



# Pensionspreferenser och arbetsförhållanden

Offentliganställdas inställning till sin egen pensionsålder

Daniel Larsson, Mikael Stattin och Anna Brydsten

Rapportserie om ett hållbart och förlängt arbetsliv

2024:1



UMEÅ UNIVERSITET

Rapportserie om ett hållbart och förlängt arbetsliv

Redaktörer: Daniel Larsson & Mikael Stattin

Omslag: Ulrika Sahlén

ISBN: 978-91-8070-519-6

Sociologiska institutionen, Umeå universitet, SE-901 87 Umeå

<https://www.umu.se/forskning/projekt/strategier-for-ett-hallbart-arbetsliv/>

## Förord

Föreliggande rapport utgör en del i en rapportserie om ett hållbart och förlängt arbetsliv med fokus på den äldre arbetskraften. Rapportseriens syfte är att på ett lättillgängligt och populärvetenskapligt sätt rapportera forskningsresultat från studier som genomförs inom forskningsprogrammet "Strategier för ett hållbart arbetsliv ur ett arbetsgivar- och medarbetarperspektiv". Detta är ett av Forte finansierat sexårigt forskningsprogram med målet att förbättra kunskapen om faktorer som påverkar arbetslivets längd och anställdas möjligheter att förlänga arbetslivet bortom traditionell pensionsålder. Genom ett multidisciplinärt sammansatt forskarlag studerar vi den komplexa interaktionen mellan välfärdsstatliga försörjningsalternativ, utstötningmekanismer i arbetslivet, arbetsgivares syn på äldre arbetskraft samt anställdas möjligheter och motivation till arbete i sen ålder. En viktig hörnsten i forskningsprogrammet är således att studera hur vi kan nå förbättrade förutsättningar för ett långt, hållbart och hälsosamt arbetsliv för fler än privilegierade grupper av anställda.

Frågor om äldres arbetskraftsdeltagande, pensionsålder och arbetslivets längd äger ett mycket stort intresse från såväl yrkesverksamma, politiker som forskare och allmänhet. Därför är det vår strävan i programmet att på ett enkelt sätt tillgängliggöra centrala resultat från programmet och denna rapportserie ska ses som en viktig kanal för detta.

Inom programmet har också en intern projektorganisation med representanter från offentliga och privata organisationer, fackföreningar etc. etablerats. Detta nätverk utgör en viktig arena för dialog och lärande mellan forskare och organisationsföreträdare, vilket ytterligare förstärker möjligheterna till ett konkret nyttiggörande av vår forskning.

I denna rapport, den allra första utgåvan i rapportserien, presenteras en studie av offentliganställdas syn på sin egen pensionsålder och hur olika arbetsrelaterade förhållanden samvarierar med preferensen. I kommande nummer av serien kommer också andra perspektiv att belysas som till exempel hur arbetsgivare ser på den äldre arbetskraften och studier som analyserar möjligheterna för arbete i sen ålder för anställda med fysiskt krävande arbeten.

Umeå 240930

Daniel Larsson och Mikael Stattin (redaktörer)

# Innehåll

<b>Förord</b>	<b>3</b>
<b>Inledning</b>	<b>5</b>
Bakgrund . . . . .	6
Vad styr arbetslivets längd? . . . . .	7
Preferenser . . . . .	10
<b>Datamaterial, operationaliseringar och metod</b>	<b>12</b>
Beroende variabel . . . . .	12
Oberoende variabler . . . . .	12
Metod . . . . .	14
<b>Resultat</b>	<b>15</b>
Pensionspreferenser och arbetsförhållanden . . . . .	18
Krav, kontroll och återhämtning . . . . .	21
Individuella anpassningar av arbetsvillkor . . . . .	23
Jämförelse av enkätresultat 2015 och 2019/20. . . . .	26
<b>Diskussion</b>	<b>34</b>

## Inledning

Som en följd av att andelen i befolkningen som är i arbetsför ålder minskar samtidigt som andelen äldre ökar har kompetensförsörjning under längre tid varit ett aktuellt problem, inte minst inom offentlig sektor. Denna demografiska förändring innebär inte endast att allt färre kan arbeta. Det finns dessutom risk att vi över tid får lägre produktivitet i ekonomin och därmed minskade resurser till offentliga välfärdstjänster (SOU, 2013), vilket riskerar leda till att offentlig sektor får svårt att klara av sina åtaganden. Att vi relativt sett får allt färre i arbetsför ålder är alltså ett allvarligt problem för samhället i stort, och det kommer att krävas många typer av insatser för att tackla denna problematik. En omedelbart given åtgärd som många länder (däribland Sverige) genomfört är att via reformer skapa starkare ekonomiska incitament för människor att arbeta längre än den konventionella pensionsåldern (65 år). Sammantaget har i vart fall frågan om när människor väljer att pensionera sig blivit allt viktigare både i arbetslivet, i den politiska debatten och inom forskningen.

Människors förmåga och vilja att arbeta högre upp i åldrarna är relaterat till deras arbetskapacitet. Arbetskapaciteten och framför allt den fysiska prestationsförmågan avtar för alla när man blir äldre (Kiss m.fl., 2008), men det råder stor variation hur mycket och hur fort arbetskapaciteten avtar. Vissa förlorar mycket av sin arbetskapacitet i relativt tidig ålder, medan andra kan ha många produktiva år efter 65 (Ilmarinen, 2005). Anledningen till att människors arbetskapacitet avtar med åldern beror på en lång rad faktorer där hälsostatus utgör den kanske viktigaste faktorn. Eftersom individers hälsostatus i hög grad påverkas av exponering av olika arbetsrelaterade risker är också människors arbetsförhållanden viktiga för att förstå vad som påverkar möjligheterna till arbete i hög ålder (Anxo m.fl., 2019; Dal Bianco m.fl., 2015).

Olika insatser har gjorts för att få fler att skjuta på pensioneringen och därmed förlänga arbetslivet. En viktig förändring som genomförts är övergivandet av 65 år som bestämd pensionsålder. Andra framträdande förändringar är reformer som gjort det mer lönsamt att arbeta efter 65 års ålder, och samtidigt gjort att tidig pension innebär en lägre pensionsinkomst. Det finns en hel del studier som indikerar att denna typ av ekonomiska incitament har förändrat människors preferenser gällande tidpunkt att gå i pension (Anxo m.fl., 2019; Larsen & Pedersen, 2017) – och mer så för kvinnor än för män (Anxo m.fl., 2019). Men det finns också kritiska inspel mot denna typ av reformer. Forskning visar att reformering av pensionssystemets ekonomiska incitamentsstruktur inte räcker för att åstadkomma ett förlängt arbetsliv för fler än privilegierade grupper. Vissa grupper har helt enkelt inte hälsomässiga möjligheter att fortsätta arbeta högre upp i åldrarna, och missgynnas därmed i ett pensionssystem som lägger stor vikt vid ekonomiska incitament för att stimulera människor till ett förlängt arbetsliv.

Via omfattande forskning vet vi att omständigheter under arbetslivet är centralt för människors välbefinnande och hälsa, och därmed den faktiska möjligheten att arbeta högre upp i åldrarna (Aronsson m.fl., 2014). Det finns med andra ord anledning att titta närmare på hur omständigheter i arbetslivet påverkar människors syn på pensionsåldern. I denna studie undersöker vi hur anställda i en svensk region ser på sin egen pensionsålder (pensionspreferenser). Studien bygger på enkäter som skickades ut vid två olika tillfällen, 2015 respektive 2019/2020 (innan covid), till samtliga anställda fyllda 55 år och äldre innehållandes frågor om vid vilken ålder man önskar gå i pension, arbetsvillkor men också om familjeförhållanden, hälsa med mera.

## **Bakgrund**

Samhällets insatser för att förlänga arbetslivet har ännu så länge i stort begränsats till att reformera ålderspensionssystemet, samt minska möjligheterna till förtids- och sjukpension. En viktig del i detta är att Sverige redan för snart 25 år sedan övergav en bestämd pensionsålder, för att istället utgå från ett givet åldersintervall. Åldersintervallet var inledningsvis 61 till 67 år, men sedan 2023 är det möjligt att ta ut ålderspension mellan 63 och 69 år. Anställda har således inte en lagstadgad rättighet att stanna kvar i arbetet efter 69 års ålder. För detta krävs en överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare. Den som arbetar längre än intervallet omfattas inte av lagstiftning som till exempel LAS. Samtidigt som pensionssystemet har reformerats har det också, delvis som en följd av att förhindra belastning på andra delar av socialförsäkringssystemet, skett nedskärningar i sjukersättning/förtidspension. Det har helt enkelt blivit betydligt svårare att erhålla sådana förmåner (Söderberg m.fl., 2020).

Men trots att de ekonomiska incitamenten att arbeta längre upp i ålder är starka visar forskning att det inte räcker att reformera pensionssystemet för att förlänga arbetslivet för stora delar av arbetskraften. Individens beslut att lämna arbetslivet kan inte enbart relateras till inkomst eftersom stora grupper inte vill eller kan arbeta efter 65 års ålder. Mycket tyder på att arbetsvillkor och arbetsmiljö för äldre medarbetare spelar stor roll, men att detta också är faktorer vars betydelse för individens pensionspreferenser inte är lika beforskat. Vi vet dock att omständigheter i arbetet har konsekvenser för välbefinnande och hälsa, och vi vet att välbefinnande och hälsa har betydelse för förmågan att kunna arbeta i hög ålder (Aronsson m.fl., 2018). Så förutom reformering av pensionssystemet behövs sannolikt insatser som på olika sätt förbättrar människors arbetsvillkor generellt. Vi behöver dock mer kunskap om betydelsen av arbetsvillkor och arbetsförhållanden för att kunna designa relevanta åtgärds- och interventionsstrategier på arbetsplatser så att människor både kan och vill arbeta trots hög ålder.

I denna rapport studeras hur arbetsmiljöförhållanden påverkar den anställdes syn på sin

egen pensionsålder. Organisationen som studeras är en svensk Region med över 10 000 anställda verksamma i en lång rad olika yrken inom i första hand vårdsektorn. Den svenska välfärdssektorn har totalt ca 1,2 miljoner personer anställda, och prognosen från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) är att mer än 410 000 personer, kommer att behöva anställas fram till och med 2031 (SKR 2022). För att klara av detta är det givet att den offentliga sektorn dels måste framstå som en attraktiv arbetsgivare för att rekrytera personal, dels behålla befintlig arbetskraft så länge som möjligt. Utifrån detta perspektiv är det relevant att undersöka hur anställda inom offentlig sektor med utgångspunkt från sina egna arbetsförhållanden ser på när de vill gå i pension.

Tidigare kunskap pekar på att arbetsmiljö och arbetsförhållanden är avgörande för att behålla såväl som att rekrytera nya medarbetare. Till detta ska läggas att anställda inom offentlig sektor ofta har en hög nivå av kvalitativ och kvantitativ arbetsbelastning samt höga emotionella krav, vilka påverkar medarbetares stressnivåer och välbefinnande (Aronsson m.fl., 2018). I denna rapport kommer vi främst att studera pensionspreferenser utifrån psykosocial arbetsmiljö och möjlighet till återhämtning. Men vi kommer även undersöka betydelsen av anpassningar gällande arbetsmiljö, samt om sådana anpassningar har betydelse för pensionspreferenserna. Dessutom ges en redovisning av hur pensionspreferenserna förändrats över tid. Den enkät som denna framställning baseras på har också besvarats 2015, vilket ger oss möjligheten att granska huruvida förändringar inträffat mellan de två mätillfällena. Innan vi går in på de konkreta empiriska resultaten ska vi belysa hur individers val av pensionstidpunkt kan förklaras och förstås.

## **Vad styr arbetslivets längd?**

Anledningen till medarbetares specifika beslut att avsluta arbetslivet för att gå i pension är komplext, och beskrivs ofta i forskningslitteraturen som en i tid utdragen process. För individen präglas denna process av många överväganden relaterat till pension, arbete, arbetsliv och privatliv, vilket innebär att vi, för att erhålla kunskap och förståelse om pensionsbeslut, behöver studier som fokuserar på vad som påverkar denna process hos individer (Feldman & Beehr, 2011; Fisher m.fl., 2016; Mykletun, 2015; Nilsson m.fl., 2011; Solem m.fl., 2016, Hasselgren Bune & Jonsson 2024). På en övergripande nivå påverkas pensionsbeslut av omständigheter på samhällsnivå (makro), inte minst vilka pensionsregler som gäller, hur socialförsäkringssystemen ser ut och om det finns alternativa vägar att lämna arbetsmarknaden, vilka sociala normer kring pension som gäller samt hur det allmänna arbetsmarknadsläget ser ut. Pensionsbeslut påverkas också på en mellanliggande nivå (meso), främst omständigheter relaterat till arbetsplats och familj. Slutligen påverkar även individuella faktorer (mikro) individens pensionsbeslut. Här syftar vi på individens hälsa, värderingar, preferenser och ekonomi. Vad gäller individuella faktorer är också hälsa centralt eftersom hälsa har stor betydelse för att kunna arbeta vid

högre ålder.

För att närmare förklara vad det är som påverkar pensionspreferenser är det inte ovanligt att begreppen "Pull" och "Push" används (Ebbinghaus, 2006; Jensen, 2005; Jensen, 2020). Pull handlar om faktorer som attraherar människor att lämna arbetskraften. Dessa är ofta olika välfärdsstatliga socialförsäkringsalternativ. Denna typ av utbudsrelaterade faktorer påverkar tillgången på arbetskraft rent generellt eftersom tillgänglighet och generositet i socialförsäkringssystemen tenderar att få fler att lämna arbetsmarknaden (Gruber m.fl., 2009, Jensen 2020). Pushfaktorer handlar om omständigheter som tvingar människor att lämna arbetsmarknaden. Den viktigaste orsaken till att människor tvingas lämna arbetslivet är vikande hälsa, vilket i sin tur kan relateras till bristfällig arbetsmiljö som menligt påverkar människors hälsa, motivation och preferens för att gå i pension. På organisationsnivå kan det vidare handla om hur arbetsgivare hanterar äldre medarbetare och huruvida arbetsgivare tenderar att säga upp äldre medarbetare. På samhällsnivå kan det handla om att arbetsmarknaden förändras på olika sätt som utestänger äldre arbetare.

Det är också vanligt att man i litteraturen använder begreppen "Jump" och "Stay", där jump refererar till pensionsbeslut som en frivillig handling, medan stay handlar om positiva egenskaper som gör att medarbetaren väljer att fortsätta arbeta. Den senare är intressant utifrån ett organisationsperspektiv, där man kan tänka sig att åtgärder och anpassningar på individnivå kan förmå äldre medarbetare att välja att arbeta längre upp i ålder (Stattin, 2006; Jonsson m.fl., 2021; Jensen 2020).

Forskningen har hittills i hög grad fokuserat på utbudsrelaterade frågeställningar på makronivå. Främst har det handlat om hur socialförsäkringssystemen och pensionssystemen påverkar individers preferenser och beteenden (Fisher m.fl., 2016). Forskning har också till viss del koncentrerats på individuella egenskaper. Det som vi idag vet minst om rör faktorer ute på arbetsplatser och i organisationer, alltså på mesonivå. Även om det på senare tid publicerats forskning med fokus på arbetsplatser är det många (se t.ex. Hasselhorn & Apt, 2015; Fisher m.fl., 2016;) som menar att det behövs mer kunskap om hur olika arbetsvillkor i olika yrkesgrupper och branscher påverkar möjligheten till ett långt arbetsliv. Denna studie bidrar med efterfrågad forskning genom att granska betydelsen av arbetsmiljörelaterade faktorer i en avgränsad organisation verksam inom offentliga sektor.

I växande utsträckning har forskning på området pekat på äldre som en mycket heterogen grupp (Ilmarinen 2006). Med utgångspunkt i det har det föreslagits att ett starkare fokus på anpassningar av arbetsvillkoren utifrån individuella behov är nödvändigt för att förbättra möjligheterna till ett förlängt arbetsliv för fler. Forskare har därför intresserat sig för hur arbetslivet ser ut med avseende på den grad som medarbetare erhåller

**Tabell 1: Krav/kontroll-modellen**

	<b>Låga krav</b>	<b>Höga krav</b>
<b>Hög kontroll</b>	Låg stress	Aktiv
<b>Låg kontroll</b>	Passivt	Högstress

anpassningar av arbetsvillkor som ett resultat av överenskommelser mellan medarbetare och närmaste chef (Bengs & Stattin, 2018; Jonsson m.fl., 2021; Hasselgren Bune & Jonsson 2024). I litteraturen benämns sådana överenskommelser ofta som i-deals eller "idiosyncratic deals", och definieras av Rousseau (2001) som icke-standardiserade eller icke-formaliserade överenskommelser mellan en enskild medarbetare och dess närmaste chef. Denna typ av överenskommelser tros ha betydelse för individens pensionspreferens och faktiska pensionsbeteende som en följd av att arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna anpassas efter individens förutsättningar, något som inte är möjligt med mer kollektiva arbetsplatsåtgärder (via insatser från HR eller åtgärder baserat på avtal mellan fack och arbetsgivare). Eftersom åtgärder baserat på denna typ av överenskommelse är individuella (och från ett organisationsperspektiv heterogena relativt medarbetarna) finns det mycket som också tyder på att de påverkar motivationen hos den anställde samt stärker bilden av att organisationen och individen/medarbetaren arbetat mot ett gemensamt mål. Denna typ av uppmärksamhet kan mycket väl tänkas påverka den anställdes pensionspreferenser positivt (Kooij & van de Voorde, 2015).

En av de mer dominerande modellerna för att undersöka psykosocial arbetsmiljö och för att studera stress och belastningar i arbetslivet är den så kallade Krav-Kontroll-modellen (Karasek, 1979). Modellen har under lång tid dominerat forskningen om psykosocial arbetsmiljö. I grunden är Krav-Kontroll-modellen en interaktionsmodell som innefattar dimensionerna krav i arbetet och inflytande i arbetet. Kombinationer av dessa två dimensioner skapar olika psykosociala arbetsmiljökategori/jobbtyper, vilka illustreras i tabell 1 nedan.

En arbetssituation som innebär hög kontroll och låga krav är ett typiskt lågstressjobb, medan en arbetssituation som innebär hög kontroll och höga krav skapar en lärande och aktiv arbetssituation. Anledningen är att upplevelsen av höga arbetskrav kan modifieras om man samtidigt har möjlighet att påverka sin faktiska situation, och därmed åtgärda omständigheterna i arbetet som ger upphov till kraven. Den mest problematiska arbetssituationen, som enligt modellen genererar dålig psykosocial arbetsmiljö, utgörs av låg kontroll och höga krav. Detta är en arbetssituation som präglas av hög stress. I denna arbetssituation finns lägre grad av kontroll över arbetet och därmed mindre möjligheter för en medarbetare att modifiera de höga kraven.

Karasek-Theorells modell har på senare tid vidareutvecklats till den så kallade Krav-Resurs-modellen (JD-R). Även i denna modell är arbetskrav central men kombineras

med resurser som en breddning av kontroll (Bakker & Demerouti, 2007). Krav handlar om vilka ansträngningar som krävs för att genomföra arbetsuppgiften. Resurser i modellen avser alla funktionella aspekter som krävs för arbetets utförande. Resurser är nödvändiga för att hantera de krav som arbetet ställer och för att nå uppsatta mål med arbetet. Resurser kan avse kontroll och inflytande, men också stöd från arbetskamrater och/eller närmaste chef. Krav-Resurs-modellen kan relateras till två processer som berör å ena sidan uppkomsten av ohälsa i arbetet och å andra sidan motivationsskapande i arbetet. Den ena processen berör höga kroniska krav vilka riskerar att erodera anställdas mentala och fysiska resurser, vilket på sikt kan ge upphov till trötthet, utmattning och hälsoproblem. Den andra processen rör resurser, som påverkar motivationen i arbetet genom att resurser skapar förutsättningar för arbetets genomförande och därigenom ger upphov till motivation i arbetet. Anledningen är att resurser i form av självständighet och inflytande, tillhörighet och kompetens enligt modellen skapar inre motivation genom att grundläggande psykologiska behov kan tillfredsställas.

Ett flertal studier stödjer modellens antagande om att ohälsa och motivation påverkas av kombinationen krav och resurser (Bakker & Demerouti, 2007; Kinnunen m.fl., 2011). Studier visar att höga arbetskrav och bristande resurser har betydelse för trötthet och utmattning, medan positiva samband har påvisats mellan jobbresurser och engagemang i arbetet (Hakanen och Lindbohm 2008). På senare år har också studier som fokuserar på arbetsmiljöfaktorer betydelse för pensionspreferenser blivit fler, och i en översikt konstateras att den psykosociala arbetsmiljön tycks påverka både anställdas pensionspreferenser och faktiska pensionstidpunkt. Det finns ytterligare studier som visar att effekten av hög stressnivå också bör förstås i relation till återhämtning en anställd får/har möjlighet till. Återhämtning ska förstås som en process där en individ efter en energimobilisering har möjlighet att återgå till en psykologisk och fysiologisk basnivå (Aronsson m.fl., 2014; Kinnunen m.fl., 2011). Brist på återhämtning riskerar däremot att psykologiska och fysiologiska resurser utarmas, inte minst om brist på återhämtning sker upprepande och återkommande. På sikt kan detta leda till negativa effekter för hälsa, välbefinnande, arbetsprestation och engagemang/motivation (Sonnentag och Fritz 2007). Det finns vidare mycket som tyder på att återhämtning har en medierande effekt på relationen mellan en stressfylld arbetssituation och hälsa, välbefinnande med mera. (Kinnunen m.fl., 2011). Anledningen till denna medierande effekt antas var att jobbkrav utövar en negativ effekt på återhämtning medan resurser har den motsatta effekten.

## **Preferenser**

Den centrala frågan i undersökningen är hur arbetsförhållanden påverkar medarbetarens pensionspreferenser. Vi kommer att fokusera på åren innan pensionering, och preferenser i studien definieras som:

“...en strukturerad disposition att välja ett givet alternativ framför ett annat vilket i sin tur implicerar en disposition att agera på ett sätt istället för ett annat, under givna förhållanden” (Lukes 2005:157).

Anledningen till att preferenser är intressanta att studera är att de säger något om framtida handlande, och flera studier har visat att pensionspreferenser har betydelse för när man faktiskt går i pension (se t.ex. Solem m.fl., 2016). Preferenser är vidare exogena, vilket innebär att de är beroende av omgivande omständigheter. Detta innebär att den relevanta omgivningen, här främst arbetet, är av intresse att undersöka. Preferenser är också adaptiva vilket innebär att de kan förändras och justeras i relation till förändrade förutsättningar.

Ur ett verksamhetsperspektiv är detta viktigt eftersom det innebär att preferensen att gå i pension — och i sin tur den faktiska pensionstidpunkten, kan ändras om omständigheter i arbetet förändras. Detta gör att såväl arbetsförhållanden som överenskommelser om förändringar av dessa är relevanta att studera och få kunskap om.

## Datamaterial, operationaliseringar och metod

Datamaterialen till denna rapport är insamlade inom ramen för olika forskningsprojekt där flera enkätundersökningar genomförts. Den senast genomförda enkätundersökningen samlades in med start hösten 2019, och utgör en del i forskningsprojektet finansierat av AFA (Dnr. 190281). Projektet är också en del i ett större sexårigt forskningsprogram (Dnr 2121-01566) finansierat av Forte (Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd). Enkäten från 2019 skickades ut till samtliga anställda som är 55 år eller äldre i en svensk Region. Totalt skickades enkäten ut till 2819 individer, varav 1455 svarade på enkäten. Detta ger en svarsfrekvens på strax under 52 procent. Den tidigare enkätundersökningen genomfördes 2014 och riktades till samma organisation och till samma urval av medarbetare. I den undersökningsomgången valde 2152 eller 72 procent av medarbetarna att delta i undersökningen. Datamaterialen är delvis överlappande, vilket betyder att en viss del av de svarande har deltagit i både undersökningarna. Enkätfrågorna vid de två tillfällena var också till stora delar lika, men den senare innehöll en del nya frågeområden. Huvudparten av denna framställning kommer att baseras på den senast insamlade informationen. Dock presenteras som sista empirisk resultatpresentation en jämförelse mellan de två omgångarna av enkätdata.

### Beroende variabel

Den beroende variabeln, den variabel vi är intresserad av att förklara, är pensionspreferens — alltså vid vilken ålder respondenterna vill gå i pension. Denna variabel har konstruerats utifrån frågan:

Idag har man vissa möjligheter att själv välja när man vill gå i pension. Det kan vara både före och efter 65-års ålder. Om du tänker på hur du har det idag, vid vilken ålder vill du då gå i pension (helt och hållet)?

Medelvärdet är 64,8 år, medan medianen hamnar på 65. Det högsta värdet är 85 och det lägsta är 55. Givet att 65 år fortfarande för många utgör den förväntade pensionsåldern är resultatet inte särskilt förvånande. Mera intressant blir att undersöka hur denna preferens ser ut bland olika grupper, utifrån olika arbetslivssituationer och utifrån huruvida man har erhållit någon typ av anpassningar av arbetsvillkoren.

### Oberoende variabler

I denna rapport använder vi ett antal oberoende variabler. Syftet med dessa är att studera variationen i pensionspreferenser för olika grupper av anställda. De oberoende variablerna vi använder oss av är dels av sociodemografisk karaktär, dels hälso-, och arbetslivsrelaterade frågor.

I materialet är ungefär 19 procent män och 81 procent kvinnor. Ålder har delats upp i kategorier, men används också som kontinuerlig variabel. Familjesituation skiljer mellan ensamboende och samboende med och utan hemmavarande barn. De allra flesta, 63,6 procent, bor med partner utan barn.

Hälsa undersöks utifrån en så kallad global fråga: Hur tycker du att ditt allmänna hälsotillstånd är för närvarande? Frågan har svarsalternativen 1: Mycket dåligt, 2: Dåligt, 3: Ganska dåligt, 4: Ganska bra, 5: Bra och 6: Mycket bra. För att minska komplexiteten i analyserna har variabeln skalats om så att den skiljer mellan de som har bra hälsa, någorlunda hälsa och dålig hälsa.

Vi undersöker också socioekonomisk position, vilket skiljer mellan de som är okvalificerade arbetare, kvalificerade arbetare, lägre tjänstemän, mellantjänstemän och högre tjänstemän. Indelning är baserad på SCB:s socioekonomiska indelning (SEI), där principen är att de som tillhör yrken som LO organiserar definieras som arbetaryrken och de yrken som SACO/TCO organiserar definieras som tjänstemannayrken. Definitionen av okvalificerade och kvalificerade yrken bland arbetare, samt lägre, mellan och högre tjänstemännen, baseras på utbildningsgrad. Kvalificerade arbetare har yrken med krav på minst två års utbildning efter grundskolan. Lägre tjänstemän har yrken organiserade av SACO/TCO där yrket kräver mindre än två års utbildning efter grundskolan, men ej mer än två år. Mellantjänstemän arbetar i yrken som kräver minst tre års utbildning efter grundskolan men ej mer än sex år. Högre tjänstemän har yrken som kräver sex eller fler års utbildning efter grundskolan (dvs. högskoleutbildning). I rapporten undersöker vi också skillnader mellan olika verksamhetsområden. Även här finns det risk för stor komplexitet, då det rör sig om ganska många. Detta innebär att n-talet (antalet individer) i vissa verksamhetsområden är få. Viss försiktighet gällande slutsatser är alltså på sin plats när verksamhetsområden studeras.

Vad gäller arbetsvillkor/miljö undersöker vi ett flertal olika indikatorer. Dessa berör fysiskt arbetsmiljö, psykosocial arbetsmiljö, stöd från chef respektive arbetskamrater, samt möjlighet till återhämtning. Den fysiska arbetsmiljön har mätts via följande fråga: Mitt arbete är fysiskt ansträngande, med svarsalternativen: 1. Stämmer inte alls till 4. Stämmer helt och hållet. Psykosocial arbetsmiljö baseras i huvudsak på krav-kontroll-modellen. För att mäta krav i arbetet har vi använt följande frågor: Jag har tillräckligt med tid för att utföra mina arbetsuppgifter; På grund av hög arbetsbelastning behöver jag ofta arbeta under tidspress; Mitt arbete kräver att jag måste fatta snabba beslut; Jag känner att mitt arbete tar så mycket av min energi att det påverkar privatlivet negativt; Min familj eller vänner säger att jag arbetar för mycket. Svarsalternativen till frågorna går från 1 (stämmer inte alls) till 5 (stämmer helt och hållet). Kontrolldimensionen har mätts via följande variabler: Kan du påverka din arbetsmängd?; Kan du påverka din arbetstakt?; Har du möjlighet att

påverka beslut som rör ditt arbete?; Kan du påverka HUR du utför ditt arbete?; Kan du påverka NÄR du utför dina arbetsuppgifter?; Kan du påverka VAD du gör i ditt arbete?; Kan du påverka vem du arbetar tillsammans med? Svartalternativen är: 1. Aldrig, 2. Sällan, 3. Ibland, 4. Ofta, 5. Alltid.

Återhämtning mäts med tre frågor om huruvida man känner sig utvilad och återhämtad i början av en arbetsdag, efter en helgledighet och efter en längre ledighet. Vi prövar också betydelsen av socialt stöd från närmaste chef samt från arbetskamrater.

I de fall en arbetsmiljödimension fångas med flera frågor har svaren slagits ihop till additiva index. Vi mäter konsistensen i det additiva indexet med Cronbach's Alpha. För att det ska vara rimligt att konstruera additiva index av flera variabler är det ett riktvärde att Cronbach's Alpha ska vara 0,7 eller högre, men helst inte högre än 0,9. Samtliga index som används i framställningen har tillfredsställande intern konsistens.

## **Metod**

De flesta analyser görs via korstabellsanalyser och medelvärdesanalyser. I några fall har vi också använt oss av linjär regressionsanalys. Den stora vinsten med en regressionsanalys är att den möjliggör att undersöka effekten av en oberoende ( $x$ ) variabel på en beroende ( $y$ ) variabel oberoende av andra faktorer/variabler. I rapporten har vi också använt faktoranalys i samband med indexkonstruktioner.

## Resultat

I tabell 2 sammanfattas hur pensionspreferenserna fördelas för olika grupper. I tabellen redovisas förutom medelvärde för respektive grupp även hur stora andelar som finns i respektive grupp. Den genomsnittliga pensionsåldern för samtliga i datamaterialet är (som sagt) 64,8 år. I tabellen redovisas också andelen som vill gå före 65 års ålder, vid 65 års ålder samt efter 65 års ålder. Resultatet visar att knappt 40 procent vill gå i pension före 65 års ålder, 33 procent vid 65 och 30 procent efter 65 års ålder. Sammantaget vill alltså majoriteten av respondenterna gå i pension vid 65 år eller tidigare.

I tabell 2 kan vi se ett par intressanta mönster. Män tenderar att vilja gå senare i pension än kvinnor. Detta är välbekant utifrån tidigare forskning (Bengs & Stattin, 2018; Kadefors m.fl., 2016; Stattin, 2006). En majoritet bland både män och kvinnor vill gå i pension vid 65 år eller tidigare. Men det är stor skillnad mellan könen gällande andelen som vill gå i pension efter 65 års ålder. Ungefär 44 procent av männen vill gå i pension efter 65, jämfört med 26 procent bland kvinnorna. Resultaten visar vidare att ju äldre respondenten är desto högre upp i ålder tenderar denne att vilja gå i pension. Detta kan förstås på flera sätt. När vi frågar om medarbetares önskade pensionsålder förutsätts att händelsen kommer att ske framåt i tiden, det vill säga vid en senare ålder än den aktuella. Det innebär i sin tur att äldre respondenter systematiskt meddelar en senare preferens än yngre. Därför ser vi ett starkt positivt samband mellan ålder och preferens. Ålderns effekt kan också förstås i termer av en selektionseffekt. Äldre medarbetare, och framför allt de allra äldsta, över 65 år, är en grupp som sannolikt har god hälsa och arbeten som tillåter ett långt arbetsliv (det vill säga mindre fysiskt och/eller psykiskt krävande) varför gruppen också i hög grad rapporterar en sen preferens. Som kan ses i tabell 2 vill 96 procent av respondenterna som är 65 år eller äldre gå i pension efter 65 års ålder.

I tabell 2 kan vi också se skillnader i pensionspreferens baserat på familjesituation (se t.ex. van Dam m.fl., 2009, för studie om familjesituationens betydelse). Resultaten visar att de som bor ensamma vill arbeta längre upp i ålder än de som bor med partner. Av de respondenter som bor ensamma utan barn vill 42 procent gå i pension efter 65 års ålder. Detta kan jämföras med 24 procent bland de som bor med partner. Huruvida det finns barn i hushållet spelar också en viss roll, framför allt när det gäller ensamstående med hemmavarande barn, där 36 procent rapporterar sen preferens. Samma mönster finns bland de som bor med partner. Här kan man tänka sig att arbetet utgör en viktigare social aspekt bland de som är ensamstående. Men det är också troligt att många ser sin pensionspreferens i relation till sin respektives pensionssituation (Anxo m.fl., 2019), och givet att en stor andel av de anställda inom offentlig sektor är kvinnor (81 procent i datamaterialet) samt att kvinnor i de flesta parrelationer (mellan män och kvinnor) är yngre än sina respektive, är det möjligt att detta avspeglar de anställdas partners situation som

äldre och kanske även redan pensionerad. I hushåll med barn finns också sannolikt ett starkare ekonomiskt incitament att arbeta längre.

Tabell 2 visar att de som har bra/god hälsa vill gå i pension senare än de som har någorlunda hälsa eller dålig hälsa, och de som har dålig hälsa vill generellt sett gå i pension tidigare jämfört med de som har någorlunda hälsa. Skillnaderna är stora. Bara 15 procent av de som rapporterar dålig hälsa vill arbeta efter 65 års ålder, jämfört med nästan 35 procent bland de med god hälsa. Dessa resultat visar på vikten av hälsa, både relaterat till arbetslivet och livet i övrigt, för att människor ska kunna arbeta längre upp i åldrarna. Hälsa kan betraktas som en helt grundläggande förutsättning för ett långt arbetsliv. Det finns även skillnader baserat på socioekonomisk position. Mönstret är det förväntade, där de med högre socioekonomisk position vill arbeta längre upp i ålder än de med låg socioekonomisk position. Skillnaderna är ganska små vilket sannolikt kan förklaras med att utbildningsnivån bland de anställda inom offentlig sektor generellt är relativt hög. Dock finns det betydande skillnader om vi tittar på andelarna som vill gå före 65 års ålder. Här ser vi att cirka en tredjedel i grupperna högre tjänstemän rapporterar en tidig preferens medan övriga grupper i klart högre utsträckning önskar en tidig pension. Tolkningen av betydelsen av verksamhetsområde bör göras med försiktighet eftersom vissa kategorier innehåller få individer. Dessutom är skillnaderna mellan grupperna relativt små. Medarbetare inom regional utvecklingsförvaltning vill gå i pension senast, i snitt vid 66 års ålder. Högst andel som rapporterar en tidig preferens finns inom annan intern verksamhet, digitalisering och medicinsk teknik, service samt inom primärvård.

Enkäten innehöll förutom frågan om önskad pensionsålder ett block med frågor om respondenternas generella inställning till pensionsövergången och också inställningen till arbete efter pensionen. I tabellerna 3 och 4 redovisas svaren på dessa frågor för män och för kvinnor. I tabell 3 framkommer att en majoritet av medarbetarna i någon grad börjat planera sin pensionstidpunkt. Ungefär en tredjedel av de svarande har vid tidpunkten för enkäten inte alls några funderingar på sin pensionstidpunkt. I vilken grad man har börjat planera sin pension hänger ganska självklart samman med individens egen ålder och det finns också ett positivt samband mellan ålder och pensionsplaner. En stor majoritet av medarbetarna förefaller vidare vara positivt inställda till sin egen pensionering och endast var tjugonde anställd meddelar en negativ inställning. På frågan om hur medarbetarna vill ha det på jobbet innan pensionen svarar nästan 40 procent av kvinnorna och 46 procent av männen att de vill fortsätta arbeta som vanligt medan nära hälften föredrar en nedtrappning som innebär mindre arbete, och en något högre andel bland kvinnorna önskar en successiv nedtrappning. Nästan ingen önskar en situation med mer arbete än nu.

I tabell 4 framgår hur medarbetarna svarat på frågor om tiden efter pensioneringen. Här

**Tabell 2: Medelvärden på pensionspreferens samt andel som önskar tidig och sen preferens fördelat efter olika sociodemografiska och arbetslivsrelaterade indikatorer**

	Fördelning	<i>n</i>	Medelvärde	Före 65	Vid 65	Efter 65
<b>Samtliga</b>	100	1455	64,8	37,2	33,1	29,7
<b>Kön</b>						
Män	19,0	277	65,6	26,1	30,1	43,8
Kvinnor	81,0	1178	64,6	39,8	33,8	26,4
<b>Ålder</b>						
55–59	47,6	693	64,3	46,7	34,0	19,4
60–64	46,9	682	65,1	32,0	35,6	32,4
65–	5,4	79	67,1		4,2	95,8
<b>Familjesituation</b>						
Bor ensam	16,8	244	65,4	26,0	31,5	42,5
Ensam men har partner	7,7	112	65,2	30,3	32,3	37,4
Ensam med barn	2,1	30	65,0	32,0	32,0	36,0
Bor med partner	63,6	925	64,6	42,4	33,6	24,1
Bor med partner och barn	14,1	9,7	65,2	27,8	34,1	38,1
<b>Hälsotillstånd</b>						
Bra hälsa	57,0	829	65,1	31,2	34,3	34,5
Någorlunda hälsa	32,8	477	64,5	42,4	32,6	25,0
Dålig hälsa	1,9	28	63,4	53,8	30,8	15,4
<b>Socioekonomisk position</b>						
Okvalificerad arbetare	1,8	26	63,5	62,5	29,2	8,3
Kvalificerad arbetare	18,0	262	64,4	46,7	33,9	19,4
Lägre tjänstemän	15,2	221	64,6	39,0	36,5	24,5
Tjänstemän mellan	34,2	497	64,6	40,4	33,3	26,4
Tjänstemän högre	30,7	447	65,4	26,7	31,0	42,4
<b>Verksamhetsområde</b>						
Adm. tjänstemannaledning	7,0	102	65,0	31,5	35,9	32,6
Annan intern verksamhet	0,5	7	64,6	60,0	20,0	20,0
Digitalisering och teknik	2,4	35	64,6	45,2	22,6	32,3
Primärvård	13,1	190	64,7	40,2	35,1	24,7
Regional	1,0	14	65,9	33,3	25,0	41,7
Utvecklingsförvalt.						
Service	4,5	66	64,8	41,7	23,3	35,0
Sjukhusvård	64,5	938	64,8	36,5	33,4	30,1
Tandvård	7,0	102	64,7	38,6	35,2	26,1

**Tabell 3: Respondenternas syn på framtida pensionering fördelat efter kön. Procent**

	Män	Kvinnor
<i>Har du börjat planera för när du ska gå i pension/sluta arbeta?</i>		
Nej, inte alls	26,1	30,6
Ja, i viss utsträckning	52,2	52,4
Ja, i hög utsträckning	21,7	17,0
 <i>När du tänker på att gå i ålderspension, uppfattar du det som något positivt eller negativt?</i>		
Positivt	64,6	66,2
Neutral	32,1	30,3
Negativt	3,2	3,5
 <i>Hur skulle du vilja ha det innan du går i ålderspension?</i>		
Jag vill arbeta som jag gör just nu fram till min ålderspension	45,8	39,4
Jag vill trappa ner och arbeta mindre än nu innan jag går i ålderspension	45,8	53,0
Jag vill arbeta mer än jag gör nu innan jag går i ålderspension	1,1	0,5
Vet ej	7,2	7,0

framkommer att en majoritet kan tänka sig att arbeta efter att man gått i ålderspension. Här finner vi också en viss skillnad mellan könen. Jämfört med männen är det en något högre andel kvinnor som inte alls kan tänka sig arbete efter ålderspensionen. De allra flesta respondenter tycker dock att de besitter tillräcklig kompetens för att kunna arbeta efter pensionen, medan det är ytterst få som meddelar att de inte har tillräcklig kompetens. Vi ser vidare i tabellen att mer än hälften av respondenterna anger ekonomiska skäl till att arbeta efter ålderspensionen, samt att kvinnor anger detta i något högre utsträckning än vad männen gör. Det förefaller också som att medarbetarna uppfattar att organisationen är positivt inställd till arbete efter ålderspensionen. Bland kvinnor är det endast 5,6 procent som inte uppfattar det på det sättet medan drygt 7,5 procent bland männen tror att organisationen inte kommer tillåta arbete efter pensionen.

## **Pensionspreferenser och arbetsförhållanden**

I tabell 5 undersöker vi effekter av olika arbetsmiljömässiga faktorer. Tabellen är uppdelad i två kolumner, en som undersöker ojusterade effekter och en som undersöker justerade effekter. Med justerade effekter menas att det är respektive effekt oberoende av något annat — i detta fall hälsa och ålder. Anledningen till att konstanthålla för hälsa är att det är en viktig bakgrundsvariabel som mycket väl kan tänkas förklara andra variablers korrelation med pensionspreferens. I tabell 2 kunde vi också se att hälsa har stor betydelse

**Tabell 4: Respondenternas syn på framtida pensionering fördelat efter kön. Procent**

	Män	Kvinnor
<i>Jag kan tänka mig att arbeta även efter att jag har gått i ålderspension</i>		
Stämmer inte alls	14,7	26,8
Stämmer delvis	39,2	40,5
Stämmer bra	25,3	19,0
Stämmer mycket bra	20,9	13,7
<i>Jag har tillräcklig kompetens för att arbeta efter att jag har gått i ålderspension</i>		
Stämmer inte alls	2,3	2,4
Stämmer delvis	9,1	15,5
Stämmer bra	46,6	48,9
Stämmer mycket bra	42,0	33,2
<i>Det är ekonomiskt nödvändigt för mig att arbeta efter att jag har gått i ålderspension</i>		
Stämmer inte alls	56,8	46,5
Stämmer delvis	32,7	35,4
Stämmer bra	6,0	9,1
Stämmer mycket bra	4,5	9,0
<i>Min organisation tillåter mig att arbeta efter att jag har gått i ålderspension</i>		
Stämmer inte alls	7,5	5,6
Stämmer delvis	28,7	28,6
Stämmer bra	39,8	40,1
Stämmer mycket bra	24,0	25,7

för vid vilken ålder man vill gå i pension.

Vi kan från tabell 5 konstatera att varken stöd från chef eller från kollegor påverkar pensionspreferensen, medan de som har höga kvantitativa krav tenderar att välja tidigare pensionering. De respondenter som känner sig utvilade och återhämtade samt de som har inflytande över sitt arbete tenderar att vilja gå senare i pension, medan de som har en tuffare fysisk arbetsmiljö tenderar att vilja gå tidigare i pension. Dessa arbetsmiljöegenskaper är också statistiskt signifikanta när ålder och hälsa hålls konstanta. Däremot har inte emotionella krav någon effekt på pensionspreferensen.

I de två följande tabellerna (tabell 6 och tabell 7) undersöks effekter för olika arbetsmiljömässiga faktorer (alltså samma analys som i tabell 5), uppdelat mellan män och kvinnor.

Mönstret i resultatet för kvinnor följer det generella resultatet presenterat i tabell 5, vilket är förväntat eftersom en stor del av datamaterialet består av kvinnor (81 procent). Mönstret för män är något svagare och icke-signifikanta. För att analysera den psykosociala

**Tabell 5: Olika arbetsmiljöegenskapers effekt (regressionskoefficient) på pensionspreferenserna. Ojusterad och justerad effekt (Hälsa och ålder). Samtliga**

	Ojusterad effekt	Justerad effekt (Hälsa och ålder)
Stöd chef	0,048	0,037
Stöd arbetskamrater	0,014	-0,008
Kvantitativa krav	-0,071***	-0,051***
Emotionella krav	-0,081	-0,053
Återhämtning	0,193***	0,138***
Inflytande/kontroll	0,082***	0,061***
Fysisk arbetsmiljö	-0,180***	-0,140***

\* $p < ,05$ ; \*\* $p < ,01$ ; \*\*\* $p < ,001$

**Tabell 6: Olika arbetsmiljöegenskapers effekt (regressionskoefficient) på pensionspreferenserna. Ojusterad och justerad effekt (Hälsa och ålder). Samtliga**

	Ojusterad effekt	Justerad effekt (Hälsa och ålder)
Stöd chef	0,018	0,018
Stöd arbetskamrater	-0,019	-0,028
Kvantitativa krav	-0,080***	-0,065***
Emotionella krav	-0,108*	-0,082
Återhämtning	0,183***	0,148***
Inflytande/kontroll	0,068***	0,055***
Fysisk arbetsmiljö	-0,155***	-0,130***

\* $p < ,05$ ; \*\* $p < ,01$ ; \*\*\* $p < ,001$

**Tabell 7: Olika arbetsmiljöegenskapers effekt (regressionskoefficient) på pensionspreferenserna. Ojusterad och justerad effekt (hälsa och ålder). Män**

	Ojusterad effekt	Justerad effekt (Hälsa och ålder)
Stöd chef	0,161	0,093
stöd arbetskamrater	0,198	0,098
Kvantitativa krav	-0,023	0,017
Emotionella krav	0,055	0,082
Återhämtning	0,196***	0,047
Inflytande/kontroll	0,076*	0,040
Fysisk arbetsmiljö	-0,299*	-0,207

\* $p < ,05$ ; \*\* $p < ,01$ ; \*\*\* $p < ,001$

**Tabell 8: Andel medarbetare med hög respektive låg preferens i olika kombinationer av krav och kontroll**

Andel som vill arbeta längre än till 65 års ålder <sup>1</sup>					
	Kvinnor			Män	
	Låga krav	Höga krav		Låga krav	Höga krav
Hög kontroll	31,5	31,3	Hög kontroll	50,0	43,5
Låg kontroll	27,9	16,8	Låg kontroll	33,3	42,5

Andel som vill sluta arbeta före 65 års ålder					
	Kvinnor			Män	
	Låga krav	Höga krav		Låga krav	Höga krav
Hög kontroll	31,9	38,6	Hög kontroll	21,6	29,0
Låg kontroll	34,5	51,8	Låg kontroll	29,6	30,0

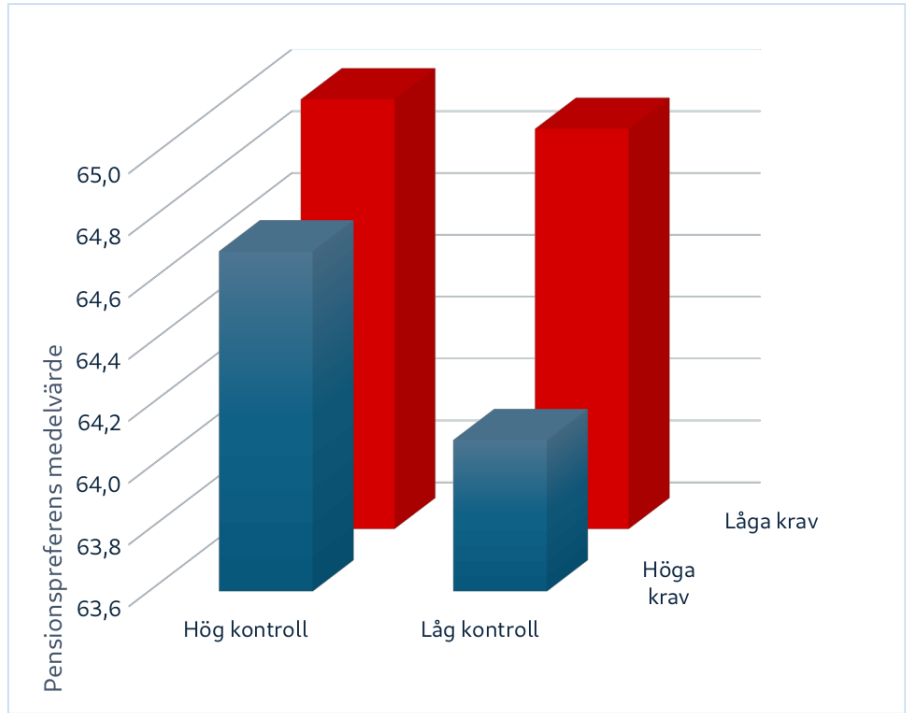
arbetsmiljön och dess betydelse för medarbetares pensionspreferenser har våra index för kvantitativa krav och kontroll använts för att bygga modellens kategorier. Indexen delades på mitten, dikotomiserades, varefter låga och höga värden på respektive dimension kombinerades. I nedanstående figurer presenteras resultatet av analysen separat för män och kvinnor.

I figurerna framkommer ett mönster som pekar på att pensionspreferenserna varierar beroende på kombinationen av krav och kontroll. För både män och kvinnor är pensionspreferensen lägst i högstressarbeten – alltså arbeten med höga krav och låg kontroll. I aktiva arbeten och i lågstressarbeten ses de högsta preferenserna. I figurerna ovan jämförs gruppernas medelvärden. I tabellen nedan redovisas motsvarande kategorier i stället som andelar som vill arbeta efter 65 år respektive sluta före 65 års ålder. Här ser vi att i kategorin högstressarbete anger cirka 16,8 procent av kvinnorna en önskan om ett arbetsliv som sträcker sig längre än till 65 år medan hela 42,5 procent av männen i samma kategori kan tänka sig arbeta efter 65 år. För kategorin med låga krav och hög kontroll rapporterar hälften av männen sin preferens. Ett annorlunda mönster gäller för tidig preferens. Här är andelen högst i högstressjobb och lägre i aktiva arbeten för kvinnor medan mönstret för män inte helt stämmer överens med modellens prediktioner. Detta kan delvis förklaras av att vissa av kategorierna för män innehåller få individer.

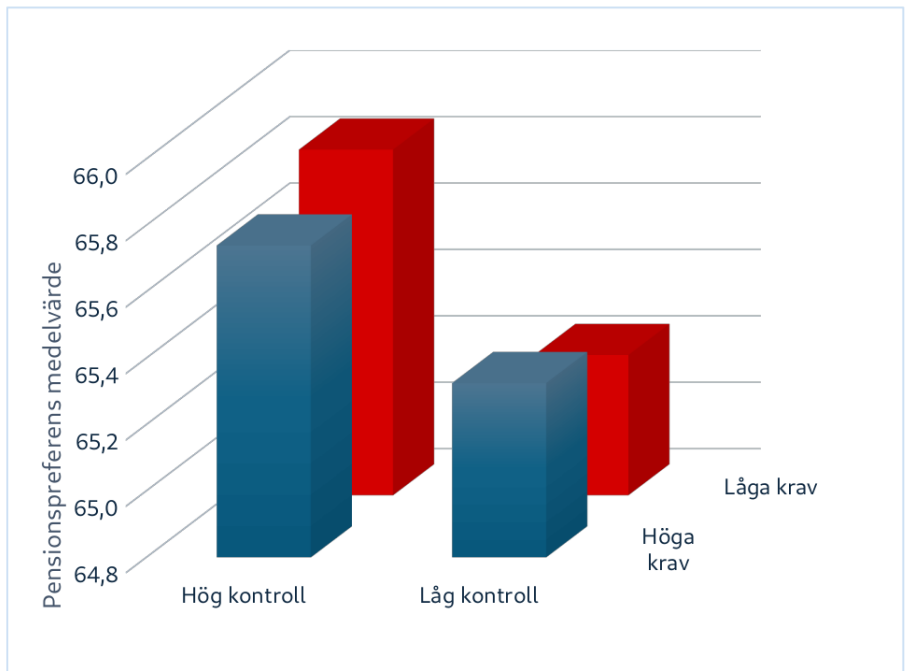
## Krav, kontroll och återhämtning

Forskning har visat att behovet av återhämtning i samband med hög arbetsbelastning ökar med åldern (Mohren, Jansen & Kant 2010). Det finns därför skäl att pröva om effekten av högstressjobb på pensionspreferens påverkas av graden av återhämtning,

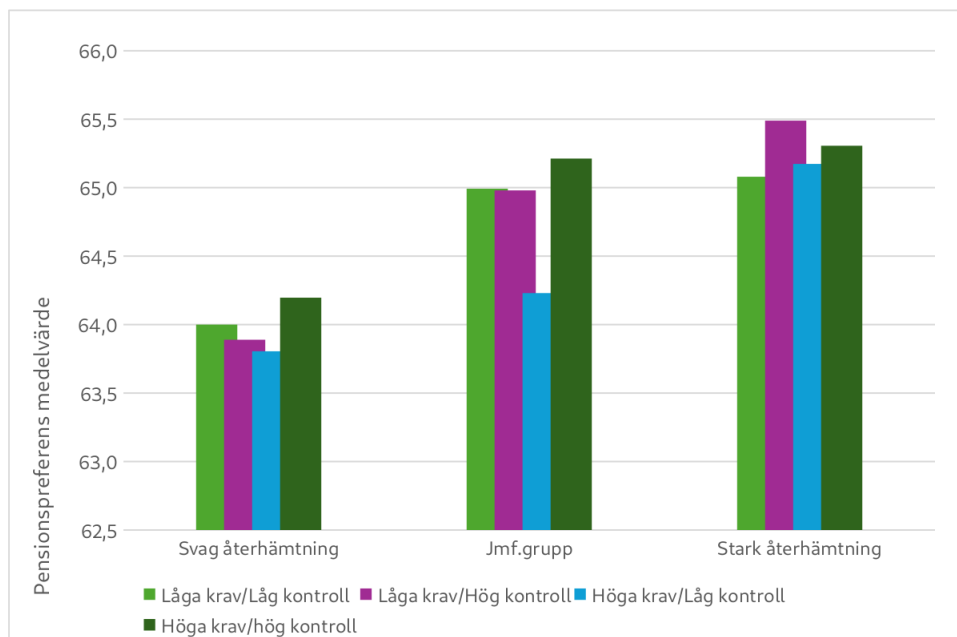
<sup>1</sup> Andelarna för respektive kategori summerar inte till 100 då andelen som önskar pensioneras vid 65 års ålder inte redovisas i tabellen



Figur 1: Pensionspreferenser för olika kombinationer av krav- och kontroll. Kvinnor



Figur 2: Pensionspreferenser för olika kombinationer av krav- och kontroll. Kvinnor



*Figur 3: Medelvärde på pensionspreferensen i olika kombinationer av krav-kontroll och grad av återhämtning*

eller annorlunda uttryckt, om återhämtning har en medierande effekt på relationen mellan högstressarbete och pensionspreferens.

I figur 3 presenteras enkla diagram som redovisar medelvärden för pensionspreferensen i olika krav-kontrollkategorier, fördelat på olika grad av upplevd återhämtning. I figuren är indexet för återhämtning indelat i tre olika grupper där de med låga värden på indexskalan benämns som svag återhämtning medan höga värden benämns stark återhämtning. Staplarna i mitten i figuren visar pensionspreferensen för olika krav-kontrollkategorier oberoende av återhämtning. Figuren visar ett generellt mönster där preferensen samvarierar med grad av återhämtning. När återhämtningen ökar tenderar preferensen att öka. Ett mönster som gäller för i stort sett samtliga kombinationer av krav och kontroll. Vi ser vidare att betydelsen av att inneha ett högstressarbete förstärks när graden av återhämtning är låg. Det motsatta kan ses för de med högstressarbeten men med hög grad av återhämtning. Här är preferensen nära två år högre jämfört med gruppen med svag återhämtning. Samtidigt visar figuren att medarbetare med hög grad av kontroll rapporterar högre preferenser framför allt om återhämtningen upplevs som starkt. Vi kan således konstatera att grad av återhämtning tycks vara viktig för vilken betydelse hög stress har för inställningen till pensionsåldern.

## **Individuella anpassningar av arbetsvillkor**

En viktig aspekt av enkäten från 2019/20 rörde om och i vilken utsträckning som enskilda arbetstagare har erhållit anpassningar av sina arbetsförhållanden utifrån

egna individuella behov. Den centrala frågan här är förstås om anpassningar av arbetsförhållanden påverkar medarbetares inställning till pensionsåldern. I den internationella forskningslitteraturen har ett frågeinstrument för att studera förekomsten av anpassningar efter individuella behov utvecklats och som också används i föreliggande studie. Frågorna har fokuserat på olika dimensioner i arbetsvillkoren och tabellen nedan är uppdelad i fyra breda dimensioner; anpassningar av arbetsuppgifter, anpassningar som rör arbetsbelastning, anpassningar av var arbetet kan utföras samt anpassningar som rör lön/förmåner och arbetstider. Som synes i tabell 9 finns det stora variationer mellan dimensionerna vad gäller i vilken utsträckning respondenterna rapporterar att de har erhållit anpassningar av arbetsförhållanden. Cirka en tredjedel upp till dryga 50 procent av respondenterna har erhållit anpassningar av arbetsuppgifter. Värt att notera är att en tydlig majoritet (fyra av fem) av de svarande rapporterar att arbetsgivaren är positivt inställd till att diskutera arbetsvillkoren utifrån individuella behov. Överenskommelser relaterat till arbetsbelastning är betydligt ovanligare. Mer än två tredjedelar av respondenterna har angett att de inte alls har en sådan överenskommelse.

Det är vidare relativt ovanligt med rumsliga anpassningar, det vill säga att man har möjlighet att arbeta på annan plats än på arbetsplatsen. Detta är dock i hög grad styrt av verksamhetens art, där det för många i offentlig sektor inte möjligt. Däremot förefaller det vara något mer vanligt med överenskommelser baserat på lön/inkomst och tidsflexibilitet. Exempelvis så meddelar fyra av fem att deras chef tar hänsyn till personliga önskemål om arbetstider. Två tredjedelar anger också att man fått sin lön höjd som ett resultat av goda prestationer.

Det föreligger också tydliga skillnader i anpassningar mellan män och kvinnor (visas ej i tabell). Män erhåller anpassningar av arbetsvillkoren i högre utsträckning än kvinnor. Detta mönster är stabilt för de olika formerna av anpassning. Det finns också vissa skillnader mellan olika åldersgrupper. Det generella mönstret är att de som befinner sig mellan 60 och 64 år har i lägre utsträckning anpassningar än de som är mellan 55 och 59 år och de som är 65 år eller äldre. De som är 65 år eller äldre har i större utsträckning överenskommelser om arbetsuppgifter, tidsflexibilitet och arbetsbelastning (redovisas ej), och framför allt när det gäller att diskutera arbetsvillkor med arbetsgivaren. Även om en sådan tendens finns visar materialet på genomgående svaga samband mellan ålder och anpassningar.

En väsentlig fråga i detta sammanhang är om anpassningar av arbetsvillkor har någon betydelse för de svarandes syn på sin pensionsålder. I tabell 10 redovisas pensionspreferenser indelat i två kategorier fördelat efter om man erhållit anpassningar. Utifrån tabellen kan vi konstatera att det finns ett mönster som innebär att de som erhållit anpassningar i lägre grad rapporterar en tidig preferens och i högre grad en sen

**Tabell 9: Andel medarbetare med hög respektive låg preferens i olika kombinationer av krav och kontroll.**

	Nej	I viss grad	I högre grad
<b>Anpassningar av arbetsuppgifter och arbetsvillkor</b>			
Jag har kommit överens med min arbetsgivare (chef) att få arbetsuppgifter som bättre motsvarar min kompetens och erfarenhet	35,8	36,4	27,1
Jag har kommit överens med min arbetsgivare (chef) att få arbetsuppgifter som bättre utvecklar mina kunskaper	38,3	40,9	20,8
Jag har diskuterat med min arbetsgivare (chef) om att erhålla arbetsuppgifter som bättre matchar mina kunskaper och förmågor	39,1	39,9	21,0
Min arbetsgivare har erbjudit mig möjligheten att få arbetsuppgifter som ligger utanför mitt egentliga ansvarsområde	49,8	32,9	17,4
Jag har av min arbetsgivare (chef) fått en högre grad av flexibilitet när det gäller arbetets utförande	34,8	40,0	25,1
Min arbetsgivare är öppen för att diskutera mina arbetsvillkor utifrån mina individuella behov och önskemål	17,1	45,6	37,3
<b>Anpassningar som minskar arbetsbelastning</b>			
Min arbetsgivare (chef) och jag har kommit överens om färre arbetsuppgifter för att minska min arbetsbelastning	63,9	27,6	8,5
Min arbetsgivare (chef) och jag har kommit överens om att hitta alternativa arbetsuppgifter för att minska min arbetsbelastning	69,5	25,3	5,3
<b>Anpassningar om var arbetet kan utföras</b>			
Utifrån mina individuella behov kan jag via överenskommelse med min arbetsgivare göra delar av mina arbetsuppgifter utanför arbetsplatsen (t.ex. i hemmet)	8,7	14,3	17,0
Jag har medgivande från min arbetsgivare (chef) att ta ledigt för icke-arbetsrelaterade ärenden	41,0	29,6	29,4
På grund av min speciella kompetens godtar min arbetsgivare (chef) att jag kan arbeta utanför min vanliga arbetsplats	69,1	14,4	17,0
<b>Anpassningar som rör lön, förmåner och arbetstid</b>			
Utifrån min speciella kompetens är min arbetsgivare (chef) öppen för att diskutera min lön och andra förmåner	52,6	32,6	14,8
Min arbetsgivare (chef) har höjt min lön på grund av mina goda prestationer	29,0	35,7	35,3
Min chef tar hänsyn till mina personliga önskemål om arbetstid (scheman)	19,8	38,0	42,2
Utifrån mina önskemål tar min arbetsgivare (chef) hänsyn till min privata situation (utanför arbetet) när min arbetstid bestäms	33,4	27,2	29,5

preferens. Dock är mönstret inte helt och hållet generellt för alla dimensioner.

Det har relativt stor betydelse för pensionspreferensen huruvida man har överenskommelser avseende anpassning av inkomst och schema/arbetstider. Däremot visar resultatet att det inte är så stora skillnader mellan de som fått och de som inte fått anpassningar av arbetsbelastning. Detta kan tyckas förvånande då i första hand lättnader i arbetsbelastning rimligen bör vara något som är positivt för synen på den egna pensionsåldern. När vi granskar detta närmare framkommer det att medarbetare som erhållit anpassningar av arbetsbelastning samtidigt rapporterar sämre hälsa än övriga, vilket i sin tur kan påverka gruppens pensionspreferenser.

Ovanstående analys har baserats på om medarbetare via överenskommelser med närmaste chef har erhållit olika former av anpassningar av arbetsförhållanden. En variant på detta tema kommer att presenteras nedan. I enkäten ställdes frågor om medarbetarna själva har utrymme och möjlighet att anpassa sin arbetssituation när situationen så kräver. Exempelvis vid tillfällen av trötthet, hängighet och lättare sjukdom. Frågorna är ställda givet ett flertal olika aspekter av arbetsvillkor såsom möjligheten att skjuta på arbetsuppgifter, prioritera bland uppgifter, arbeta i lägre takt och ta pauser.

I nedanstående figurer redovisas hur möjligheten att själv anpassa arbetet är associerat med synen på pensionsåldern. Figurerna visar andelen som rapporterar en tidig respektive sen preferens för olika arbetsrelaterade aspekter i jämförelse med de som har goda och mindre goda möjligheter att anpassa arbetet efter behov.

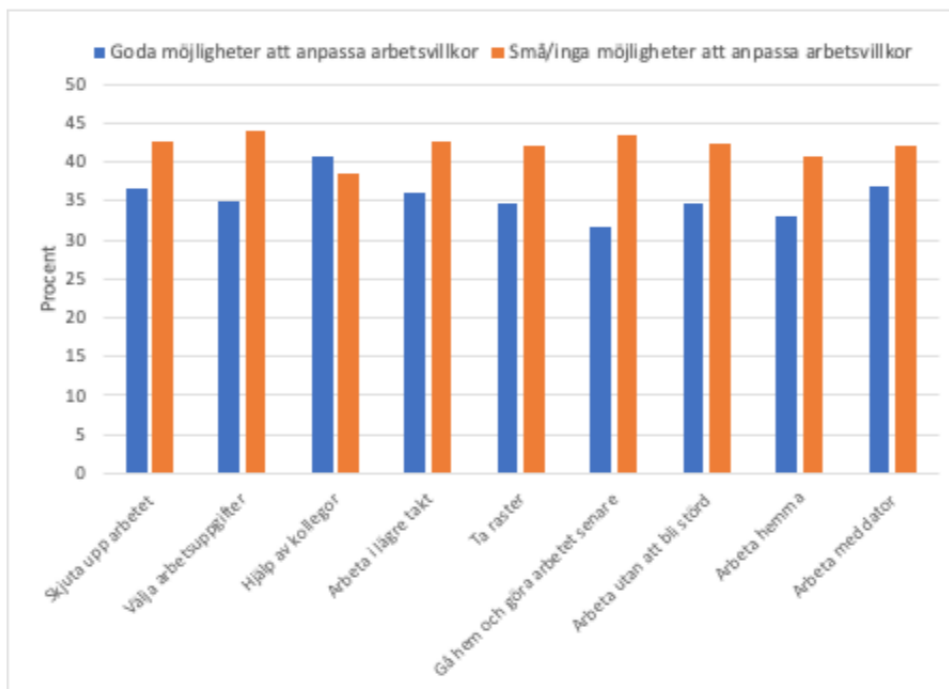
I figurerna framträder ett tydligt mönster som innebär att medarbetare som rapporterar att de har goda möjligheter att anpassa arbetet vid behov i högre utsträckning har senare preferenser än de som har små möjligheter att anpassa arbetssituationen. Mönstret är i stort sett stabilt för de flesta indikatorerna. Till exempel så anger 50 procent av männen en preferens efter 65 år bland dem som kan skjuta upp arbetsuppgifter, medan motsvarande bland dem med små/inga möjligheter att skjuta på arbetsuppgifter är under 40 procent. För kvinnor återfinns samma mönster men på en lite lägre nivå, 30 respektive 23 procent. Det omvända mönstret kan också ses. Medarbetare som har små möjligheter till att anpassa arbetet rapporterar systematiskt en tidigare pensionspreferens. Detta gäller för båda könen och för i stort sett samtliga indikatorer. Analysen tyder således på att de medarbetare som har ett handlingsutrymme att justera arbetet utifrån aktuell hälso-, behovssituation tenderar att vara mer positiva till att arbeta högre upp i åldern.

## **Jämförelse av enkätresultat 2015 och 2019/20.**

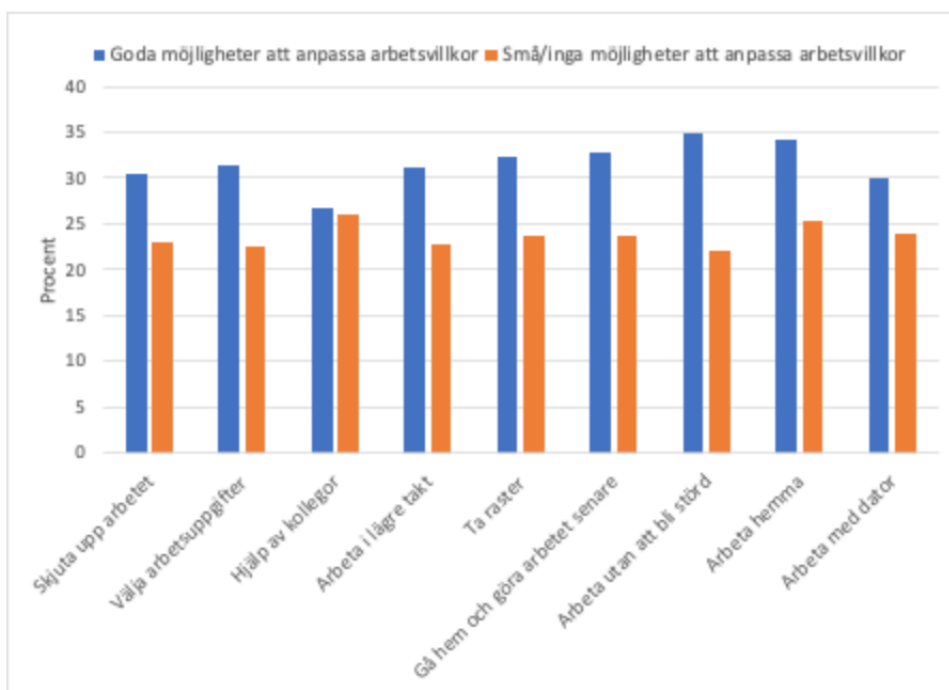
I tabell 11 sammanfattas hur pensionspreferenserna fördelas vid de två olika tillfällena 2015 och 2020. Tabellen presenterar medelvärden såväl som andelar med tidig (65 år)

**Tabell 10: Pensionspreferenser fördelat efter anpassningar av arbetsvillkor**

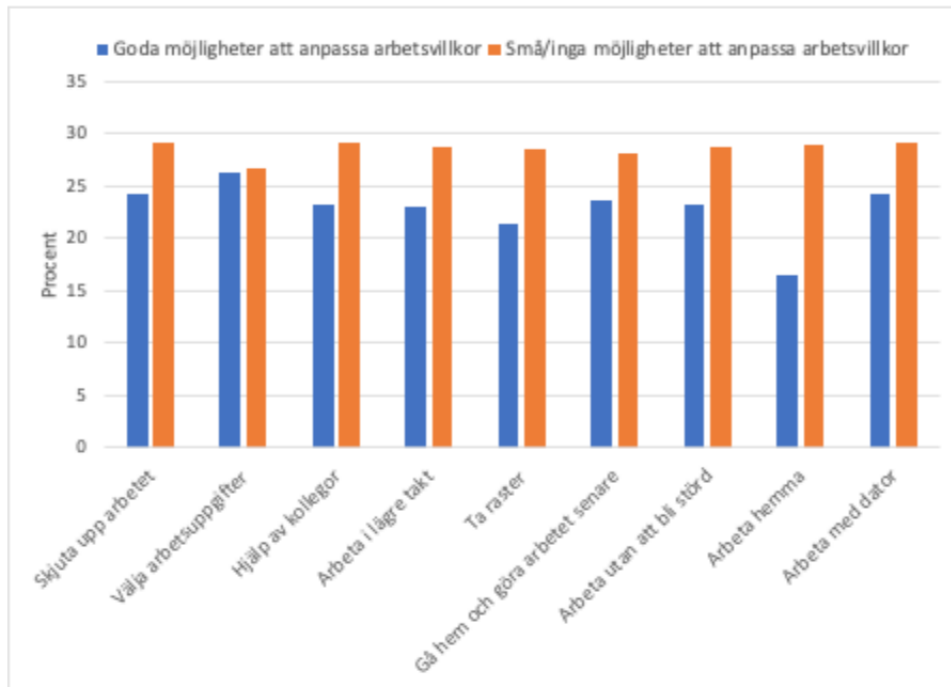
	Nej		Ja	
	65	>65	<65	>65
<b>Anpassningar av arbetsuppgifter och arbetsvillkor</b>				
Jag har kommit överens med min arbetsgivare (chef) att få arbetsuppgifter som bättre motsvarar min kompetens och erfarenhet	38,9	29,9	37,2	29,3
Jag har kommit överens med min arbetsgivare (chef) att få arbetsuppgifter som bättre utvecklar mina kunskaper	38,4	29,8	37,4	29,8
Jag har diskuterat med min arbetsgivare (chef) om att erhålla arbetsuppgifter som bättre matchar mina kunskaper och förmågor	38,0	28,6	36,3	30,6
Min arbetsgivare har erbjudit mig möjligheten att få arbetsuppgifter som ligger utanför mitt egentliga ansvarsområde	40,3	28,6	36,3	30,6
Jag har av min arbetsgivare (chef) fått en högre grad av flexibilitet när det gäller arbetets utförande	43,5	32,4	36,0	28,9
Min arbetsgivare är öppen för att diskutera min arbetsvillkor utifrån mina individuella behov och önskemål	38,3	30,9	36,9	34,9
<b>Anpassningar som minskar arbetsbelastning</b>				
Min arbetsgivare (chef) och jag har kommit överens om färre arbetsuppgifter för att minska min arbetsbelastning	36,9	29,0	37,7	30,9
Min arbetsgivare (chef) och jag har kommit överens om att hitta alternativa arbetsuppgifter för att minska min arbetsbelastning	35,4	31,2	41,0	26,9
<b>Anpassningar om var arbetet kan utföras</b>				
Utifrån mina individuella behov kan jag via överenskommelse med min arbetsgivare göra delar av mina arbetsuppgifter utanför arbetsplatsen (t.ex. i hemmet)	39,7	25,5	32,1	38,4
Jag har medgivande från min arbetsgivare (chef) att ta ledigt för icke-arbetsrelaterade ärenden	39,4	29,5	35,5	29,8
På grund av min speciella kompetens godtar min arbetsgivare (chef) att jag kan arbeta utanför min vanliga arbetsplats	39,7	25,9	31,8	37,7
Utifrån min speciella kompetens är min arbetsgivare (chef) öppen för att diskutera min lön och andra förmåner	38,1	28,2	35,5	31,4
Min arbetsgivare (chef) har höjt min lön på grund av mina goda prestationer	41,5	26,4	36,7	35,2
Min chef tar hänsyn till mina personliga önskemål om arbetstid (scheman)	41,9	30,0	36,3	29,4
Utifrån mina önskemål tar min arbetsgivare (chef) hänsyn till min privata situation (utanför arbetet) när min arbetstid bestäms	41,4	29,4	33,9	32,0



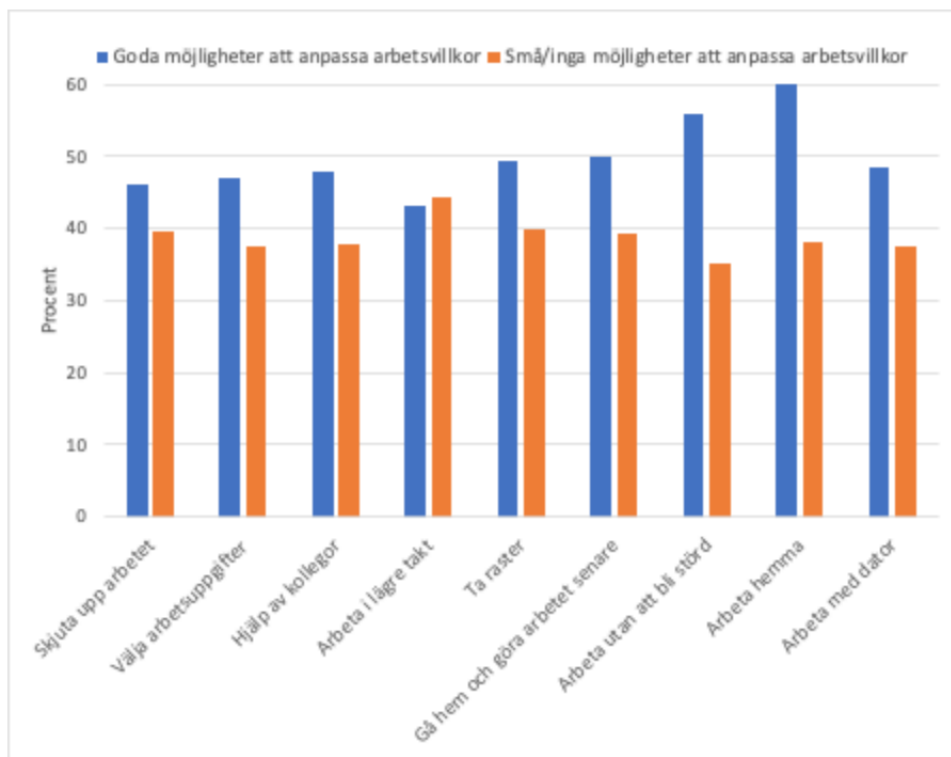
Figur 4: Andel som rapporterar en tidig preferens för medarbetare som rapporterat goda respektive små möjligheter att anpassa arbetet. Kvinnor.



Figur 5: Andel som rapporterar en sen preferens för medarbetare som rapporterat goda respektive små möjligheter att anpassa arbetet. Kvinnor.



Figur 6: Andel som rapporterar en tidig preferens för medarbetare som rapporterat goda respektive små möjligheter att anpassa arbetet. Män.



Figur 7: Andel som rapporterar en sen preferens för medarbetare som rapporterat goda respektive små möjligheter att anpassa arbetet. Män.

och sen preferens ( $\geq 65$  år). Den genomsnittliga preferensen för samtliga svarande är 64,5 vid det första enkättilfället och 64,8 vid det andra. Tabellen visar vidare att en dryg tredjedel anger en önskad pensionsålder före 65 år vid båda tillfällena. Totalt är det ungefär lika stora andelar som vill sluta arbeta före 65 som vid 65. Ungefär var fjärde anställd menar sig vilja arbeta efter 65 års ålder vid tidpunkt 1 (2014). Den andelen ökade med cirka 5 procentenheter till tidpunkt 2 (2019).

Generellt förefaller således pensionspreferenserna stigit något över tid. En förklaring till detta är att datamaterialen är partiellt överlappande, vilket betyder att samma personer svarat på enkäten vid båda tillfällena. Dessa har blivit fem år äldre varför det är rimligt att också deras pensionspreferens justerats uppåt. Det kan också finnas en effekt av pensionssystemets utveckling som inneburit en höjd bortre åldersgräns, samt det faktum att systemet rymmer relativt kraftiga ekonomiska incitament att arbeta längre.

Bilden av över tid stigande preferenser är dock inte helt och hållet homogen när olika grupper jämförs. Andelen som föredrar en sen pensionsålder, efter 65 år, har ökat för båda könen men mer för kvinnor, med dryga 6 procentenheter. Det har samtidigt blivit mer ovanligt med en tidig preferens, före 65 år. Dock är den förändringen ganska blygsam. Ett liknande mönster syns vad gäller ålder med undantaget att 55-59-åringar i något högre utsträckning önskar en tidig pension vid det senare enkättilfället. Även för de flesta hushållstyper har andelen som vill sluta sent ökat. Dock inte när det gäller ensamstående med barn, en grupp som enligt flera tidigare studier tenderar att rapportera sena preferenser. Men i föreliggande studier har andelen som vill sluta sent minskat med fyra procentenheter samtidigt som andelen som vill sluta arbeta tidigt har ökat med mer än tio procentenheter. Denna förändring är svår att förklara men kan hänga samman med att gruppen ensamstående med barn är relativt liten, varför små förändringar kan ge stora utslag relativt sett. Det motsatta förhållandet kan ses när det gäller samboende med hemmavarande barn. Här har istället andelen som vill avsluta arbetslivet sent ökat starkt, från 23 till 38 procent.

När det gäller hälsans betydelse för pensionspreferenserna är mönstret snarlikt mellan de två mättilfällena. Det generella mönstret med ökande andel som rapporterar en sen preferens återfinns också här, även bland de som anger dålig hälsa. Socioekonomisk position däremot visar mer varierad utveckling. I grupperna med lägre utbildningsnivå tycks utvecklingen gå i motsatt riktning, det vill säga att andelen som vill sluta tidigt har ökat. Detsamma gäller för högre tjänstemän där andelen som vill avsluta arbetslivet tidigt har ökat från 24 till nära 27 procent. Dock är andelen som vill sluta sent högst i den gruppen. En liknande tendens ses bland olika yrken. För några yrken minskar andelen med låga preferenser medan för andra ökar andelen. Kanske mest förvånade här är det faktum att andelen läkare som vill sluta arbeta tidigt ökat med nästan sju procentenheter.

**Tabell 11: Fördelning efter olika faktorer och pensionspreferenser 2015 och 2019/20. Medelvärden och procent**

	Medelvärde pensionspreferens		Andel med sen respektive tidig preferens			
	Våg 1	Våg 2	Efter 65 år		Före 65 år	
			Våg 1	Våg 2	Våg 1	Våg 2
<b>Samtliga</b>	64,5	64,8	24,1	29,7	37,8	37,2
<b>Kön</b>						
Män	65,2	65,6	40,3	43,8	27,0	26,1
Kvinnor	64,4	64,6	20,1	26,4	40,5	39,8
<b>Ålder</b>						
55-59	64,1	64,3	17,4	19,4	44,6	46,7
60-64	64,7	65,1	23,1	32,4	35,6	32,0
65-	66,6	67,1	78,7	95,8	1,5	-
<b>Familjesituation</b>						
Bor ensam	65,1	65,4	37,5	42,5	24,5	26,0
Bor ensam men har partner	64,8	65,2	31,2	37,4	35,5	30,3
Bor med partner	64,4	64,6	19,9	24,1	41,5	42,4
Bor ensam med barn	65,3	65,0	40,5	36,0	21,4	32,0
Bor med partner och barn	64,4	65,2	23,2	38,1	38,6	27,8
<b>Självrapporterad hälsa</b>						
Mycket bra eller ganska bra	64,8	65,1	27,3	34,5	33,1	31,2
Någorlunda	63,8	64,4	14,8	23,4	50,6	44,9
Dålig eller ganska dålig	63,3	63,4	9,2	15,4	64,3	50,0
<b>Socioekonomisk position</b>						
Okvalificerade arbetare	63,4	63,5	8,5	8,0	62,7	64,0
Kvalificerade arbetare	64,3	64,4	21,1	19,5	41,4	46,5
Lägre tjänstemän	64,1	64,6	15,1	24,5	43,1	39,0
Mellantjänstemän	64,3	64,6	16,9	26,1	41,6	40,4
Högre tjänstemän	65,5	65,4	43,2	42,6	24,1	26,7
<b>Yrke</b>						
Handläggare, adm	64,8	64,8	22,8	29,2	30,6	36,3
Läkarsekreterare	64,1	64,7	17,8	26,4	45,8	32,2
Undersköterska	64,2	64,3	18,5	15,7	42,5	49,2
Sjuksköterska	64,2	64,4	16,0	21,2	43,4	43,1
Läkare	66,1	65,8	51,8	54,5	17,3	24,1

**Tabell 12: Respondenternas fördelning efter olika arbetsmiljöfaktorer och pensionspreferenser 2015 och 2019/20. Medelvärden och procent.**

	Procent		Medelvärde pensionspreferens		Andel med sen respektive tidig preferens			
	Våg 1	Våg 2	Våg 1	Våg 2	Efter 65 år		Före 65 år	
	Våg 1	Våg 2	Våg 1	Våg 2	Våg 1	Våg 2	Våg 1	Våg 2
<b>Inflytande</b>								
Svagt	34,5	30,2	64,0	64,3	16,3	29,0	48,1	42,6
Medium	32,7	37,1	64,5	64,7	22,1	31,8	37,5	31,8
Starkt	32,8	32,7	65,2	65,3	36,7	39,3	26,2	22,0
<b>Psykosocial arbetsmiljö</b>								
Låg stress	32,1	29,9	64,8	65,2	29,4	36,0	30,5	29,4
Aktiva	21,6	20,1	65,2	65,0	35,4	34,9	27,7	35,7
Hög stress	27,1	29,8	64,0	64,2	16,4	19,6	45,2	49,5
Passiva	19,1	20,1	64,2	64,9	18,1	28,5	47,2	34,0
<b>Återhämtning</b>								
Låg	17,8	16,9	63,7	64,2	15,5	21,5	54,2	48,6
Medel	45,1	50,4	64,5	64,8	23,0	32,0	37,8	37,1
Hög	37,1	32,2	64,9	65,3	30,3	40,1	29,8	27,6
<b>Uppfattning om arbetet</b>								
1 Missnöjd	4,3	1,2	62,9	62,9	8,8	14,3	61,5	64,3
2	11,2	4,7	63,9	64,1	13,2	19,7	53,4	50,8
3	20,1	27,6	64,2	64,2	18,1	18,0	45,6	50,8
4	45,0	48,1	64,7	65,0	26,3	31,7	33,3	33,4
5 Nöjd	19,4	18,4	65,2	65,6	35,0	44,8	25,7	23,0
<b>Uppfattning om lön</b>								
1 Missnöjd	48,1	41,4	64,3	64,5	20,9	23,9	41,5	43,4
2	19,8	18,4	64,4	64,8	22,0	30,4	40,1	35,0
3	9,0	14,2	64,4	64,9	16,3	29,9	38,4	36,9
4	14,9	15,5	65,0	65,1	33,5	34,0	30,0	31,5
5 Nöjd	8,1	10,5	65,5	65,5	41,8	42,9	24,1	25,9

Samtidigt återfinns bland läkarna den högsta andelen med sena preferenser.

Sammantaget kan sägas att bilden av hur pensionspreferenserna utvecklats mellan enkätstillfällena är något varierad. Å ena sidan syns en generell trend som innebär att preferenserna stigit och att en större andel av medarbetarna meddelar en senare pensionspreferens. Å andra sidan finns det grupper där andelen som vill sluta tidigt ökar. Även om pensionspreferenser och faktisk pensionsålder inte är samma sak så överensstämmer enkätresultaten med Pensionsmyndighetens statistik som visar att såväl uttag av ålderspension efter 65 och före 65 ökar över tid (Fondberg, Wikman Kreuger 2023).

I tabell 12 redovisas förändringar av pensionspreferenser givet ett urval arbetsmiljöindikatorer.

Förutom pensionspreferenser redovisar också tabellen den relativa förekomsten av värden på de olika indikatorerna. För att möjliggöra jämförelsen över tid har variablerna konstruerats på ett helt identiskt sätt för de olika tillfällena.

Resultatet visar generellt att pensionspreferenserna tydligt hänger samman med olika typer av arbetsmiljöförhållanden, vilket också framkommit tidigare i framställningen. Vi ser också att förekomsten av olika arbetsmiljökaraktäristika har förändrats i relativt begränsad utsträckning mellan enkättilfällena. Värt att notera är att andelen som rapporterar en hög nivå av stress har ökat något, från 27 till knappt 30 procent, samtidigt som andelen med aktiva arbeten och lågstressarbeten har minskat. Uttryckt i krav-kontrolltermer tycks således den psykosociala arbetsmiljön utvecklats i en negativ riktning mellan de två mättillfällena. Detsamma gäller andelen medarbetare som uppfattar att de har goda möjligheter till återhämtning, som har minskat från 37 till 32 procent. Tabellen rymmer också två globala frågor om medarbetarnas uppfattning om arbetet i sin helhet samt vad man tycker om sin lön. Båda dessa indikatorer är positivt associerade med pensionspreferenserna. De medarbetare som rapporterar missnöje med arbetet och med lönen tenderar att vilja lämna arbetet tidigt och vice versa. Skillnaden är dessutom ganska stor. Till exempel meddelar gruppen som är mest missnöjd med arbetet en preferens som är nära tre år lägre än gruppen som är mest nöjd. När det gäller förändring över tid förefaller det som att mönstren från tabell 11 återkommer. Tabellen visar att andelen med sen preferens ökat för de flesta men på lite olika nivåer. Något överraskande är att medarbetare med aktiva arbeten i högre grad föredrar en tidig pensionering vid det senare enkättilfället. Detta är sannolikt en avspeglning av det som också framkom i tabell 11, att andelen högre tjänstemän som vill sluta innan 65 år ökat över tid.

## Diskussion

Svenskt arbetsliv står inför kompetensförsörjningsproblem. Detta gäller inte minst offentlig sektor. Det kommer att behövas ett flertal åtgärder för att lösa denna problematik. En given och omedelbar åtgärd är att förlänga arbetslivet för de som redan är i jobb. Under de senaste decennierna har olika åtgärder införts för att få människor att arbeta längre. Detta visas inte minst av att vi i Sverige inte längre har en fast pensionsålder. Den dominerande åtgärden för att få människor att arbeta längre upp i åldern har hittills varit justering av ersättning beroende på när i tid en individ går i pension, där de som går sent för högre pension och de som går tidigt lägre. Man förstärker således via reformer av pensionssystem de ekonomiska incitamenten att arbeta länge. Forskning visar att dessa åtgärder har haft effekt, men också att de slår ojämlikt och att de inte räcker för att breda grupper på arbetsmarknaden ska kunna arbeta vidare i högre ålder. Det stora problemet för många är att de helt enkelt inte kan arbeta längre som följd av hälsoproblem, men också att en del inte vill – att arbetet inte upplevs tillräckligt stimulerande. Med detta som utgångspunkt har vi i denna rapport tittat på betydelsen av arbetsförhållanden samt om anpassningar av arbetssituationen påverkar medarbetares inställning till pensionsåldern. Rapporten bygger på data från anställda 55 år eller äldre i en svensk Region. Datamaterialet samlades in via två enkätundersökningar, 2014 respektive 2019.

Resultaten i rapporten visar att omständigheter i arbetslivet har betydelse för den önskade tidpunkten för pension. Om man upplever höga kvantitativa krav i arbetslivet tenderar man att vilja gå tidigare, liksom om man upplever att man har en fysisk tung arbetsmiljö. De som upplever möjlighet till vila och återhämtning vill gå senare i pension än de som inte gör det. Även den psykosociala arbetsmiljön uttryckt i kombinationer av krav och kontroll i arbetet spelar roll för pensionspreferenserna.

Det finns vidare skillnader mellan män och kvinnor. Män vill generellt gå senare i pension än kvinnor och detta gäller oberoende av vilket yrke man har. Eftersom ett beslut att lämna arbetslivet är mycket komplext finns det också andra än arbetsrelaterade faktorer som påverkar pensionspreferenserna. Hälsa är den kanske viktigaste i det sammanhanget och hälsa tycks ha mindre betydelse för män än för kvinnor. Även familjesituationen påverkar preferenserna vilket delvis förklaras av att de som lever i parförhållanden ofta vill gå i pension ungefär samtidigt, och i de flesta parrelationer är männen äldre än kvinnorna vilket i sin tur påverkar kvinnornas preferens nedåt.

När det gäller anpassningar av arbetsförhållanden och dess betydelse för preferensen har vi studerat detta dels med utgångspunkt i överenskommelser mellan enskilda medarbetare och närmaste chef dels utifrån hur medarbetarna själva kan göra anpassningar efter behov. Analyserna visade att anpassningar efter överenskommelser

med närmaste chef är förhållandevis ovanligt förekommande. Resultaten visar vidare att det råder stor skillnad vilka som ingår i sådana överenskommelser mellan olika grupper och att äldre i högre grad rapporterar att de har fått anpassningar. Detsamma gäller kön där det är vanligare att män fått anpassningar. Resultaten visar vidare att enskilda överenskommelser har en viss betydelse för pensionspreferenser. Detta resultatet bör dock tolkas med viss försiktighet. I Sverige finns en stark tradition av kollektiva överenskommelser mellan arbetstagare och arbetsgivare medan det varit mindre vanligt med individuella överenskommelser (Häll, 2024). Det är heller inte klarlagt huruvida de frågor vi ställt uppfattas av de svarande som just individuella överenskommelser. Det kan vara så att respondenter associerar anpassningar mer utifrån kollektiva avtal som individer kan utnyttja, men detta är en fråga som behöver studeras närmare i framtida studier. Även om våra analyser visar relativt svaga samband mellan individ/chef-överenskommelser och pensionspreferenser antyder analyserna av medarbetares egna anpassningar en lite tydligare bild. Här erhöles ett förhållandevis tydligt mönster innebärande att medarbetare som rapporterar goda möjligheter att anpassa arbetet utifrån egna behov tenderar att vilja gå i pension senare jämfört med medarbetare med små eller ringa möjligheter till anpassning.

Vi noterar också att vissa förändringar har inträffat mellan enkäten från 2015 och den som samlades in 2019/20. Det övergripande intrycket är att preferensen har stigit, det vill säga en större andel av medarbetarna rapporterar en sen pensionspreferens. Detta gäller relativt brett men inte i alla undergrupper av medarbetare. Det är möjligt att detta beror på pensionssystemets utformning, som ekonomiskt premierar ett längre arbetsliv. När det gäller förståelsen av hur arbetsmiljöförhållanden påverkar preferenserna pekar analysen på att de huvudsakliga mönstren är relativt stabila över tid. Krävande arbetsförhållanden sänker preferenserna på ungefär samma sätt vid de två mättillfällena. Men vi ser också att det har skett förändringar på gruppnivå som inte varit helt förväntade. Till exempel har andelen som anger en tidig preferens vuxit bland de med höga krav och hög kontroll (aktiva arbeten), och bland högre tjänstemän som till exempel läkare. Vi kan också notera att andelen som anger arbetsförhållanden som problematiska har vuxit mellan de två enkäterna.

Sammantaget är vår slutsats av denna studie att anpassningar av arbetssituationen är en av många möjliga metoder för att möjliggöra för fler än redan privilegierade grupper av anställda att förlänga arbetslivet och gå i pension senare. Även om analyserna visar att omständigheter utanför arbetet också påverkar pensionspreferensen visar våra analyser att arbetssituationen väger tungt för medarbetares inställning till pensionsåldern. Sett utifrån ett arbetsgivarperspektiv är detta en viktig slutsats som pekar på att insatser som riktas mot att anpassa arbetsvillkor, särskilt med utgångspunkt i individuella behov, kan vara av strategisk betydelse för att skapa bättre möjligheter för fler att arbeta i sen ålder.

Då ett flertal andra studier, såväl inom offentlig som privat sektor, stöder en sådan slutsats torde en satsning på att utveckla strategier specifikt för äldre medarbetare vara en starkt motiverad och i forskning väl förankrad strategi, vilket kan bidra till att överkomma den kompetensförsörjningsproblematik som finns på den svenska arbetsmarknaden, inte minst i offentlig sektor.

## Referenser

- Anxo, D., Ericson, T., & Herbert, A. (2019). Beyond Retirement: Who Stays at Work after the Standard Age of Retirement? *International Journal of Manpower*, 40(5), 917–938. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0243>
- Aronsson, G., Astvik, W., & Gustafsson, K. (2014). Work Conditions, Recovery and Health: A Study among Workers within Pre-School, Home Care and Social Work. *The British Journal of Social Work*, 44(6), 1654–1672. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bct036>
- Aronsson, G., Nylén, E. C., Ishall, L., Lindfors, P., & Sverke, M. (2018). The Long Arm of the Job – Work Characteristics and Recovery Windows in Social Welfare Work. *International Journal of Workplace Health Management*, 12(1), 15–27. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-11-2017-0089>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bengs, 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 förlångt arbetsliv*. Umeå universitet. Hämtad 16 juli 2021, från <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:umu:diva-152333>
- Dal Bianco, C., Trevisan, E., & Weber, G. (2015). “I want to break free”. The role of working conditions on retirement expectations and decisions. *European Journal of Ageing*, 12(1), 17–28. <https://doi.org/10.1007/s10433-014-0326-8>
- Ebbinghaus, Bernhard. (2006). *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*. Oxford University Press. Hämtad 16 juli 2021, från <http://dx.doi.org/10.1093/0199286116.001.0001>
- Feldman, D. C., & Beehr, T. A. (2011). A Three-Phase Model of Retirement Decision Making. *American Psychologist*, 66(3), 193–203. <https://doi.org/10.1037/a0022153>
- 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. <https://doi.org/10.1093/workar/waw001>
- Fondberg, R., & Kreuger, W. (2023). Pensionsåldrar och arbetslivets längd - svar på regleringsbrevsuppdrag 2023. Hämtad 28 september 2024, från <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik/publikationer/pensionsaldrar-arbetslivets-langd-2022/>
- Gruber, J., Milligan, K., & Wise, D. A. (2009 januari). *Social Security Programs and Retirement Around the World: The Relationship to Youth Employment, Introduction*

- and Summary* (Working Paper Nr 14647). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w14647>
- Hasselgren Bune, C., & Jonsson, R. (2024). The role of idiosyncratic deals in shaping retirement preferences of older workers: A psychological needs perspective. *The Career Development Quarterly*, *n/a(n/a)*. <https://doi.org/10.1002/cdq.12363>
- Hasselhorn, H., & Apt, W. (Eds.). (2015). *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA).
- Häll, A. (2024). Lost in Translation: The Human Resource Business Partner in a Scandinavian Context. *Nordic Journal of Working Life Studies*. <https://doi.org/10.18291/njwls.148116>
- Ilmarinen, J. (2005). *Towards a Longer Worklife: Ageing and the Quality of Worklife in the European Union*. Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health.
- Jensen, P. H. (2005). Reversing the Trend from “Early” to “Late” Exit: Push, Pull and Jump Revisited in a Danish Context. *The Geneva Papers on Risk and Insurance - Issues and Practice*, *30(4)*, 656–673. <https://doi.org/10.1057/palgrave.gpp.2510046>
- Jensen, P. H. (Ed.). (2020). *Seniorarbejdsliv* (1. udgave, 1. oplag). Frydenlund Academic.
- Jonsson, R., Hasselgren, C., Dellve, L., Seldén, D., Larsson, D., & Stattin, M. (2021). Matching the Pieces: The Presence of Idiosyncratic Deals and Their Impact on Retirement Preferences Among Older Workers. *Work, Aging and Retirement*, *7(3)*, 240–255. <https://doi.org/10.1093/workar/waab003>
- Kadefors, R., Schaller, J., Thång, P.-O., & Pestat, E. (2016). Attitudes Among Male and Female University Professors, and other Categories of University Employees, to Working up to and Beyond Normal retirement age. *Nordic Journal of Working Life Studies*, *6(1)*, 133–146. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i1.4913>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, *24(2)*, 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kiss, P., De Meester, M., & Braeckman, L. (2008). Differences between younger and older workers in the need for recovery after work. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *81(3)*, 311–320. <https://doi.org/10.1007/s00420-007-0215-y>
- Kooij, D. T. A. M., & van de Voorde, K. (2015). Strategic HRM for Older Workers. I P. M. Bal, D. T. Kooij & D. M. Rousseau (Eds.), *Aging Workers and the Employee-Employer Relationship* (s. 57–72). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-08007-9\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-08007-9_4)

- Larsen, M., & Pedersen, P. J. (2017). Labour force activity after 65: What explain recent trends in Denmark, Germany and Sweden? *Journal for Labour Market Research*, 50(1), 15–27. <https://doi.org/10.1007/s12651-017-0223-7>
- Lukes, S. (2005). *Power: A Radical View*. Palgrave Macmillan.
- Mohren, D. C. L., Jansen, N. W. H., & Kant, IJ. (2010). Need for recovery from work in relation to age: A prospective cohort study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83(5), 553–561. <https://doi.org/10.1007/s00420-009-0491-9>
- Mykletun, R. J. (2015). Motivation to Continue Work After Retirement. I N. A. Pachana (Red.), *Encyclopedia of Geropsychology* (s. 1–12). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-287-080-3\\_197-1](https://doi.org/10.1007/978-981-287-080-3_197-1)
- Nilsson, K., Hydbom, A. R., & Rylander, L. (2011). Factors Influencing the Decision to Extend Working Life or Retire. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37(6), 473–480. Hämtad 14 juli 2021, från <http://www.jstor.org/stable/23064882>
- SKR. (2022). *Välfärdens Kompetensförsörjning. Personalprognos 2021-2031 Och Hur Välfärden Kan Möta Kompetensutmaningen*. Sveriges kommuner och regioner.
- Solem, P. E., Syse, A., Furunes, T., Mykletun, R. J., Lange, A. D., Schaufeli, W., & Ilmarinen, J. (2016). To Leave or Not to Leave: Retirement Intentions and Retirement Behaviour. *Ageing & Society*, 36(2), 259–281. <https://doi.org/10.1017/S0144686X14001135>
- SOU. (2013). *Åtgärder för ett längre arbetsliv: slutbetänkande*. Fritze. OCLC: 940242896.
- Stattin, M. (2006). Pensionspreferenser Och Arbetsvillkor Bland Den Äldre Arbetskraften. I J. Vogel & L. Häll (Red.), *Äldres Välfärd Och Åldrande 1980-2003*. SCB.
- Söderberg, M., Mannelqvist, R., Järvholm, B., Schiöler, L., & Stattin, M. (2020). Impact of changes in welfare legislation on the incidence of disability pension. A cohort study of construction workers. *Scandinavian Journal of Public Health*, 48(4), 405–411. <https://doi.org/10.1177/1403494818754747>
- van Dam, K., van der Vorst, J. D. M., & van der Heijden, B. I. J. M. (2009). Employees' Intentions to Retire Early: A Case of Planned Behavior and Anticipated Work Conditions. *Journal of Career Development*, 35(3), 265–289. <https://doi.org/10.1177/0894845308327274>

