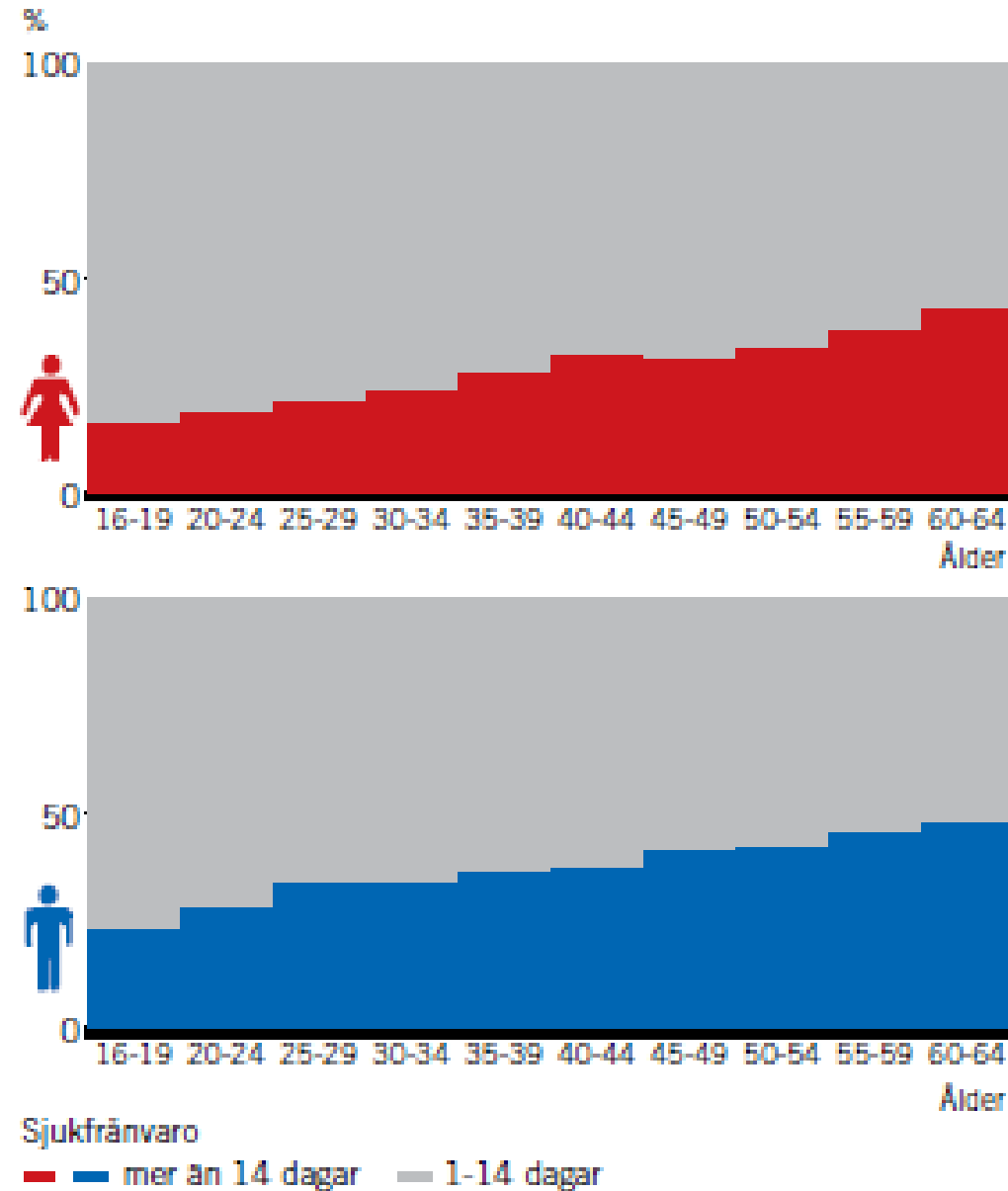
Medarbetare 55-74 år:

64 % angav att den ålder de uppnått medförde att de klarade sitt arbete bättre

9 % angav att den ålder de uppnått medförde att de klarade sitt arbete sämre

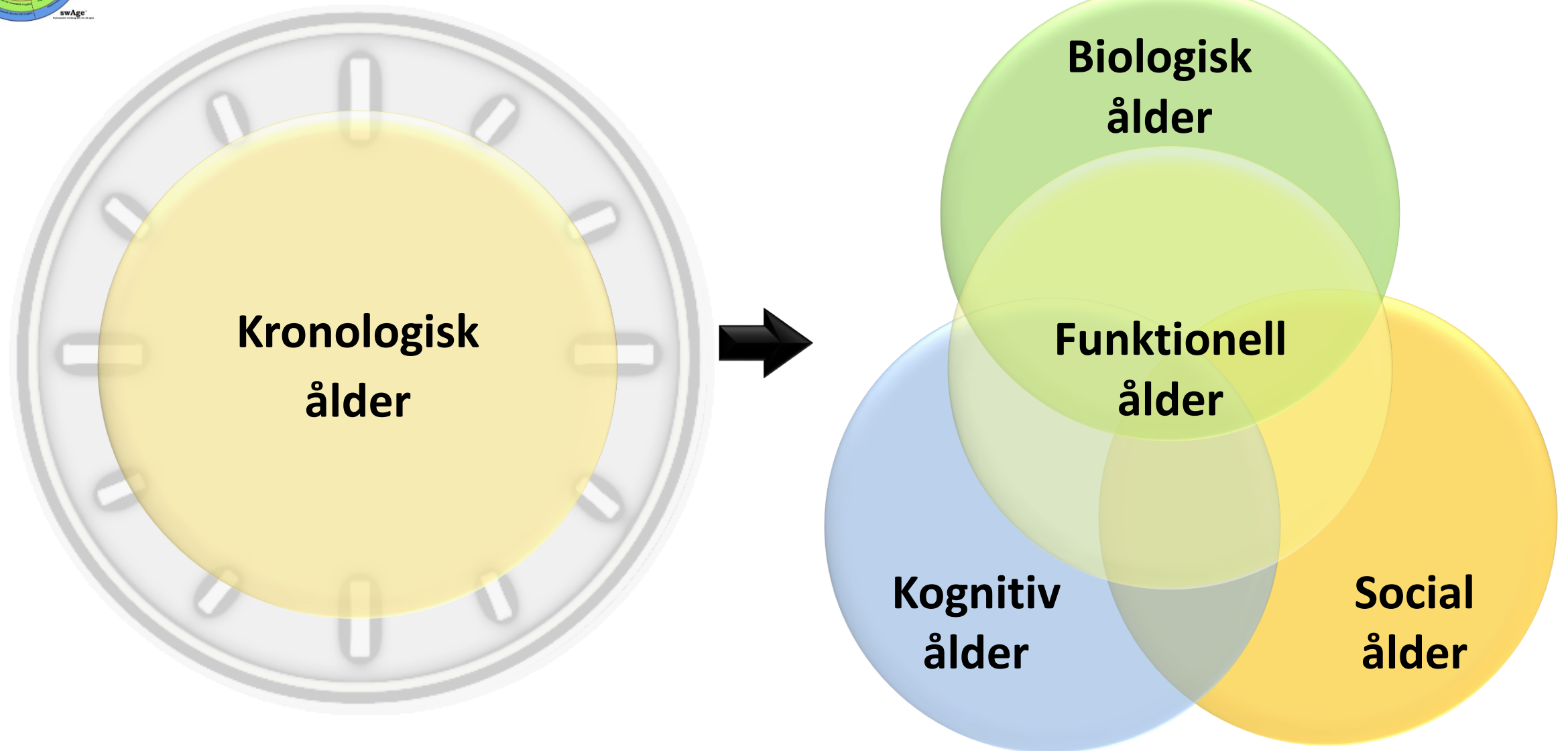


Andel anmälda arbetsskador för alla yrkesgrupper i Sverige med en sjukfrånvaro på mer än två veckor



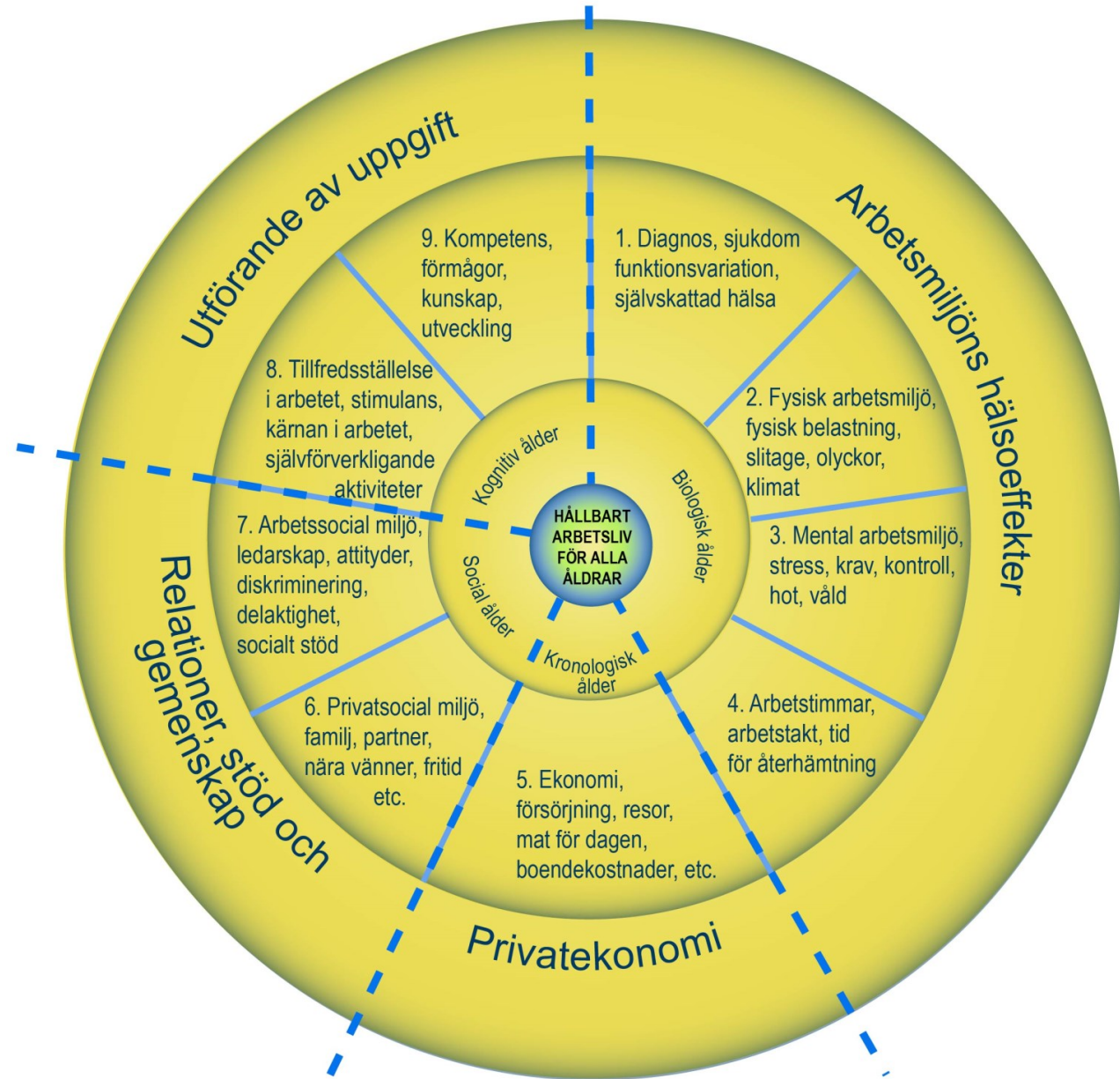


Ålder och åldrande



9 påverkans- och
bestämningsområden
för om vi
kan och vill ingå i arbetslivet

4 åldrar/sätt att definiera
ålder



Nilsson K. Conceptualization of ageing in relation to factors of importance for extending working life – a review. Scand. Journal of Public Health 2016; 44: 490–505. Nilsson K. Why work beyond 65? Discourse on the decision to continue working or retire early. Nordic Journal of Working Life Studies 2012; 2(3):7-28.

Nilsson K. Rignell-Hydbom A. Rylander L. Factors influencing the decision to extend working life or to retire. Scand Journal of Work Environment & Health. 2011; 37(6):473-480. Etc.

Nilsson K. The Influence of Work Environmental and Motivation Factors on Seniors' Attitudes to an Extended Working Life or to Retire. A Cross Sectional Study with Employees 55 - 74 Years of Age. Open Journal of Social Sciences, 2017;5:30-41.

http://file.scirp.org/pdf/JSS_2017071013594273.pdf

Afa-projekt: Hållbart arbetsliv i Helsingborgs stad

(9:e största kommun i Sverige,
ca. 150 000 innevånare)

Projektet innefattade sex delstudier:

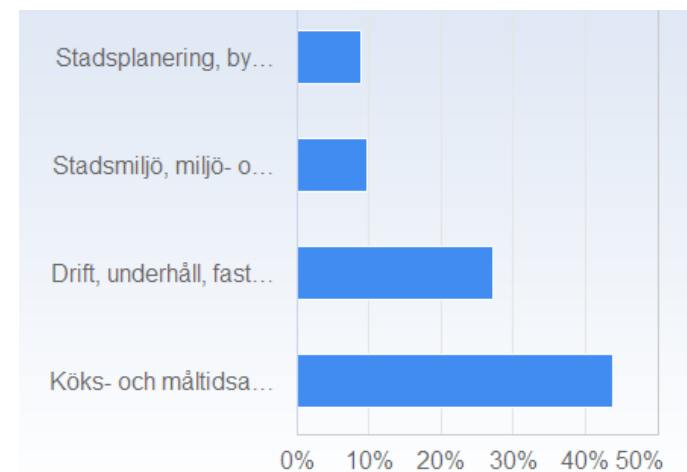
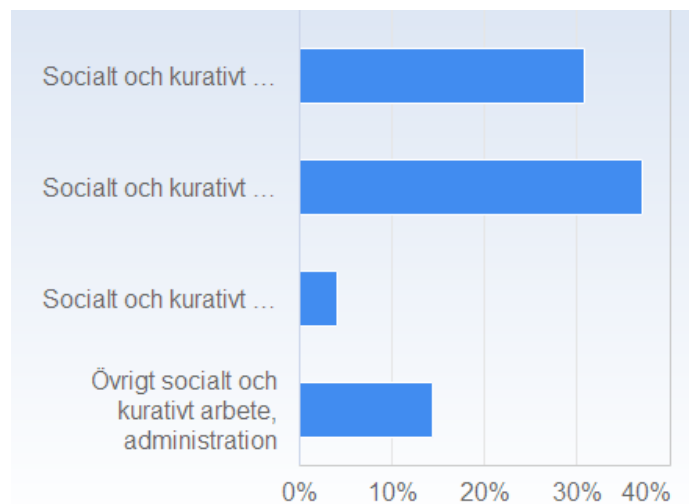
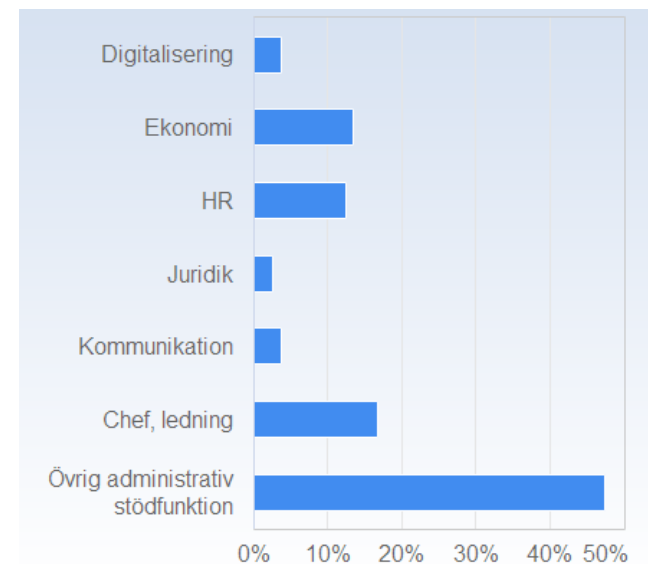
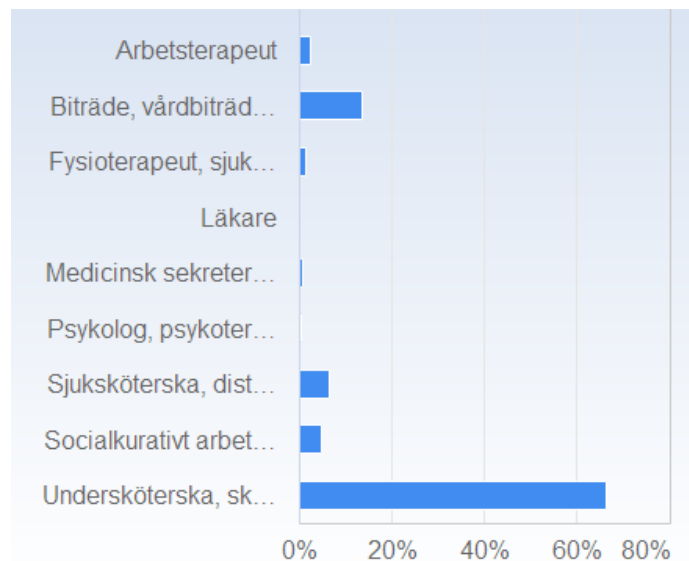
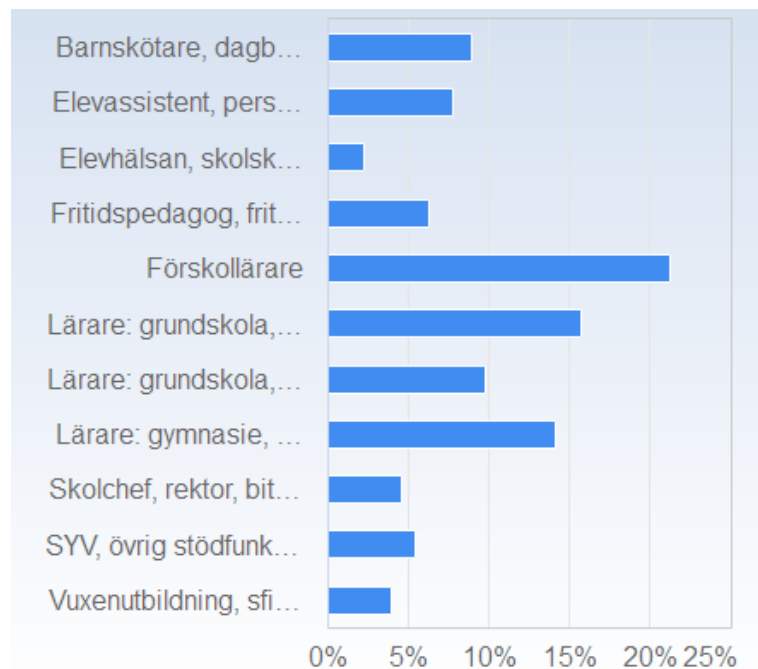
1. **År 2018: Baslinjeundersökning** (enkät 74 frågor) med **alla 456 chefer** (ålder (svarsfrekvens 55%))
2. **År 2018: Baslinjeundersökning** (enkät 122 frågor) med **alla 3 474 medarbetare 50+ år** (Min 50 Max 67; Median ålder: 61 år) (svarsfrekvens 51 %)
3. **År 2019-2020: Utveckling av intervention och genomförande** av chefsutbildningen i åldersmedvetet ledarskap utifrån swAge-modellen.
4. **År 2020: Enskilda semistrukturerade intervjuer** med de chefer som deltog i chefsutbildningen
5. **År 2022: Uppföljningsundersökning** av de **327 cheferna** som fortfarande arbetade kvar (svarsfrekvens 45 %)
6. **År 2022: Uppföljningsundersökning** med de **2 423 medarbetarna 50+ år** som arbetade kvar (av 3 474) (Min 54 Max 71 år; Median ålder 62 år). 1203 besvarade enkäten (svarsfrekvens 50 %)

Hållbart arbetsliv i Helsingborgs stad

Deltagarna arbetade inom verksamhetsområde:

- **Pedagogiskt arbete** (barn, ungdomar, vuxna) (39%)
- **Vård, hälsa, omsorg**, rehabiliteringsarbete, boende, hemtjänst, HSL LSS (25%)
- **Administration, stödfunktioner** (HR, ekonomi, juridik, övrig administrativ stödfunktion, ledning, kommunikation, digitalisering) (14% 2018, och 16% 2022)
- **Teknik, It, stad, miljö, kök, drift, underhåll**, m.m. (10%)
- **Socialt och kurativt arbete** (8%)
- **Bibliotek, arkiv, kultur, turism, fritid** (4% 2018, och 3% 2022)





Hur länge Kan och Vill medarbetare arbeta?
Hur länge tror cheferna att deras medarbetare Kan och Vill arbeta?
Hur länge Kan och Vill cheferna själv arbeta?

Kan arbeta till ...

År 2018 År 2022

Medarbetare om sig själv	65 år	65 år
Chef om sina medarbetare	67 år	67 år
Chef om sig själv	67 år	67 år

Vill arbeta till ...

År 2018 År 2022

Medarbetare om sig själv	62 år	64 år
Chef om sina medarbetare	65 år	65 år
Chef om sig själv	64 år	64 år

Medarbetare 50+ år

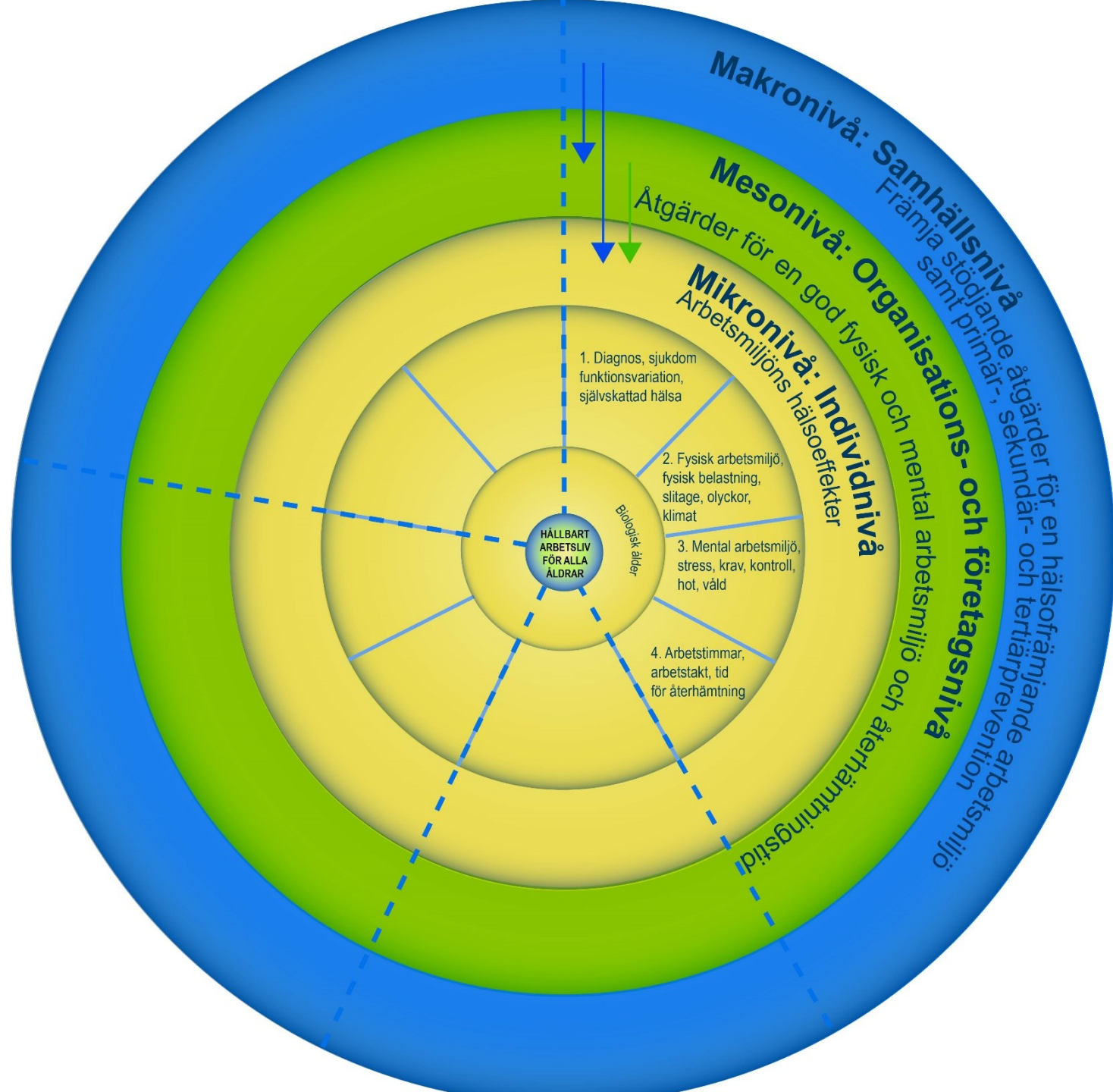
År 2018:

24 % - På min arbetsplats görs särskilda insatser för att anpassa arbetsförhållandena till äldre medarbetare

År 2022:

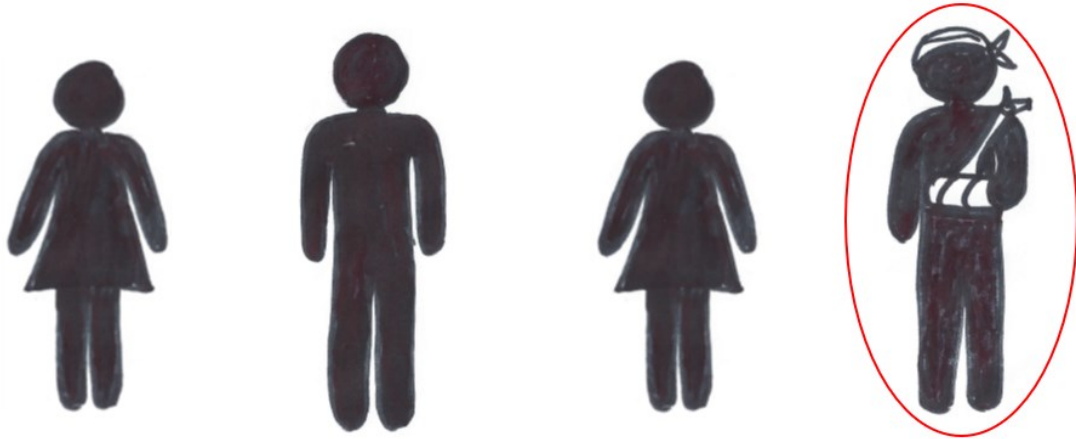
17 % - På min arbetsplats görs särskilda insatser för att anpassa arbetsförhållandena till äldre medarbetare



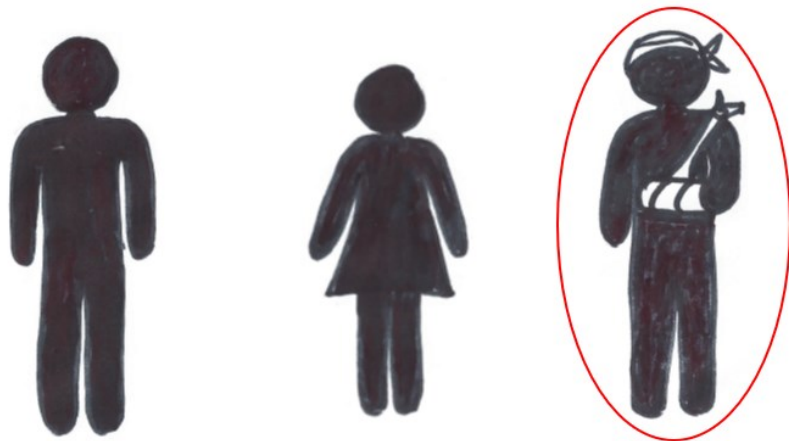


Ohälsa orsakad av arbetslivet

- 1758 kommunanställda i åldern 50 år och äldre



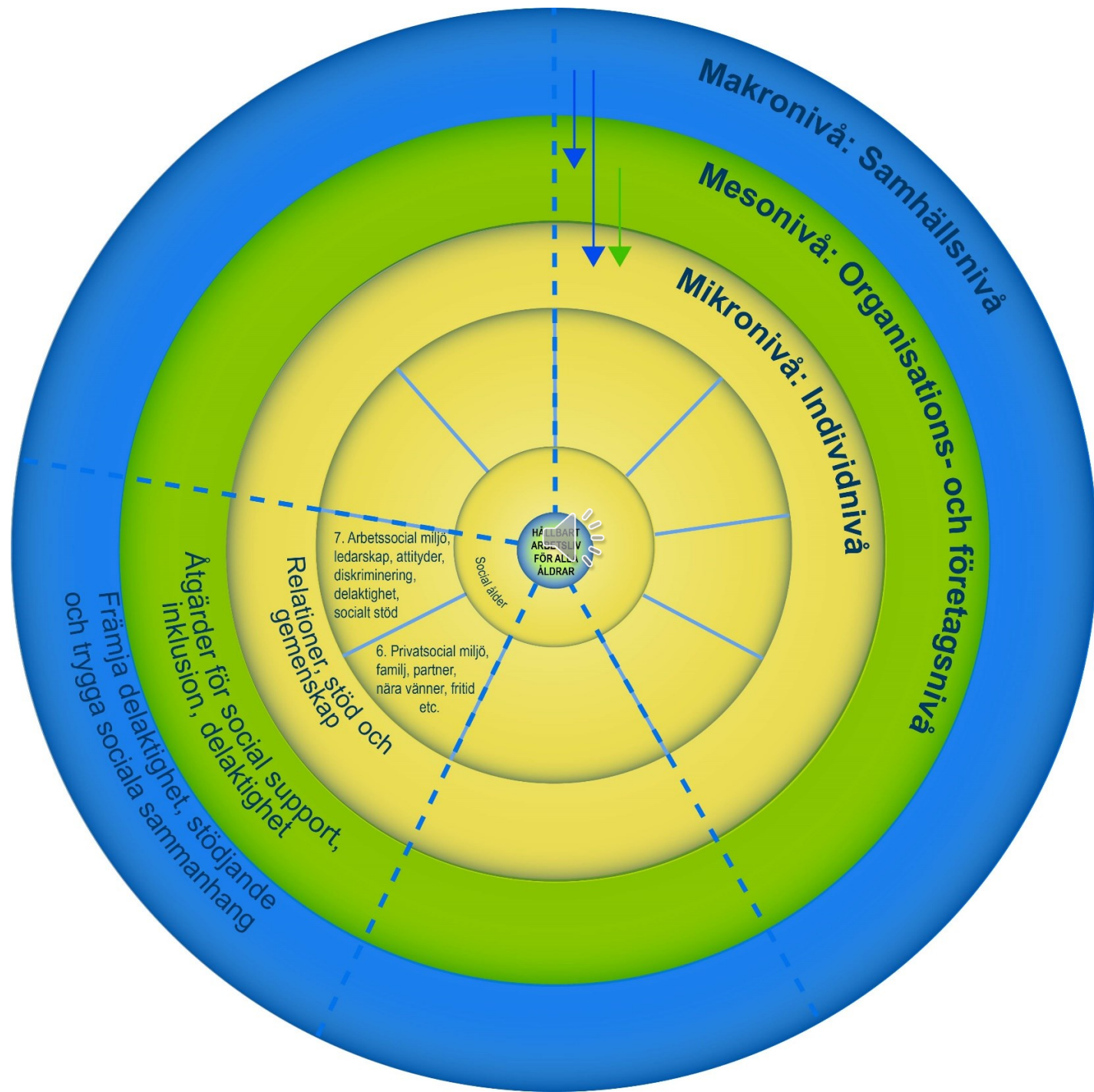
2018: angav **26 %** av att de hade/haft en diagnostiserad skada eller sjukdom orsakad av sitt arbete



2022: angav **36 %** av samma medarbetare som fortfarande arbetade kvar att de hade/haft en diagnostiserad skada eller sjukdom orsakad av sitt arbete

Medarbetare 50+ år

Åtgärder som skulle öka mina möjlighet att arbeta till 69 år eller längre	År 2018	År 2022
1. Genom kortare arbetstid	59 %	57 %
2. Genom friskvård på arbetstid	52 %	49 %
3. Genom sänkning av arbetstakten	47 %	44 %
4. Genom mer återhämtningstid mellan arbetspassen	41 %	38 %
5. Genom förändring av arbetstidens förläggning	35 %	34 %
6. Genom minskning av de mentala arbetskraven	37 %	32 %
7. Genom ökad variation och rotation mellan olika arbetsuppgifter	24 %	23 %
8. Genom minskning av de fysiska arbetskraven	22 %	22 %



Medarbetare 50+ år

Åtgärder som skulle öka mina möjlighet att arbeta till 69 år eller längre	År 2018	År 2022
1. Genom ökad egenkontroll över arbetets utförande (situationsanpassat ledarskap)	40 %	37 %
2. Genom att chefens ledarskap skulle anpassas för olika behov vid olika åldrar	39 %	37 %
3. Genom ökad delaktighet i arbetets organisering	35 %	33 %
4. Genom ökad delaktighet i arbetsgruppens beslut	33 %	33 %



Chefers attityder till sina äldre medarbetare

Chefer som själv ville arbeta till efter 66 år ansåg:

- mina medarbetare vill arbeta till 65 år eller längre (33 %)
- viktigt att behålla medarbetarna till över 65 år (36 %)

Chefer som själv ville gå i pension före 65 år ansåg:

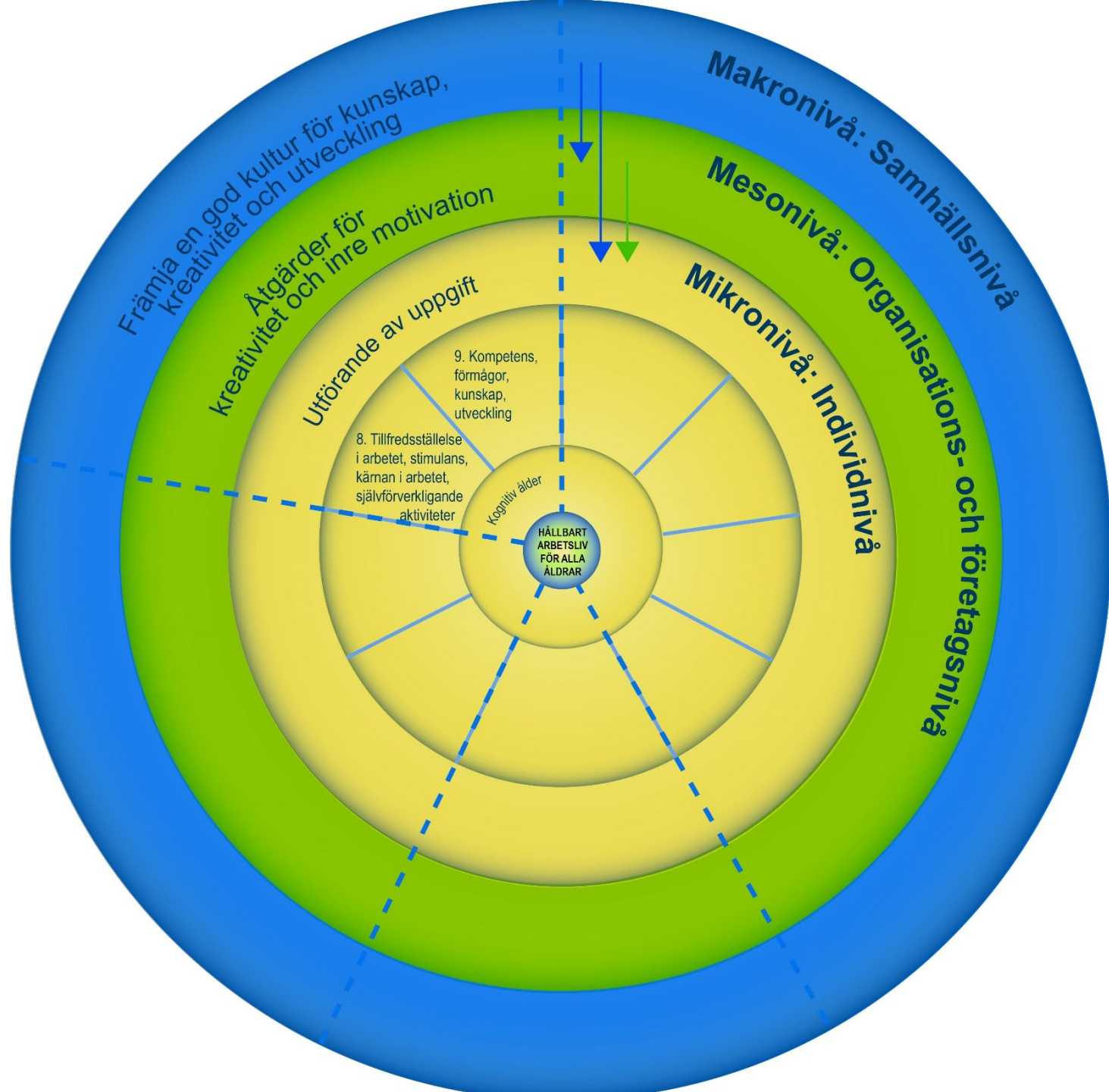
- mina medarbetare vill arbeta till 65 år eller längre (14 %)
- viktigt att behålla medarbetarna till över 65 år (11 %)

Åtgärder för relationer och social inklusion

- delaktighet, stöd, support, tillit och trygghet

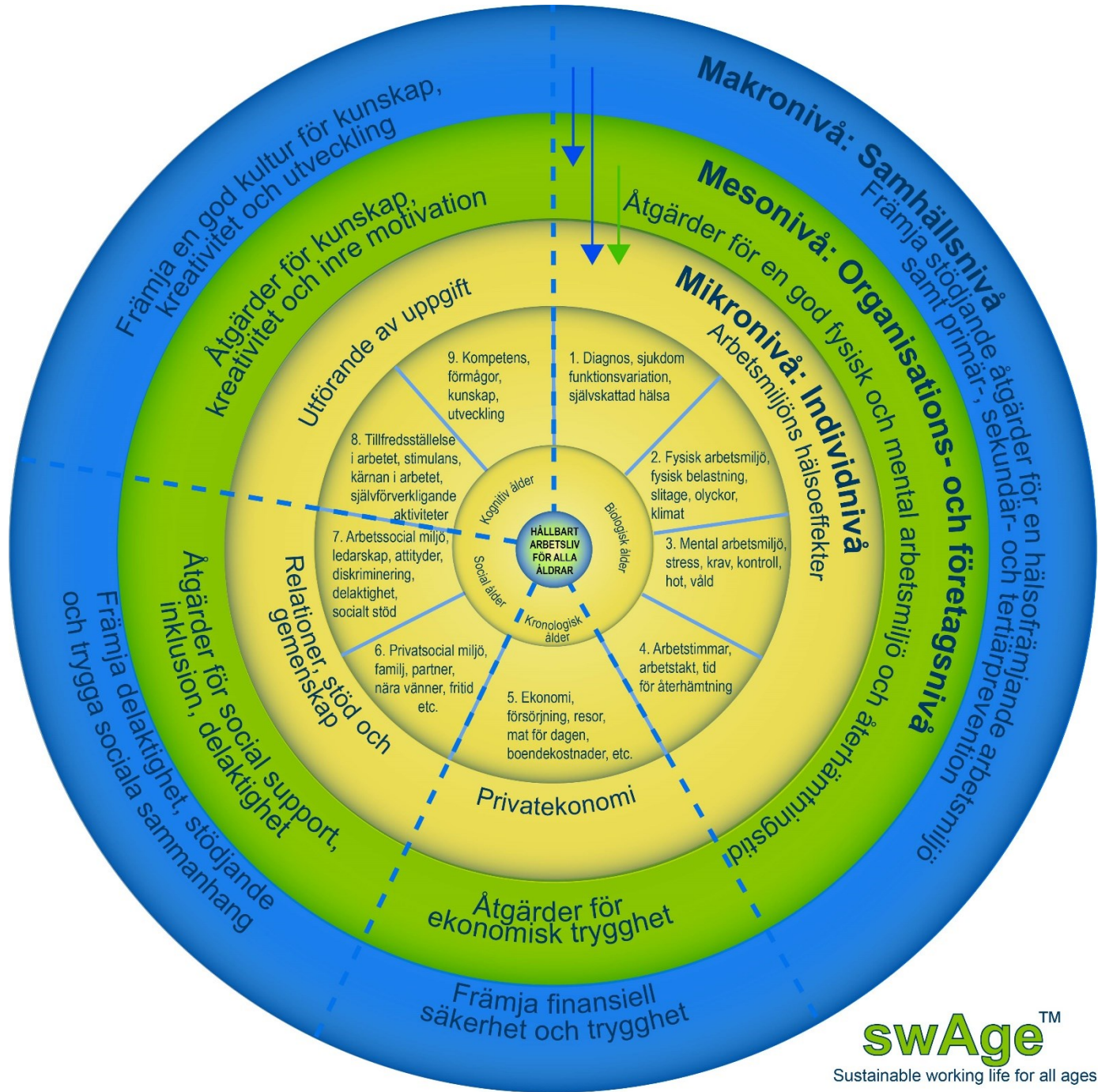
- Jobba för goda relationer, social delaktighet, gemenskap och trygghet i arbetsgruppen
- Ålders- och situationsanpassat ledarskap
- Undanröja kränkande särbehandling och åsidosättande
- Uppmärksamma diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna
- Information och delaktighet vid beslut (i lagom omfattning)
- Balans mellan arbete och privatliv (individens sociala behov och relationer utanför arbetet)





Medarbetare 50+ år

Åtgärder som skulle öka mina möjlighet att arbeta till 69 år eller längre	År 2018	År 2022
1. Genom att kunna ägna mig mer åt de delar i arbetet som jag upplever som intressanta och viktiga	50 %	47 %
2. Genom möjlighet till anpassad arbetsuppgifter utifrån min förmåga de sista åren i yrkeslivet	49 %	47 %
3. Genom möjlighet till ny kunskap och kompetens utifrån mina behov	39 %	37 %
4. Genom ökad arbetstillfredsställelse	38 %	37 %
5. Genom ökad möjlighet till utveckling i arbetet	38 %	36 %

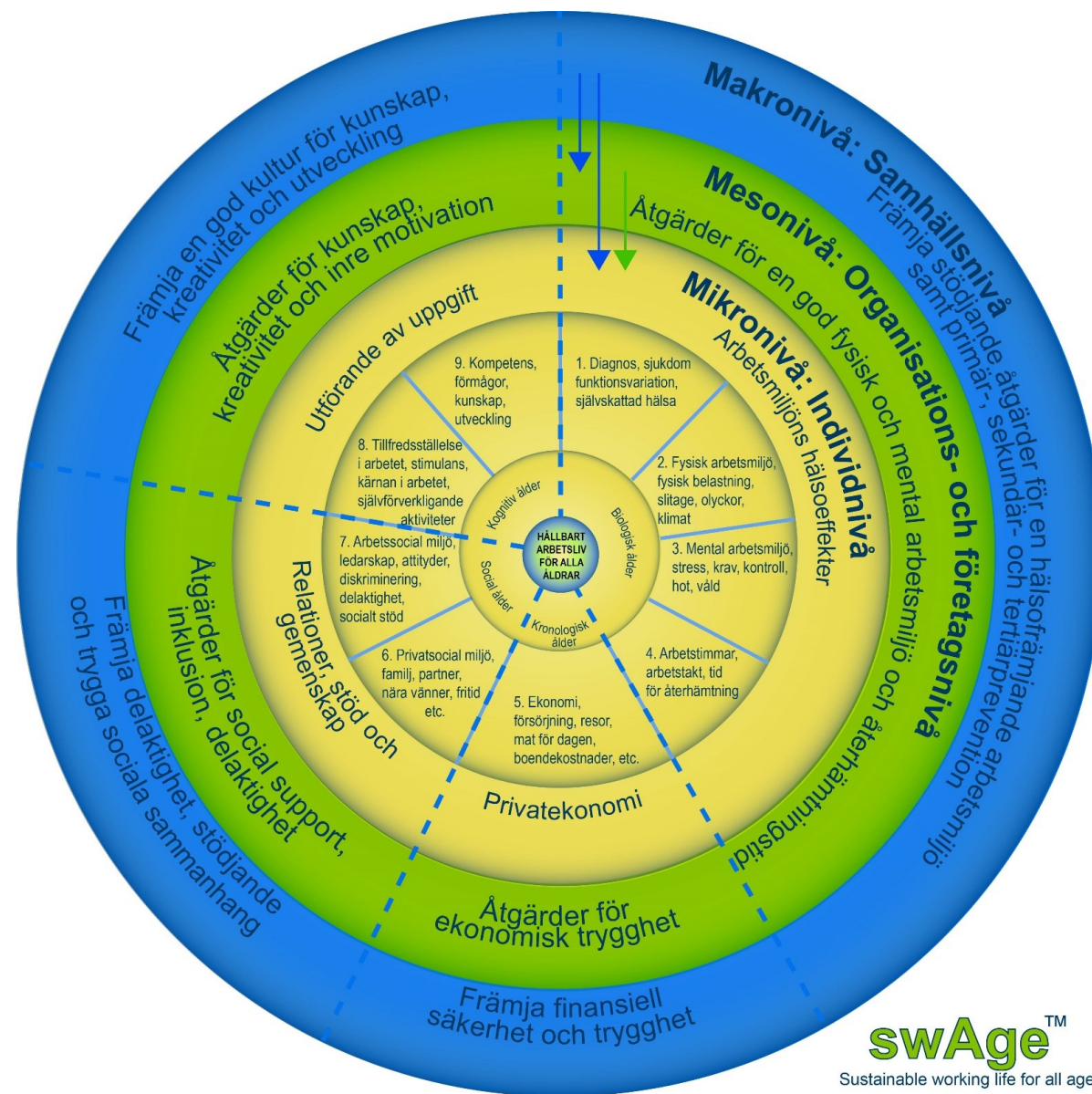




Praktikers användande av swAge-modellen

” SwAge-modellen förklarar och organiserar problemen och verktygslådan, så man vet vad man kan och ska göra”

*(citat från en chef, deltagare i interventionsprojektet
ArbetsKraft för chefer och HR)*



Interventionsprojekt med chefer: Hållbart arbetsliv och åldersmedvetet ledarskap

- En HR-konsult vid Helsingborgs stad erbjöd chefer att delta i en web-utbildning
- 14 chefer anmälde sitt intresse och ville påbörja utbildningen
- Av dessa påbörjade 2 chefer aldrig, med motivering att de även skulle gå obligatorisk skolledarutbildning som gick samtidigt och på grund av tidsbrist och arbetstakt kunde de därför inte delta
- Den 15 januari 2020: 12 chefer hade påbörjat eller avsåg påbörja web-utbildningen
- Mars-maj 2020 Covid-19 pandemin mitt under pågående pandemi - Cheferna fick högprioritera införandet av särskilda rutiner i arbetet, hantera oro från personal, anhöriga, etc.



Grunden för swAge-modellen

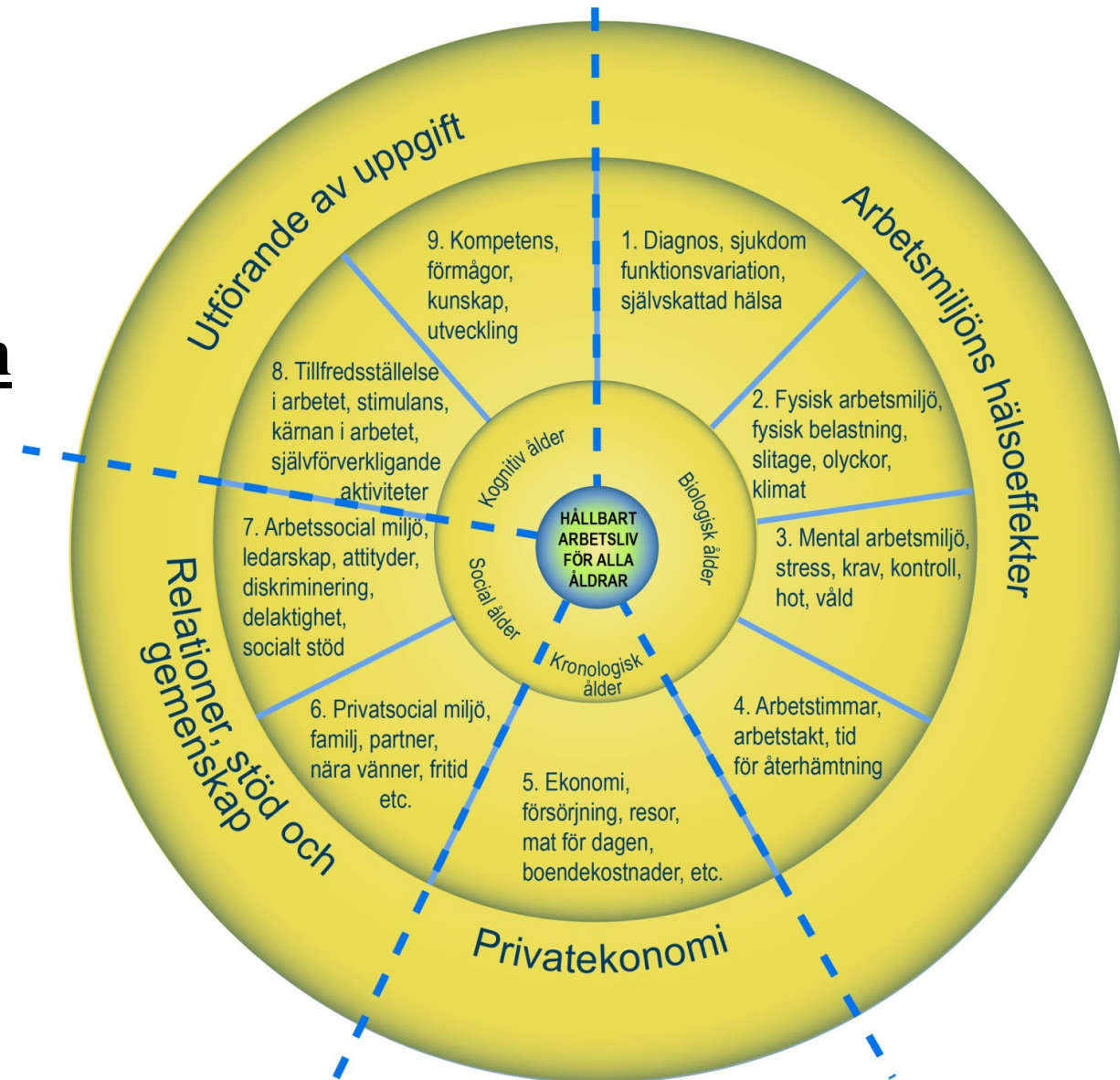
9 påverkans- och bestämningssområden för hållbart arbetsliv

... indelas i

4 sfärer utifrån anställningsbarhet och
övervägande att arbeta kvar eller lämna
arbetet – åtgärdssfärer på arbetsplatserna

... vilka även relaterar till

4 åldersdefinitioner





Analys av Sveriges Arbetskraftundersökning/SCB-data

**Ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) på arbetsplatsen
är statistiskt signifikant associerat
med att individer kan arbeta till 65 år eller längre**

(OR 1.7, 95% CI 1.3-2.3; män: OR 2.2, 95% CI 1.4-3.6; kvinnor: OR 1.5, 95% CI 1.1-2.2).

Verktyg och arbetssätt för att göra arbetsplatsen hållbar för alla åldrar:

swAge modellen som checklista vid Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

- Undersöka arbetsförhållande utifrån bestämningsfaktorer för hållbart arbetsliv för alla åldrar
- Bedöma risker utifrån bestämningsområden
- Handlingsplan, tidsplan och ansvarsfördelning för åtgärder
- Vidta åtgärder
- Följa upp och kontrollera effekter av åtgärder



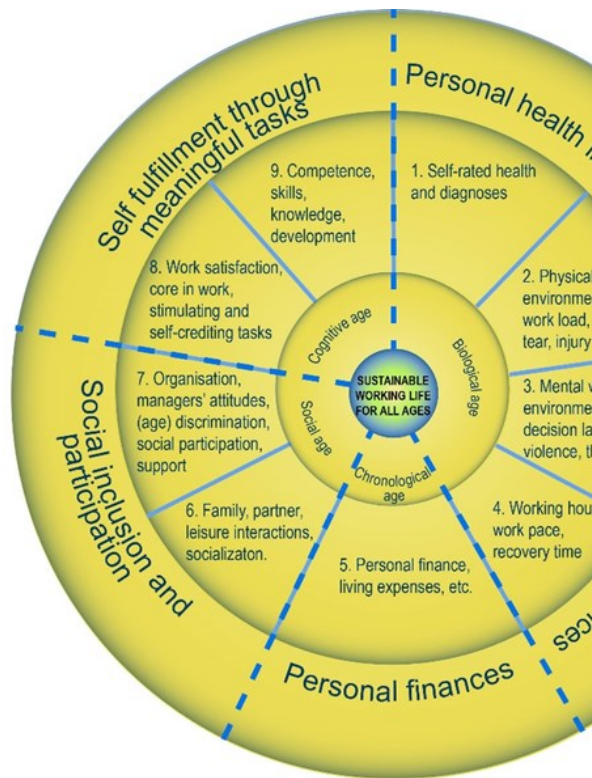
Arbetsplatsanalys och åtgärdsplan – swAge-modellen

Datum:	Namn:	Resultat av arbetsplatsanalys och riskbedömning				Handlingsplan för att åtgärda, bevara eller förbättra			
Bestämningssfären:	Bestämningsområden:	Kontroll gjord	-Riskkällor och risker inom bestämningsområdet -Om/hur/vad som är välfungerande	Allvarlig risk	Annan risk	Åtgärder/Förebyggande/Främjande inom bestämningsområdet	Ansvarig	Klart när	Policy/ uppföljning/ kontroll
Arbetsmiljöns hälsoeffekter Biologisk ålder	Funktionsvariation, diagnoser, läkemedel, självskattad hälsa		•						
	Fysisk arbetsmiljö: Belastning, vibrationer, slitage, farliga ämnen, klimat, tillgång till hjälpmedel, etc.		•						
	Mental arbetsmiljö: Stress, <u>krav kontroll</u> , hot, våld, etc		•						
	Arbets tid, arbetstakt, återhämtning: schema, skift, pauser, raster, etc.		•						
Ekonomi Kronologisk ålder	Ekonomi: Ekonomisk trygghet, anställningsbar, försäkringar, etc.		•						
Stöd & gemenskap Social ålder	Privatsocial miljö: Privatliv i förhållande till arbete		•						
	Arbetsocial miljö: Socialt stöd, diskriminering, delaktighet, attityder, ledarskap		•						
Utförande av uppgift Kognitiv ålder	Arbetsuppgift, aktivitet Stimulans, motivation arbetsstillfredsställelse		•						
	Kompetens, kunskap förmåga, utveckling i förhållande till arbetsuppgift		•						
Kunskap och utbildning om arbetsmiljörisker, arbetsskadeanmälan, rutiner, hjälpmedel, brandlarm, utrymningsvägar, samverkan, etc.									

Arbetsplatsanalys och åtgärdsplan – swAge-modellen

Datum: 15/8	Namn: Lena Larsson, chef	Resultat av arbetsplatsanalys och riskbedömning				Handlingsplan			
Bestämnings-sfärer:	Bestämningsområden:	Kontroll gjord	Riskkällor och risker	Allvarlig risk	Annan risk	Åtgärder/Förebyggande	Ansvarig	Klart när	Uppföljning kontroll
Arbetsmiljöns hälsoeffekter Biologisk ålder	Funktionsvariation, diagnoser, läkemedel, självskattad hälsa	X	1. Medarbetare med läkemedel för högt blodtryck, vilket kan ge biverkning i form av yrsel och balanssvårigheter, utför arbete på tak 2. En medarbetare uppger själv sig ha symptom på utmattningsdepression 3. En medarbetare har diagnostiserad hörselnedsättning vilket blivit sämre med åldern	1. x	2. x 3. x	1. Omplacera medarbetaren till arbete som inte riskerar medföra att denna trillar ner från taket på grund av sin medicinering, alt. att medarbetaren hör med sin läkare om det finns något annat läkemedel utan denna biverkning som hon kan byta till. 2. Se över om och vilken inverkan arbetsmiljön och arbetssituationen har för detta 3. Undersök om hörselnedsättningen kan medföra ökad risk för olyckor eller skador, och vidta då om möjligt åtgärder	1. Lena 2. Lena 3. Lena	1. snarast 20/8 2. 1/9 3. 28/8	1. 20/9 2. 15/9 3. 15/9
	Fysisk arbetsmiljö: Belastning, vibrationer, slitage, farliga ämnen, klimat, tillgång till hjälpmedel, etc.	X	1. Risk för fall vid arbete på höga höjder 2. Arbete med armar över axelhöjd 3. Datorarbetsplatser har gammal utrustning och saknar hög och sänkbara skrivbord vilket gör att de som är långa eller korta får problem i axlar och nacke 4. Flera medarbetare börjar bli äldre och det finns ökad risk för deras säkerhet i arbetet på grund av det biologiska åldrandet	1. x	2. x 3. x 4. x	1. Köp in modernare livlinor och fallskydd, utbildning/gemensam genomgång av Arbetsmiljöverkets föreskrift om byggnads- och anläggningsarbete-AFS 1999:3, samt beställa och dela ut broschyr om Arbete på höjd 2. Svårt att ta bort själva arbetsmomentet, men en långsiktig lösning behöver utvecklas. Se under tiden till att detta arbete begränsas och uppgifterna roteras i arbetslaget för att minska belastning 3. Köp in hög och sänkbara skrivbord. Kalla in ergonom från företagshälsovården för att se över inställningar på stolar, skrivbord, lampor skärmar, hjälpmedel, etc. för olika medarbetare på datorarbetsplatser 4. Pågående översyn av arbetsplatsen med anledning av ökade risker vid biologiskt åldrande	1. My 2. Arne 3. Alim 4. Lena	1. 20/8 2. Påbörjas snarast – genomfört 20/5 nästa år 3. 30/10 4. vid årlig översyn	1. 20/9 2. 25/5 näs år 3. 25/5 näs år 4. Vid årlig uppföljning
	Mental arbetsmiljö: Stress, krav, kontroll, hot, våld, etc	X	1. Flera medarbetare beskriver att de upplever mycket stress i arbetet. Intervju av dessa medarbetare angående vilka arbetsmoment som upplevs som särskilt stressande - Intervjuer visade att framförallt splittringen med väldigt många arbetsuppgifter varje dag gör att det som egentligen är högst prioriterat inte hinns med, vilket medför upplevelse av otillräcklighet, skam, skuld och besvikelse. 2. Medarbetare blev hotad av förälder till en elev via sociala media. Denne dömdes hoten som obehagliga men tog inte hoten på större allvar		1. x 2. x	1. Ny medarbetare eller praktikant kommer att anställas på deltid för att ha ansvar för att kopiantern fylls på och fungerar; organisering, beställning och uppackning av material; tömning av gemensam diskmaskin; kontroll så att utrustningen är fungerande och finns på plats; m.m. 2. Åtgärder för att anmäla hotet och kontakta föräldern angående dennes agerande. Stödgrupp för samtal tillsammans med företagshälsovården om hur vi hanterar hot.	1. Lena 2. Lena	1. 1/12 2. Kontakt med förälder omgående, Stödsamtal under november	1. 1/4 nästa år 2. 1/2 nästa år
	Arbets tid, arbetstakt, återhämtning: schema, skift, pauser, raster, etc.	X	1. Brist på återhämtning och trötthet ökar risken för skador och sjukdom. Det nya arbetstidsschemat med delade turer minskar möjligheten för tillräcklig återhämtning, särskilt för dem som pendlar till jobbet. 2. Det finns en särskilt ökad risk för brist på återhämtning för de äldre medarbetarna, vilka särskilt klagar på att de alltid arbetar och inte orkar med saker på fritiden		1. x 2. x	1. Se över hur det nya schemat och hur schemaplaneringen fungerar. Eventuellt ändra tillbaka till den tidigare schema modellen eller prova någon schemamodell som inte har delade turer. 2. se över arbetstakt, raster och pauser så att ingen hoppar över dessa och får mindre möjlighet för återhämtning och fylla på energi genom mat och dryck	1. Alim 2. Shila	1. 12/12 2. 12/12	1. 12/3 näs år 2. 12/3 näs år

Verktyg/matrix för medarbetar-/utvecklings-/karriärsamtal



How does the employee experience their work situation?

Fill in the matrix and document the employee's experience of their work situation based on the nine determination areas for a healthy and sustainable working life for all ages (see Figure above):

1. Their health, wellbeing, functional diversity, diagnoses in relation to the work situation?

2. Physical work environment (promotive and preventive factors, demanding factors, workload, vibrations, repetitive motions or strain, ergonomic and technical aids and tools, climate, chemical health risks)?

3. Mental work environment (promotive and preventive factors, demanding factors, stress, demand and control, threats, violence)?

4. Work hours, work pace, breaks, schedule, time for recuperation?

5. Finances—the extent of the employment, appointments procedure,

The matrix for dialogue and discussion on employability and employees' career development

Individual goals and competence development:

Start with the organisations' objectives. Break these down so that they provide a basis for the individual's goals and the purpose of the employee's work tasks to the organisation. The goals should be concrete and possible to implement and follow up.

Individual goals. What can and should be developed?	How will it happen?	When	Responsible	When follow-up
Competence Development Short term goals of development (about 1 year)	How will it happen?	When	Responsible	When follow-up

Semistrukturerade intervjuer med de deltagande cheferna efter utbildningen, maj-juni 2020

Positiva erfarenheter vid utvärderingen:

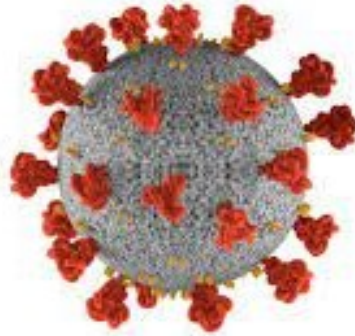
- Resultaten visar att de chefer som deltog i kursen var mycket nöjda med innehållet
- Praktiskt med web-kurs eftersom man då kunde styra över när man skulle gå in och ta del av och arbeta med kursen
- Såg swAge-modellen som mycket användbar i sitt ledarskap och hade fått upp ögen för betydelsen av att reflektera utifrån alla de nio påverkansområden i sitt arbete och vid översyn av arbetssituationen på arbetsplatsen
- Såg behov av att i sitt ledarskap reflektera över ålder utifrån olika sätt att definiera ålder
- Några avsåg att använda swAge-modellen och kunskaperna från kursen i samverkansarbetet/samverkansgruppen med ledning, skyddsombud och fack

Semistrukturerade intervjuer med de deltagande cheferna efter utbildningen, maj-juni 2020

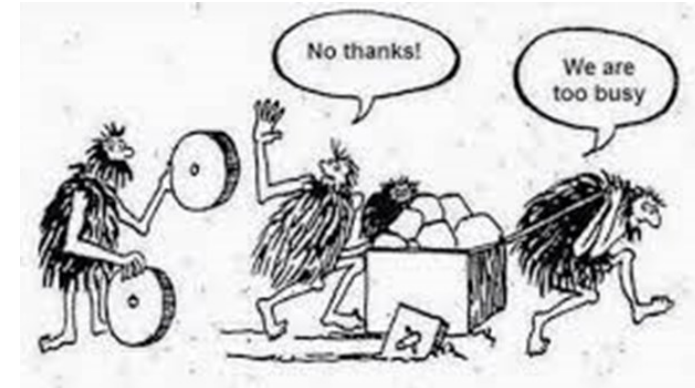
Hinder för interventionen som framkom vid utvärderingen

- Trots att ledningen hade tagit beslut om web-utbildningen och såg den som mycket positiv, så fick cheferna ingen avsatt tid för att delta – Återkommande problem vid olika typer av arbetsplatsinterventionen
- Den höga arbetsbelastningen och så mycket annat som behövde prioriteras gjorde att cheferna inte hann med kursen så som de ville, och så som de trott när de anmälde sig för att delta
- Akuta behov i chefernas vardagliga arbete behövde ständigt var det som måste prioriteras, t.ex. sjukfall, omorganisation, nyanställning
- Att kursen gavs som en webkurs och att chefernas deltagartillfälle därmed blev flexibel bidrog samtidigt till att deltagandet sköts fram, till förmån för annat i arbetet som hade fasta tider
- Covid-19 pandemin orsakade att de kommunala verksamheterna utsattes för extra ordinära omständigheter som ytterligare påverkat deras prioriteringsordning

Lärdom



=



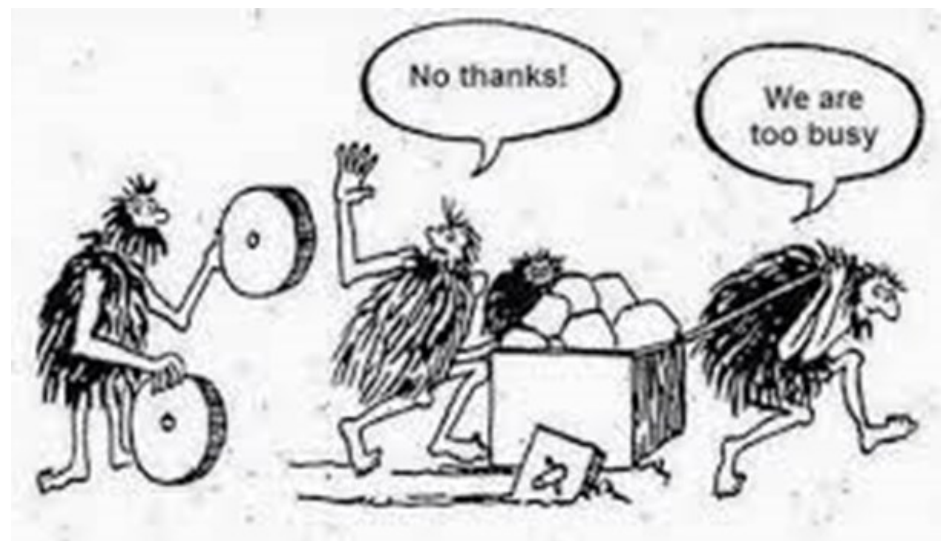
Den främsta orsakerna till att inte ha hunnit fullfölja kursen angavs vara Covid-19 pandemins extrema arbetssituation:

- dels för möjligheten att fullt ut genomföra utbildningssatsningen,
- dels för prioriteringen av det långsiktiga arbetsmiljöarbetet för att göra arbetslivet hållbart för alla åldrar

Medvetandegjorde chefernas reflektion och uppmärksammade behovet att prioritera ett hållbart arbetsliv i sitt ledarskap i framtiden

Satte coronakrisen egentligen bara chefernas situation på sin spets, och de hiner som tidigare förekom för chefernas möjlighet att leda och fördela det långsiktiga arbetet för ett hållbart arbetsliv blev mer tydliga?!

Lärdom =



"Vi hinner inte undersöka alla nio påverkans och bestämningssområden vid det systematiska arbetsmiljöarbetet"

"Säg två eller tre punkter som snabbt går att fixa till för ett hållbart arbetsliv för alla åldrar och som får äldre medarbetare att arbeta till en högre ålder på alla arbetsplatser"

Avsätter man inte tid för att möjliggöra ett långsiktigt arbetsmiljöarbete i dag och förebygga risker, då får man istället räkna med att avsätta tid i framtiden för att arbeta med människors sjukdomar, lidande, sjukfrånvaro, skador, vikarier, produktionsbortfall och dess ekonomiska konsekvenser, etc.

Sustainable working life for the swAge™ model

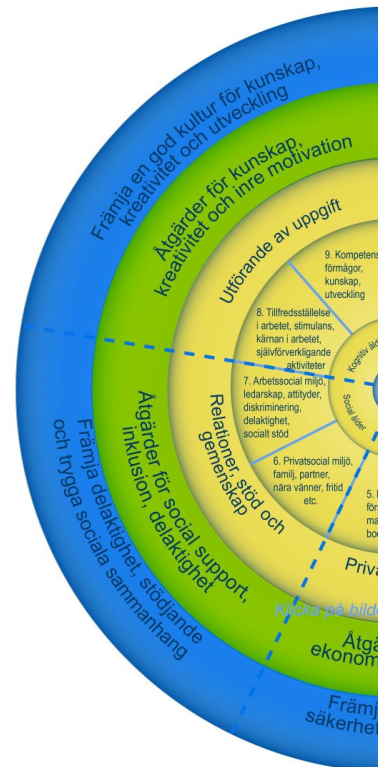
[Läs om swAge](#) [Webbkurs](#) [Föreläsningar](#) [Bild av swAge-modellen](#) [Broschyr swAge](#) [Publikat](#)

Ta del av **öppen webbkurs** om teori och praktik för ett hållbart arbete. **Klicka här** för att komma till kurshemsidan.

Gilla och prenumerera på vår **Youtube-kanal** för att inte missa något.

swAge™:

- utgår från grundläggande behov i att skapa friska arbetsplatser
- är ett samlat verktyg utvecklat för att på individnivå, organisations-/företagsnivå och samhällsnivå göra arbetslivet mer hållbart för alla åldrar
- innehåller ett kunskapsunderlag och åtgärdsförslag för arbetsgivare, chefer, HR, företagshälsovård, fack, skyddsombud och myndigheter, för att skapa friska arbetsplatser där medarbetare kan och vill arbeta kvar till en högre ålder
- verkar för att göra arbetsplatser hållbara för alla åldrar
- avser att användas vid det dagliga arbetet och i förändringsarbeten
- tar upp aspekter utifrån individperspektivet, organisations- och företagsperspektivet samt samhällsperspektivet
- stödjer utvecklingen av robusta organisationer och företag för framtidens organisatoriska utmaningar



Läs mer
Gratis webb-kurs på:
www.swage.org

ATTRAKTIVT OCH HÅLLBART ARBETSLIV PÅ MÄNNISKORS VILLKOR

Arbete, hälsa och ledarskap
med SwAge-modellen i teori och praktik



KERSTIN NILSSON



swAge™
Sustainable working life for all ages

Läs mer om swAge-modellen
i läroboken

Attraktivt och hållbart arbetsliv på människors villkor

-Arbete hälsa och
ledarskap med
SwAge-modellen i
teori och praktik

”Attraktivt och hållbart arbetsliv på människors villkor

Arbete hälsa och ledarskap med SwAge-modellen i teori och praktik”

www.swage.org

Kerstin Nilsson

Professor, Docent & Dr.med.vet. i folkhälsovetenskap epidemiologi
Docent & Fil.Dr. i arbetsvetenskap

kerstin.nilsson@med.lu.se

kerstin.nilsson@hkr.se

