

# Fler i arbete behövs för att finansiera välfärden

Reflektioner med avseende på den första delrapporten från  
Kansliet för hållbart arbetsliv

2022-08-20

*Bernt Lundgren, folkhälsopolitisk expert*  
<http://www.valfardsanalys.se>

*Tom Nilstierna, kvantitativ analytiker*  
<https://www.nilstierna-analys.se>

## Innehåll

Förord	sid 3
1. Kansliet för hållbart arbetsliv - uppdraget	sid 4
1.1 Sammanfattning	sid 4
1.2 Kansliets uppdrag	sid 4
1.3 Tre områden	sid 4
2. Arbetsprocessen som kansliet redovisar i delrapporten	sid 5
2.1 Uppdragets organisation	sid 5
2.2 Arbetsprocessen enligt kansliet	sid 5
2.3 Ett stiliserat exempel på potentiella effekter	sid 6
3. Några tankar om metod avseende kansliets arbete	sid 6
3.1 Inledning	sid 6
3.2 Utvidgning av tidsperspektivet	sid 7
3.3 Försörjningskvot och försörjningsbörda	sid 7
3.4 Antal timmar som behövs för att bibehålla välfärdens nivå	sid 8
3.5 Baumols dilemma	sid 9
3.6 Kostnadsutjämning mellan kommuner och regioner	sid 9
3.7 Incitament och drivkrafter	sid 10
3.8 Människan som biologisk varelse – en teoriram	sid 10
4. Slutord	sid 12
Referenser	sid 13
Appendix 1. De tre områdena som är i fokus för kansliets beskrivning	sid 14

## Förord

Sedan flera år tillbaka har det larmats om ökade välfärdsbehov samtidigt som färre arbetstagare antas tillkomma som kan utföra arbetet. Välfärdsbehoven ökar för att medellivslängden och främst antalet 80+-åringar ökar. En implikation av detta är att den s.k. *försörjningskvoten* ökar. Kvoten mäter antalet unga i åldern 0–19 år samman med antalet 65+ i förhållande till antalet personer i förvärsaktiv ålder 20–64 år. I detta mått tas inte hänsyn till sysselsättningsgraden hos de förvärsaktiva. År 2021 var försörjningskvoten för Sverige i sin helhet 77 vilket betyder att det fanns 77 yngre och äldre personer på 100 i åldern 20–64 år. SCB prognostiserar att kvoten kommer att öka ytterligare under de kommande åren och att den år 2070 kan bli nästan 90.

Regeringen har uppmärksammat utmaningen när det gäller välfärdsåtagandet visavi underförsörjningen av arbetskraft. Regeringen avser att förbättra möjligheterna till ett längre och hållbart arbetsliv och har därför i september 2021 inrättat ett kansli för hållbart arbetsliv, som organisatoriskt tillhör Regeringskansliet, Socialdepartementet och leds av kanslichef Lars Stjernkvist.

Kansliet redovisade i juni 2022 en första delrapport. I rapporten beskrivs att medellivslängdens ökning och särskilt en förväntad stor ökning av andelen 80+-åringar utmanar samhällets förmåga att klara de framtida välfärdsåtagandena. Ett finansieringsgap förutses uppgå till 60–80 miljarder kr år 2026. Rekryteringsbehov inom offentlig sektor antas vidare öka kraftigt fram till år 2035. Regionala skillnader med stor brist på arbetskraft, särskilt i små arbetsmarknadsregioner, är också en effekt som nämns i delrapporten.

Kansliet specificerar sitt uppdrag till att identifiera behov, föreslå åtgärder, samråda och samordna åtgärder och politik så att ett hållbart arbetsliv blir en helhet. En central del i arbetet är även att bidra till ökad kunskap för ett längre arbetsliv. Ytterst syftar arbetet, enligt delrapporten, till att förbättra livskvaliteten för människor, öka arbetsutbudet och pensionerna.

Avsikten med vår text är att beskriva och analysera hur kansliet för hållbart arbetsliv tänker sig den kommande arbetsprocessen med avsikt att uppnå ett hållbart arbetsliv som också kan bidra till en bättre finansiering av välfärdssystemen (avsnitt 1-2). Frågor av metodkaraktär intresserar oss särskilt och avhandlas i ett eget avsnitt (avsnitt 3). I ett slutord redovisar vi några kompletterande synpunkter (avsnitt 4).

Bernt Lundgren

E-post: [bernt.lundgren@valfardsanalys.se](mailto:bernt.lundgren@valfardsanalys.se)

Webb: <http://www.valfardsanalys.se>

Tom Nilstierna

E-post: [tom@nilstierna.se](mailto:tom@nilstierna.se)

Webb: <https://www.nilstierna-analys.se>

# 1. Kansliet för hållbart arbetsliv - uppdraget

Kansliet för hållbart arbetsliv redovisade sin första delrapport (S2022/03072) den 22 juni 2022.

**1.1 Sammanfattning:** I rapportens sammanfattning står att läsa att medellivslängdens ökning utmanar samhällets förmåga att klara de framtida välfärdsåtagandena och att det är centralt att verka för att uppnå ett längre, mer hållbart arbetsliv. Det framgår att Välfärdskommissionen har räknat fram ett finansieringsgap som kommer att uppgå till 60–80 miljarder kr år 2026. Vidare sägs att Långtidsutredningen bedömer att rekryteringsbehoven inom offentlig sektor kommer öka kraftigt fram till 2035. (sid. 4)

Mellan år 2015 och 2035 väntas antalet personer som är 80 år eller äldre öka med 76 procent. När det gäller regionala skillnader generellt tyder prognoser på att det kommer att uppstå en stor brist på arbetskraft, särskilt i små arbetsmarknadsregioner, medan arbetskraftsbristen framför allt kommer att gälla vissa utbildningsgrupper och yrken. (sid. 4)

Samhället och arbetsmarknaden befinner sig enligt delrapporten också i utveckling genom den tekniska, digitala utvecklingen och grön omställning. Det skapar nya förutsättningar på arbetsmarknaden genom möjligheter, men också utmaningar. (sid. 4-5)

Det finns enligt kansliet behov av att skapa bättre förutsättningar för att kunna arbeta längre upp i åldrarna och goda möjligheter för arbetslivsetablering i unga år. Annars kommer det medföra lägre pensionsnivåer och påverka såväl sysselsättning, kompetensförsörjning som skatteunderlag och gör det även svårare att upprätthålla välfärden. (sid. 5)

Förutsättningar för ett hållbart arbetsliv grundläggs enligt kansliet under hela arbetslivet men också under utbildningsåren samt i övergången mellan utbildning och arbetsliv. Det är, menar kansliet, de bakomliggande skälen till att kansliet fokuserar sitt arbete på *hela* arbetslivet. Heltidsarbete ses i sammanhanget som norm och en viktig faktor för att skapa ett hållbart arbetsliv. (sid. 5)

**1.2 Kansliets uppdrag:** Regeringen vill förbättra möjligheterna för ett längre och hållbart arbetsliv och har därför i september 2021 inrättat ett kansli för hållbart arbetsliv, som organisatoriskt tillhör Regeringskansliet, Socialdepartementet och leds av kanslichef Lars Stjernkvist. Kansliet ska slutrapportera sitt uppdrag senast den 31 augusti 2024. (sid. 10)

Uppdraget är att identifiera behov, föreslå åtgärder, samråda och samordna så att åtgärder och politik för ett hållbart arbetsliv blir en helhet. En central del i arbetet är även att bidra till ökad kunskap för ett längre arbetsliv. (sid. 10)

Ytterst syftar arbetet, enligt delrapporten, till att förbättra livskvaliteten för människor, öka arbetsutbudet och pensionerna. (sid. 10)

**1.3 Tre områden:** Tre områden lyfts fram som enligt kansliet anser hänger ihop och som behöver hanteras samtidigt. Dessa är:

1. *Grupper med svag förankring i arbetslivet:* I denna grupp ingår unga som varken arbetar eller studerar, personer med funktionsnedsättning samt utrikes födda, särskilt kvinnor.

2. *Delar av arbetslivet där sjuktalen är höga:* Här nämns att 1,6 miljoner av landets drygt 5 miljoner sysselsatta (32%) drabbades av arbetsorsakade besvär under den senaste 12-månadersperioden, varav flertalet har sin orsak i den psykosociala arbetsmiljön. I ett första skede vill kansliet fokusera på anställda inom vård, omsorg, skola, förskola samt gruppen socialsekreterare.
3. *Verksamheter med goda förutsättningar för arbete högre upp i åldrarna och individer som kan och vill arbeta längre:* Här redovisar kansliet institutionella mekanismer som kan påverka äldres val att arbeta längre, bland annat arbetsgivares attityd till äldre arbetskraft och möjligheter att anpassa arbetslivet. (sid. 8-9 och sid. 35)

I **Appendix 1** redovisar vi ett fylligare material om de tre områdena/grupperna.

## 2. Arbetsprocessen som kansliet redovisar i delrapporten

**2.1 Uppdragets organisation:** Kansliets arbete koordineras på politisk nivå via en styrgrupp bestående av statssekreterare från olika departement. På tjänstemannanivå samordnar kansliet arbetet inom Regeringskansliet med berörda departement. (sid. 10)

En central del i arbetet är också samråd med arbetsmarknadens parter och andra aktörer som har betydelse för arbetsmarknadens funktionssätt. Med anledning av detta har bl.a. en referensgrupp bestående av arbetsmarknadens parter inrättats. (si. 10)

Kansliet har även möten med andra relevanta aktörer såsom exempelvis myndigheter, omställningsorganisationer samt med kommittéer och särskilda utredare vars uppdrag har beröringspunkter med kansliets arbete. (sid. 11)

**2.2 Arbetsprocessen enligt kansliet:** Kansliet skriver om det fortsatta arbetet i avsnitt 9.1 att ett längre och hållbart arbetsliv är en central framtidsfråga. Baserat på genomlysningen i denna rapport är kansliets huvudslutsats att det går att skapa lösningar som möter den demografiska utvecklingen och kompetensförsörjningsutmaningen utan att det medför allt för stora konsekvenser för den enskilda individen, arbetsgivarna eller för samhället i stort. Sett till utmaningarna vi står inför fordras ett brett angreppssätt samt att vi i samhället fördelar försörjningsbördan mellan flera av oss. (sid. 72)

I det avslutande avsnittet 9.2 "Vägen framåt" nämns därefter att arbetet ska handla om en bred ansats där alla berörda aktörer är med och bidrar. Centralt i det fortsatta arbetet är att i samråd med arbetsmarknadens parter och andra relevanta aktörer identifiera möjliga åtgärder och insatser som kan bidra till ett längre och mer hållbart arbetsliv. Ett viktigt område att behandla enligt kansliet är vad som krävs för att både befintliga och nya satsningar ska ge effekt och resultat som märks i praktiken på organisationsnivå och individnivå och i längden även på samhällsnivå. Framöver kommer kansliet även att ytterligare arbeta med den del av uppdraget som handlar om att bidra till ökad kunskap om möjligheterna till ett längre arbetsliv. (sid. 76)

När det gäller relevanta satsningar kommer det också vara väsentligt att de kan förväntas bidra till varaktiga och reella förändringar. Även om det redan gjorts många satsningar av flera relevanta aktörer finns det vissa utmaningar att få full effekt av initiativen som märks på

aggregerad nivå. Kansliet kommer *arbeta aktivt för att i sin samordnade roll kunna bidra till att både redan sjuksatta satsningar och att nya initiativ ska få fullt genomslag och effekt.* (sid. 76)

Avslutningsvis konstaterar kansliet att även om det finns betydande utmaningar med den demografiska utvecklingen samt ”*vår framtida förmåga att klara välfärdsåtagandena, har vi som samhälle samtidigt goda förutsättningar att lösa detta.* Nyckeln till att vi i Sverige ska kunna få ett längre, mer hållbart arbetsliv är en bred ansats där alla berörda aktörer är med och bidrar och där vi får till reella varaktiga förändringar. Hållbart arbetsliv bidrar i förlängningen till ett hållbart samhälle för framtida generationer och verksamheter. Tillsammans gör vi Sverige starkare”. (sid. 76-77)

**2.3 Ett stiliserat exempel på potentiella effekter:** Kansliet framhåller att genom att fokusera på insatser och åtgärder för att möta den demografiska utvecklingen och kompetensutmaningen skulle exempelvis följande positiva effekter potentiellt uppnås: (sid. 75-76)

- Ca 150 000 personer ingår i gruppen unga som varken arbetar eller studerar (UVAS). Gruppen är heterogen och innehåller individer som i olika grad står långt ifrån studie- eller arbetslivet. Bland gruppen UVAS finns en överrepresentation av vissa grupper såsom personer med fysiska och/eller kognitiva funktionsnedsättningar, utrikes födda samt personer med psykisk ohälsa. Om t.ex. en tredjedel av gruppen UVAS skulle kunna etablera sig på arbetsmarknaden skulle arbetsutbudet m.a.o. öka med 50 000 individer.
- Om medelarbetstiden inom vård och omsorg skulle öka till den genomsnittliga medelarbetstiden i samtliga yrken skulle det totala antalet arbetade timmar i ekonomin öka med 0,5 procent.
- Om utträdet från arbetsmarknaden senareläggs med två tredjedelar av ökningen i medellivslängd skulle ca 55 000 fler personer vara sysselsatta 2030 jämfört med om utträdesåldern ligger kvar på dagens nivåer.

Dessa schematiska exempel bygger enligt kansliet på ett antal stiliserade antaganden, men syftar till att bidra till att illustrera de områden som arbetet fokuseras på.

### 3. Några tankar om metod avseende kansliets arbete

**3.1 Inledning:** Delrapporten uppfattar vi är av rent beskrivande karaktär. Vår avsikt i detta avsnitt är att gå in i delrapportens text och se vad som redovisas och vad som inte redovisas. Vår bedömning är att delrapportens *tidsperspektiv gärna kan utvidgas* och att både *begreppet försörjningskvot och begreppet försörjningsbörda* kan användas som viktiga analytiska verktyg för att tydliggöra den långsiktiga problematiken när det gäller arbetskraftsutbud i relation till välfärdsåtagandet.

Vidare bedömer vi att *antal timmar som behövs för att bibehålla välfärdsuppdragets nivå* behöver kalkyleras och lyftas fram tydligt. Kopplat till detta och till kompetensfrågan behöver även det som kallas *Baumols dilemma* redovisas. Frågan om arbetets produktivitet i olika sektorer ingår i detta. Till följd av de stora skillnaderna i försörjningskvot och

försörjningsbörda mellan landets olika kommuner respektive regioner behöver även systemet för *kostnadsutjämning mellan kommuner och regioner* adresseras.

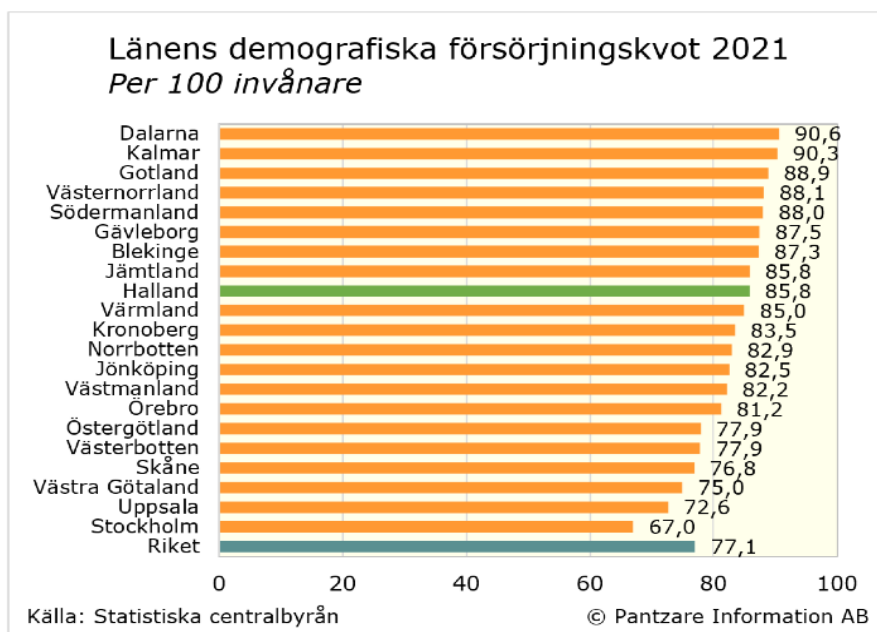
För analysen ser vi också att *en teoretisk ram* behöver förtydligas. En sådan ram bör ha fokus på **incitament och drivkrafter**. Till denna ram vill vi även knyta *ett socialpsykologiskt perspektiv på den arbetande människan* som en väsentlig utgångspunkt när underlag förutsätts tas fram successivt av kansliet vid dialog och förhandling med arbetsmarknadens parter och andra aktörer.

**3.2 Utvidgning av tidsperspektivet:** Vi uppfattar att kansliet har definierat sitt tidsperspektiv som tiden fram till 2035. Kansliet tar fasta på Långtidsutredningens bedömning att rekryteringsbehoven inom offentlig sektor kommer att öka kraftigt fram till 2035. Information hämtas även från SCB som anger att antalet personer som är 80 år eller äldre bedöms öka med 76 procent mellan åren 2015 och 2035. När det gäller regionala skillnader generellt tyder prognoser enligt kansliet på att det kommer att uppstå en stor brist på arbetskraft, särskilt i små arbetsmarknadsregioner, medan arbetskraftsbristen framför allt kommer att gälla vissa utbildningsgrupper och yrken. (sid. 4)

Vår bedömning är att sett i ett politiskt perspektiv är tiden fram till 2035, vilken omfattar tre politiska mandatperioder, inte en kort period. Emellertid upphör inte problemet med ett hållbart arbetsliv som kan bidra till finansiering av välfärdssystemen år 2035. Vi förslår att tidsperspektivet även kompletteras med en prognos fram till 2070. Skälen för detta redovisar vi under nästa rubrik om försörjningskvot och försörjningsbörda.

**3.3 Försörjningskvot och försörjningsbörda:** Vi nämnde i vårt förord att det sedan flera år tillbaka har det larmats om ökade välfärdsbehov samtidigt som färre arbetstagare antas tillkomma som kan utföra arbetet. Välfärdsbehoven ökar för att medellivslängden och främst antalet 80+-åringar ökar. En implikation av detta är att den s.k. *försörjningskvoten* ökar. Kvoten mäter antalet unga i åldern 0–19 år samman med antalet 65+ i förhållande till antalet personer i förvärsaktiv ålder 20–64 år. I detta mått tas inte hänsyn till sysselsättningsgraden hos de förvärsaktiva. År 2021 var försörjningskvoten för Sverige i sin helhet 77 vilket betyder att det fanns 77 yngre och äldre personer på 100 i åldern 20–64 år. SCB prognostiserar att kvoten kommer att öka ytterligare under de kommande åren och att den år 2070 kan bli nästan 90.

Försörjningskvoten är samtidigt olika i olika kommuner och län. Nedanstående figur med data från SCB visar att den för hela Sverige år 2070 nämnda höga siffran 90 är verklighet redan nu i vissa av landets län. En enkel framskrivning för län som har kvot 90 år 2021 ger 105 för år 2070 vilket naturligtvis kan skapa stora bekymmer och därför behöver åtgärdas.



Ett annat mått som har kommit att användas under senare år är den s.k. *försörjningsbördan*. Detta mått pekar på en än mer problematisk situation än försörjningskvoten. Försörjningsbördan sätter hela befolkningen i relation till antalet sysselsatta i den förvärvsaktiva åldern 20–64 år. Måttet beskriver hur många personer en arbetande person försörjer inklusive sig själv. Detta mått visar att en stor andel personer i förvärvsaktiv ålder arbetar för få timmar för att kunna försörja sig själva respektive betala in skatter som överstiger de bidrag som personerna uppbär. Forskare vid *Entreprenörskapsforum* (Deiaco, E & Eklund, J, 2020 och Backsell, L, Eklund, J & Olofsson, D, 2022) har beräknat att ungefär 1,8 miljoner människor i arbetsför ålder i Sverige inte har tillräckliga inkomster för att försörja sig själva. Tillräckliga inkomster har av Entreprenörskapsforum definierats som fyra prisbasbelopp per år, ca 16 400 kr per månad före skatt.

Måttet försörjningsbörda ger en brutal relief till frågan om ökade välfärdsbehov och otillräckligt med faktiskt antal förvärvsarbetande som ska utföra arbetet. En enkel kalkyl visar att 5,8 miljoner förvärvsaktiva (56 procent av Sveriges befolkning på 10,4 miljoner) minus 1,8 miljoner som inte försörjer sig själva innebär 4 miljoner (38 procent) som ska försörja både sig själva och resterande del av befolkningen. Med en försörjningskvot som därtill antas öka till 90 för Sverige som helhet omkring år 2070 blir det naturligtvis mycket stora problem med välfärdsåtagandet om inte det stora antalet personer som inte försörjer sig själva kan minskas radikalt och därtill att även andra förändringar kan genomföras som de facto ökar antalet personer som kan och vill arbeta.

**3.4 Antal timmar som behövs för att bibehålla välfärdsuppdragets nivå:** Kansliet visar några stiliserade exempel på positiva potentiella effekter på arbetsutbudet med avseende på de tre områdena/grupperna (1. *Grupper med svag förankring i arbetslivet*, 2. *Delar av arbetslivet där sjuktalen är höga* samt 3. *Verksamheter med goda förutsättningar för arbete högre upp i åldrarna och individer som kan och vill arbeta längre*).

På webben *Ekonomifakta* redovisas (2022-06-27) att det arbetades 150,6 miljoner timmar totalt under en genomsnittlig vecka i Sverige år 2021, varav 43,3 timmar i offentlig sektor och 107,3 timmar i privat sektor. Utslaget per sysselsatt motsvarar det cirka 30 timmar per person och vecka. Det *Ekonomifakta* räknar är faktiskt arbetad tid vilket innebär att frånvaro på



grund av semester, sjukdom, VAB och så vidare minskar antalet timmar. Även hur helgdagar infaller har betydelse för utvecklingen från ett enskilt år till ett annat. Att vissa arbetar deltid gör också att den genomsnittliga faktiskt arbetade tiden per vecka blir lägre än 40 timmar.

Hur många timmar som arbetas i en ekonomi har enligt Ekonomifakta stor betydelse för hur BNP utvecklas. 150,67 miljoner timmar totalt under en genomsnittlig vecka motsvarar 7 857,9 miljoner arbetstimmar per år. Under senare år har antalet arbetade timmar ökat snabbast inom offentlig sektor.

Arbetets produktivitet är också av stor betydelse. En väsentlig del av den ökade produktionen under efterkrigstiden har sin bakgrund i ökande produktivitet.

Givet antaganden om arbetets produktivitet behöver det enligt vår synpunkt tydliggöras i det fortsatta arbetet om ett hållbart arbetsliv vilket antal timmar som behövs för att bibehålla välfärdsuppdragets nuvarande nivå med särskilt avseende på hälso- och sjukvård, social omsorg och i utbildningssektorn.

### **3.5 Baumols dilemma:** Baumol (1967) belyser problemet med att olika sektorer i ekonomin

har skilda förutsättningar i fråga om produktivitetsutveckling. I tjänstesektorerna inklusive den offentliga sektorn är produktivitetsutvecklingen låg eller obefintlig. När lönen stiger i sektorer med produktivitetsökningar, leder konkurrensen om arbetskraften till att lönen stiger även i tjänstesektorerna. För tjänstesektorerna, däribland den offentliga, innebär det att kostnaderna ökar för produktionen. Genom produktivitetsgapet mellan sektorerna blir tillväxttakten i ekonomin som helhet lägre ju mer resurser som förs över till tjänstesektorn/den offentliga sektorn. Baumols artikel gav upphov till en omfattande diskussion. Det påpekades att Baumol behandlat effekten av höjda priser, men inte effekten av stigande inkomster. Med tillväxt i de privata sektorerna följer både en prisseffekt och en inkomsteffekt. Om offentliga tjänster är "normala varor" minskar efterfrågan vid höjda priser, medan efterfrågan ökar när inkomsterna ökar. Hur efterfrågan på offentliga tjänster påverkas beror på vilken effekt som är starkast. Om efterfrågan på offentliga tjänster är inkomstelastisk och prisoelastisk, som har antagits ovan, samt uppvisar ett stigande relativpris i enlighet med Baumols hypotes, som har bekräftats i flera senare empiriska undersökningar, är denna ansats enligt Hansson m.fl. (1986) en viktig del av en förklaring till den offentliga sektorns expansion.

En utveckling enligt Baumols modell medför ett tryck nedåt på relativlönerna i den offentliga sektorn. Det är inte osannolikt att rekryteringsproblemen i sektorn till del handlar om denna mekanism vilken medför att lönenivåerna uppfattas som låga.

**3.6 Kostnadsutjämning mellan kommuner respektive regioner:** På *Ekonomifakta* redovisas (2022-03-18) att kommuner och regioner i huvudsak finansierar sina verksamheter genom kommunalskatt. Vissa har dock högre skattekraft än andra och vissa har högre kostnader, på grund av ogynnsam demografi och andra strukturella faktorer. Utjämningsystemets syfte är att utjämna dessa strukturella skillnader så att alla får samma förutsättningar att klara av sina åtaganden.

Utgjämningsystemet har funnits sedan 2005 och utgör en stor del av statens transfereringar till kommunerna. Systemet består av fem delar: inkomstutjämning, kostnadsutjämning, strukturbidrag, införandebidrag samt regleringsbidrag/avgift. Inkomstutjämningsdelen är den absolut största posten i systemet och svarar för 70 procent av omfördelningen.

Under 2022 fördelar det kommunala utjämningsystemet enligt *Ekonomifakta* cirka 169 miljarder kronor. Av dessa går cirka 160 miljarder till kommuner och regioner som bidrag och 9 miljarder betalas av kommuner och regioner i avgifter.

Av slutbetänkandet från Kommunutredningen, ”Starkare kommuner – med kapacitet att klara välfärdsuppdraget”, SOU 2020:8, framgår att utmaningarna ökar för det stora flertalet av Sveriges kommuner samtidigt som skillnaderna mellan olika typer av kommuner blir större. Ekonomi och kompetensförsörjning blir alltmer problematiska frågor att hantera de kommande åren, men det handlar också om förmågan att upprätthålla kvaliteten på verksamheten, klara investeringsbehoven, ta tillvara potentialen hos utlandsfödda samt hantera och förebygga klimatförändringar. (sid. 24)

Konjunkturinstitutet har enligt Kommunutredningen beräknat att statsbidragen till kommunerna fram till år 2040 skulle behöva öka med 24 miljarder kronor per år för att kommunallagens krav på en budget i balans och på god ekonomisk hushållning ska kunna tillgodoses. Om kommunerna i stället helt på egen hand skulle finansiera den förväntade kostnadsökningen med höjda kommunalskatter, skulle skatterna i genomsnitt behöva öka med 3 kronor och 18 öre till år 2040. (sid. 24)

Kommunutredningen framhåller att det under utredningstiden har blivit alltmer tydligt att kompetensförsörjningsfrågan framstår som den mest svårlösta i ett framtidsperspektiv på grund av arbetskraftsbrist inom så gott som all offentlig verksamhet. Den demografiska utvecklingen medför att stora delar av landet kan få en total brist på arbetskraft, vilket gör att satsningar på enskilda yrkesgrupper kan utvecklas till ett nollsummespel. (sid. 25)

**3.7 Incitament och drivkrafter:** Samtliga tre områden som kansliet har lyft fram är inbäddade i olika typer av både formella och informella institutionella regler som påverkar såväl utbudet av som efterfrågan på arbetskraft. Vi antar att mycket möda behöver läggas ner på att specificera dessa regler med avseende på var och en av de tre grupperna med svag förankring på arbetsmarknaden, för delar av arbetslivet där sjuktalen är höga och för arbetsmarknadsförhållanden med inriktning på personer som eventuellt kan tänkas arbeta efter uppnådd formell pensionsålder. För vår egen del gör vi här inget försök att specificera olika regelverk. Emellertid vill vi via ett antal forskare (se nästa rubrik) bidra med en socialpsykologisk teoriram som förtjänstfullt redovisar hur organisationer, ledarskap och medarbetarskap kan anpassas utifrån mänskliga förutsättningar och skapa ett motiverande och hållbart arbetsliv.

### **3.8 Människan som biologisk varelse – en socialpsykologisk teoriram**

Samhällsekoniskt har långtidssjukskrivningar och förtidspensioneringar med koppling till psykosocial arbetsmiljö varit den viktigaste arbetsrelaterade hälsofrågan under flera decennier. Verktygen för att förstå arbetsmiljöproblematiken samt dess hälsomässiga och ekonomiska konsekvenser har varit teoretiska modeller som krav-kontroll-stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990), ansträngnings-belöningsmodellen (Siegrist, 1996), KASAM-modellen (Antonovsky, 1968) och den allmänna socioekonomiska modellen.

Med anledning av att problematiken i hållbarhetskansliets uppdrag inte enbart handlar om arbetsmiljöfrågor i snäv mening utan även om förutsättningar för att kunna arbeta längre upp i åldrarna och att som ung etablera sig snabbare i arbetslivet än för närvarande prövar vi här att redovisa en socialpsykologisk teoriram som utgår från hur människan är skapad som biologisk varelse (Söderhjelm, Sandahl & Melin, 2022). Utgångspunkten är kunskap om

hjärnas funktion, vilken i sin tur kan ge kunskap om hur organisationer, ledarskap och medarbetarskap kan anpassas utifrån mänskliga förutsättningar och skapa ett motiverande och hållbart arbetsliv.

Författarnas tes är att en lösning av framtidens utmaningar förutsätter en förnyad uppmärksamhet på vad som driver medarbetares engagemang och arbetsglädje. I en "förenklad" bild redovisas att människor har tre motivationssystem:

1. Ett utforskande/sökandesystem "som kännetecknas av dopaminutsöndring och väcker intresse, nyfikenhet och entusiasm."
2. Ett trygghetssystem "som hänger ihop med oxytocin och endorfiner, hormoner som ger glädje, lugn, reflekterande och kreativitet."
3. Ett hotsystem "som är sammanlänkat med adrenalin och kortisol, hormoner som ger upphov till de väl kända stressreaktionerna kamp, flykt och att bli 'förlamad'." (sid. 122)

Författarna nämner att hotsystemet "är tre till fyra gånger känsligare än belöningsystemen, vilket är begripligt om man betänker att alla dessa funktioner har tjänat artens överlevnad, men kanske inte är anpassat för det moderna livet. För att undvika psykisk ohälsa behöver vi emellertid anpassa våra arbetsplatser efter denna realitet." (sid. 122)

Forskning visar att "hotsystemet aktiveras om individen upplever någon av följande faktorer:

- a. utanförskap
- b. orättvisa
- c. begränsat handlingsutrymme
- d. oklarhet om roll och status
- e. hot mot personlig säkerhet
- f. 'omänsklig' miljö (sid. 122)

Författarna framhåller att för personer som har arbetat med frågeställningar om organisatorisk och social miljö "är detta kända orsaker till psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Det som är nytt är möjligen att de är så starkt kopplade till människan som biologisk varelse. På sätt och vis handlar det om att återerövra människan som människa och avföra henne från organisationsmodeller som reducerar henne till ett nyckeltal för att i stället främja psykisk hälsa i arbetslivet genom att utgå från människans motivationssystem. Här kan man använda akronymen GRASS. Den står för följande områden:

1. Främja *gruppens* utveckling mot arbete och produktivitet.
2. Var *rättvis* i belöningar och sanktioner.
3. Uppmuntra medarbetarnas självständiga tänkande och *autonomi*.
4. Skapa tydlighet om *status*, sin egen och andras.
5. Garantera *säkerhet och tillit*, upplevd och faktisk.
6. Säkerställ att det finns *naturvärden* på och omkring arbetsplatsen." (sid. 123)

Var och en av dessa sex punkter beskrivs utförligt i artikeln med fokus på hur organisationer, ledarskap och medarbetarskap kan anpassas utifrån mänskliga förutsättningar och skapa ett motiverande och hållbart arbetsliv.

Hur detta i sin tur ska specificeras i tydliga incitament med avseende på de tre områden/grupper som kansliet för ett hållbart arbetsliv har redovisat återstår att klargöra.

## 4. Slutord

I vår text har vi dels beskrivit och analyserat hur kansliet för hållbart arbetsliv tänker sig den kommande arbetsprocessen med inriktning på att uppnå ett hållbart arbetsliv (avsnitt 1-2), dels redovisat frågor av metodkaraktär som intresserar oss särskilt (avsnitt 3). I detta avslutande avsnitt 4. tar vi kort upp några kompletterande synpunkter.

Vår egen disciplinära bakgrund finns inom samhällsvetenskap i bred ledning och inom folkhälsovetenskap respektive kvantitativ analys. Forskningen inom folkhälsoområdet kan enligt vår mening ge en god grund för en såväl djupare som bredare förståelse för incitament och drivkrafter vad gäller ett hållbart arbetsliv. Kvantitativ analys, i sin tur, förutsätter och ger möjlighet till en vidgad användning av statistiska källor och, inte minst, till kombinationer av sådana källor för utvidgade sambandsbeskrivningar.

Det finns en omfattande forskning och stora mängder statistik som kansliet kan ha som underlag för samverkan genom dialog. Enbart publicering av statistik och kvantitativa indikatorer räcker dock inte för en fullständig beskrivning av utmaningarna inom det här området.

När det gäller t.ex. äldre personers incitament att förlänga arbetslivet behövs enligt vårt förmenande mer typfallsorienterade kvantitativa beskrivningar av valsituationer. En på lagar och avtal grundad beskrivning av t.ex. ekonomiskt utbyte av olika alternativ för äldre personer inom olika delar av arbetsmarknaden bör kunna bidra till förståelse för betydelsen av utfallen av alternativa val. Beträffande grupper med dålig förankring på arbetsmarknaden är det väsentligt att beakta samverkande faktorer med det offentliga bidragssystemet.

Avseende delar av arbetslivet där sjuktalen är höga är det särskilt angeläget att beakta de synpunkter om människan som biologisk varelse som har redovisats i den socialpsykologiska teoriramen som vi har lyft fram i avsnitt 3. Där poängteras bl.a. att "hotsystemet är tre till fyra gånger känsligare än belöningssystemen" och att "hotsystemet aktiveras om individen upplever någon av följande faktorer: utanförskap, orättvisa, begränsat handlingsutrymme, oklarhet om roll och status, hot mot personlig säkerhet och 'omänsklig' miljö."

## Referenser

Antonovsky, A. (1968). Social class and the major cardiovascular diseases. *J Chronic Disease* 21:65-106.

Backsell, L, Eklund, J & Olofsson, D. (2022). Utanförskapet är en tickande bomb. *Svenska Dagbladet*, 2022-06-22

Backsell, L, Eklund, J & Olofsson, D. (2022). Många förblir icke självförsörjande hela livet. *Svenska Dagbladet*, 2022-06-27

Baumol, W J (1967), Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis, *The American Economic Review*, Vol. 57, No. 3, pp. 415-426.

Deiaco, E & Eklund, J. (2020). *Vägar till självförsörjning*. Slutrapport integration Sverige. Stockholm: Entreprenörskapsforum.

Ekonomifakta. (2022). Arbetade timmar.

<https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Arbetstid/arbetade-timmar/> hämtat 2022-06-27

Ekonomifakta. (2022). Kommunala utjämningsystemet.

<https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Offentlig-ekonomi/kommunal-ekonomi/kommunala-utjamningssystemet/>

Hansson, I, Ståhl, I & Söderström, L (1986), *Finansteoretiska undersökningar*, Riksbankens jubileumsfond 1986:2, Stockholm.

Karasek, R & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and reconstruction of working life*. Basic Books.

Regeringskansliet, Kansliet för hållbart arbetsliv. (2022-06-22). *Delrapport – kansliet för hållbart arbetsliv*. PM S2022/03072.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol* 1:27-41.

SOU 2020:8. *Starkare kommuner – med kapacitet att klara välfärdsuppdraget*. Slutbetänkande av Kommunutredningen. Stockholm:

Söderhjelm, T, Sandahl, C och Melin, B. (2022). *Vad kräver den mänskliga naturen av framtidens arbetsliv?* I: Palm, K & Ivarsson, L. (red.). *Framtidens arbetsliv*. Arbetsvillkor och arbetsmiljö. Lund: Studentlitteratur.

## Appendix 1. De tre områdena som är i fokus för kansliets beskrivning.

### 1. Grupper med svag förankring i arbetslivet

Den här gruppen gäller unga som varken arbetar eller studerar, personer med funktionsnedsättning och utrikes födda, särskilt kvinnor.

I delrapporten anges att arbetsförmedlingen har identifierat olika grupper av arbetslösa som i genomsnitt löper en högre risk än andra att hamna i långvariga perioder utan arbete. Dessa grupper är personer som saknar gymnasial utbildning, personer födda utanför Europa, personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och arbetslösa äldre än 55 år. (sid. 59-60). Om var och en av grupperna sägs följande:

**Ungdomar som varken arbetar eller studerar (UVAS).** I Sverige har antalet UVAS varit relativt konstant över tid sedan mätningarna började år 2007. Totalt rör det sig om cirka 140 000–170 000 individer. För 2019 rör det sig om totalt 145 719 individer, varav 64 215 personer i åldersgruppen 16–24 år (6,18 procent) och 81 504 personer i åldersgruppen 25–29 år (11,02 procent). Uppdelat på kön uppgick andelen UVAS 2019 till 6,5 procent för unga män respektive 5,8 procent för unga kvinnor i åldersgruppen 16–24 år. För åldersgruppen 25–29 år var andelen 11,4 procent för unga män respektive 10,7 procent för unga kvinnor. (sid. 61)

**Personer med funktionsnedsättning.** Andelen sysselsatta bland personer med funktionsnedsättning är lägre än i befolkningen totalt. I hela befolkningen för personer som är 16–64 år är närmare 5 miljoner personer sysselsatta. Bland dem är knappt 700 000 personer med funktionsnedsättning. År 2020 var sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning 67 procent. Bland personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga var andelen sysselsatta 52 procent. Motsvarande andel i befolkningen var 77 procent. År 2020 var arbetslösheten 9 procent, det gällde såväl personer med funktionsnedsättning som befolkningen totalt. Andelen arbetslösa bland personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga var däremot högre, 17 procent. Det är också en lägre andel personer med funktionsnedsättning som arbetar heltid jämfört med i befolkningen totalt. Bland sysselsatta med funktionsnedsättning arbetar 70 procent heltid. Bland personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga är motsvarande siffra 58 procent. (sid. 64)

**Utrikes födda kvinnor och män.** Det finns betydande skillnader i arbetslöshet mellan olika grupper. I februari 2020, vid covid-19-pandemins start, var exempelvis arbetslösheten bland utomeuropeiskt födda personer 25,7 procent, jämfört med 4,1 procent bland personer som är födda i Sverige. När det gäller andelen utrikes födda personer i Sverige (totalt, oavsett födelse-land) så har det ökat under hela 2000-talet. Från att år 2000 ha varit 11,3 procent av befolkningen var andelen 20 procent i slutet av 2021. (sid. 61-62)

Sammantaget kännetecknas svensk arbetsmarknad av ett högt arbetskraftsdeltagande. Det är främst kvinnors höga deltagande som särskiljer sig vid en internationell jämförelse. Utrikes födda kvinnor, framför allt kvinnor med kort utbildning, har dock i många fall svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Vidare är personer med förgymnasial utbildning, oberoende

av födelseland, arbetslösa i högre utsträckning än de med gymnasial eller eftergymnasial utbildning. Särskilt tydligt är detta för utrikes födda kvinnor. (sid. 62)

Forskning visar att etableringen på arbetsmarknaden tar längre tid för utrikes födda kvinnor än för utrikes födda män, att utrikes födda kvinnor oftare än utrikes födda män har hälsoproblem, låg utbildning och tar större ansvar för barn och familj. Utrikes födda kvinnors etablering har även visat sig ha betydelse för arbetsmarknadsetableringen bland deras barn, främst döttrar, som föds i Sverige. (sid. 62)

Under 2018 var den genomsnittliga sysselsättningsnivån i Sverige knappt 80 procent. Skillnaderna mellan inrikes och utrikes födda är dock stora. Särskilt tydligt är detta för kvinnorna. År 2018 var skillnaden 18 procentenheter mellan inrikes och utrikes födda kvinnor. För inrikes och utrikes födda män var motsvarande skillnad 11 procentenheter. (sid. 62)

## 2. Delar av arbetslivet där sjuktalen är höga

I delrapporten belyses förändringar under en 50-årsperiod av arbetsmiljöerna. Där sägs:

Den **fysiska arbetsmiljön** är fortfarande en viktig riskfaktor i branscher som innebär en högre grad av manuellt arbete. Samtidigt har svensk arbetsmarknad genomgått genomgripande förändringar sedan mitten av 1970-talet. Andelen anställda inom tillverkningsindustrin har t.ex. minskat från 39 till 17 procent åren 1979–2018 medan servicebranscherna ökat i omfattning. Den fysiska arbetsmiljöns betydelse har därför minskat i relation till den **psykosociala arbetsmiljön** som har större relativ betydelse inom olika serviceyrken. Inom vård och omsorg finns dessutom både fysiska och psykosociala utmaningar i arbetsmiljön och här är också sjukfrånvaron hög. (sid. 39-40)

I rapporten redovisas fakta om arbetsorsakade besvär. Där redovisas följande:

**Arbetsorsakade besvär definieras** som ”besvär till följd av olyckshändelse i arbete och/eller andra förhållanden i arbetet än arbetsolycka”. I den senaste undersökningen (2020) hade 32 procent av den sysselsatta befolkningen under den senaste 12-månadersperioden arbetsorsakade besvär, 37 procent kvinnor och 27 procent män. Totalt motsvarar det 1,6 miljoner av landets drygt 5 miljoner sysselsatta. (sid. 35)

Andelen sysselsatta med **besvär till följd av olyckshändelse** i arbetet står för en mindre del av den totala andelen sysselsatta med besvär till följd av arbetet. Vid mätningen 2020 var det 5 procent av kvinnorna och 6 procent av männen som hade besvär till följd av olyckshändelse i arbetet. De arbetsolyckor som var orsak till besvär till följd av arbetet var framför allt fallolyckor tillsammans med feltramp, lyft eller annan överbelastning. (sid. 35)

Det sägs inte uttryckligen i texten men av definitionen av arbetsorsakade besvär bör procentandelen med **besvär av andra förhållanden än arbetsolycka** bli 32 procent (37–5 procent) för kvinnor och 21 procent (27–6 procent) för män. Detta påpekande görs här eftersom en hel del andra procentsatser finns kopplade till besvär av andra förhållanden än arbetsolycka. Av andelarna 32 procent kvinnor och 21 procent män besvärades till exempel 67 procent kvinnor och 60 procent män av **hög arbetsbelastning**. Vidare upplevde fler kvinnor än män **trötthet** av arbetet, 79 procent av de sysselsatta kvinnorna med besvär, jämfört med 67 procent av männen. Cirka 64 procent av såväl kvinnor som män besvärades av **fysisk smärta och värk**. (sid. 36)

År 2020 skilde sig **långtidsfrånvaron** betydligt åt efter inkomstnivå. En tredjedel av dem som hade låg till medelhög inkomst hade varit långtidsfrånvarande, jämfört med en femtedel av höginkomsttagare. Skillnader efter anställningsform var också påtaglig. 30 procent av de tillsvidareanställda hade långtidsfrånvaro, jämfört med 22 procent av de tidsbegränsat anställda och 23 procent av egenföretagare. (sid. 36-37)

2020 var de **näringsgrenar** där andelen sysselsatta med besvär var särskilt hög i förhållande till andra näringsgrenar vård och omsorg; sociala tjänster (40 procent), utbildning (38 procent), vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering respektive byggverksamhet samt kultur, nöje och fritid (35 procent). (sid. 37)

I rapporten sägs att man inte vet exakt varför **sjuktalen** varierar mellan åren. Sjukfrånvaron i Sverige varierar emellertid över tid på ett sätt som är svårt att förklara med enbart förändrad hälsa. Inte heller befolkningsstruktur och/eller regeländringar inom sjukförsäkringen (inklusive reglerna för rätt till sjukersättning) räcker som förklaringsfaktorer.

Sjukfrånvaronivån påverkas även av hur sjukvården fungerar, attityder till sjukskrivning, sociala interaktioner, arbetsmiljö och andra anställningsförhållanden, medicinsk utveckling, ekonomiska incitament till arbete, vilka som deltar i arbetskraften och hur sjukförsäkringen samspelar med andra socialförsäkringar. En annan aspekt är att sjukfrånvaro i praktiken är en av flera möjliga handlingsalternativ för individ, organisation och samhälle vid ökade påfrestningar i arbets- och/eller privatliv som kan leda till nedsatt hälsa och nedsatt arbetsförmåga. Sjuknärvaro, deltidsarbete, föräldraledighet, arbetslöshet, byte av arbetsuppgifter, arbetsplats eller yrke, eller förtida uttag av ålderspension är några exempel. M.a.o. påverkas sjukskrivningar av en rad faktorer på individ-, organisations- och samhällsnivå som sannolikt också samverkar med varandra i olika omfattning. (sid. 38)

### **3. Verksamheter med goda förutsättningar för arbete högre upp i åldrarna och individer som kan och vill arbeta längre**

Utträdet från arbetsmarknaden sker i olika grad och av många olika anledningar. En del personer lämnar arbetslivet innan uttag av pension som en konsekvens av sjukdom, funktionsnedsättning eller arbetslöshet. Andra kombinerar uttag av hel- eller del av allmän pension, tjänstepension eller privat pension med fortsatt arbete på hel- eller deltid. Vissa andra lämnar arbetslivet ett antal år för att sedan återinträda. Det finns således många sätt att definiera och mäta personers utträde från arbetsmarknaden. I nedanstående avsnitt visas sysselsättningen bland äldre, ett mått på permanent utträde från arbetsmarknaden och några andra mått på pensionsålder. (sid. 43)

**Arbetskraftsdeltagandet och sysselsättningen ökar bland äldre.** Sedan början av 2000-talet innehåller AKU uppgifter om personer i åldern 70–74 år. Sysselsättningsgraden har nästan fördubblats för både kvinnor och män i åldern 65–74 år sedan mitten av 2000-talet. Delegationen för senior arbetskraft visar att sysselsättningsökningen har gått snabbare i åldersgruppen 65–69 år jämfört med åldersgruppen 70–74 år (SOU 2020:69). (sid. 44)

**Utträdet från arbetsmarknaden sker allt senare.** Permanent utträde från arbetsmarknaden definieras som det sista året med en löneinkomst över ett prisbasbelopp, följt av minst två år med löneinkomst under ett prisbasbelopp. Statistik från Lisa-databasen visar att 24% av kvinnor födda 1950 var kvar i arbete vid 67 års ålder jämfört med 6% av kvinnor födda 1935. Motsvarande för män var 29% födda 1950 jämfört med 10% födda 1935. (sid. 46-47).



**Utträde från arbetsmarknaden efter utbildningsnivå.** Skillnader i utträde från arbetsmarknaden efter utbildningsnivå är större för kvinnor än för män. Bland 61-åriga kvinnor med endast förgymnasial utbildning har 20 procent lämnat arbetsmarknaden permanent (se figur 6). Motsvarande andel för kvinnor med eftergymnasial utbildning var nästan hälften (11%). För män uppstår skillnader efter utbildningsnivå något högre upp i åldrarna och vid 65 års ålder är differensen mellan dem med förgymnasial respektive eftergymnasial utbildning som lämnat arbetsmarknaden drygt 10 procentenheter (66 resp. 54%). (sid. 47)

**Utträde från arbetsmarknaden för olika yrkesgrupper.** Det är i huvudsak samma yrkesgrupper för kvinnor och män som i högre grad är kvar på arbetsmarknaden vid 63 års ålder. Det är universitets- och högskolelärare, psykologer och läkare. Analysen visar även att yrken inom hälso- och sjukvården såsom barnmorskor och sjuksköterskor lämnar arbetslivet relativt sent. Även undersköterskor och vårdbiträden har en lägre andel som lämnat arbetsmarknaden vid 63 års ålder i förhållande till genomsnittet för samtliga. Det ska betonas att det mått visas här inte tar hänsyn till eller illustrerar i vilken utsträckning personer trappar ner sin arbetstid och går från heltids- till deltidarbete. Många personer som närmar sig pension går ner i arbetstid och lämnar arbetsmarknaden stegvis. (sid. 53)

Vid 65 års ålder har andelen som lämnat arbetsmarknaden dubbleras i jämförelse med vid 63 års ålder. Rangordningen av yrkesgrupper vid 65 är förhållandevis likartad den som finns vid 63 års ålder. Poliser är dock en yrkesgrupp som vid 65 har klättrat i rangordningen. Präster respektive politiker är yrkesgrupper som fortsatta har relativt höga andelar som fortsatt är i arbete. (sid. 53-54)

**Det finns många skäl till tidigt respektive sent pensionsuttag.** Det finns många faktorer som har betydelse för när en person väljer att lämna arbetslivet och börjar ta ut sin pension. En individuell faktor är den egna **hälsan**. Det egna hälsotillståndet varierar mellan individer och denna variation verkar öka med stigande ålder (SOU 2020:69). För vissa personer kan fortsatt arbete innebära att en god hälsa består, medan andra som drabbats av sjukdom eller funktionsnedsättning som medför att man saknar arbetsförmåga kan behöva lämna arbetslivet tidigt. Även **privatekonomin** kan ha betydelse för när individen lämnar arbetslivet. Enligt Delegationen för senior arbetskraft är privatekonomin särskilt viktigt för utträdet för män och ensamstående kvinnor med låg inkomst. ISF (2020:7) visar vidare att personer med höga kapitalinkomster lämnar arbetsmarknaden tidigare än personer med låga kapitalinkomster. (sid. 58-59)

En annan faktor som kan spela roll för utträdet kan vara **när ens partner lämnar arbetslivet**. En del makar koordinerar sitt pensionsbeslut och börjar ta ut sin pension vid samma tidpunkt. Även **arbetsmiljöfaktorer** påverkar beslutet att gå i pension. Fysiskt tunga arbeten med hög belastning och krävande arbetsförhållanden riskerar att leda till utslitning, olyckor och arbetsskador. Även den psykosociala arbetsmiljön med hög stress och höga krav och låg kontroll över arbetssituationen kan påverka när personer lämnar arbetslivet. Andra faktorer som kan spela roll är om individen **upplever sitt arbete som stimulerande** och berikande och har ett personligt engagemang i sitt arbete. Resultat från en tidigare enkätstudie tyder även på att **möjligheten att gå ner i arbetstid** är en viktig förutsättning för att äldre människor ska välja att fortsätta arbeta (ISF 2020:7). Fler äldre skulle kunna och vilja arbeta längre upp i åren – med rätt förutsättningar såsom: (sid. 59)

- En bra arbetsmiljö – såväl fysiskt som psykosocialt – genom hela arbetslivet

- Möjligheter till kompetensutveckling, vidareutbildning och omställning – genom hela arbetslivet
- En positiv attityd från arbetsgivare gentemot äldre arbetstagare
- Möjligheter att anpassa arbetslivet.