



Feelgoods Jobbhälsorapport 2025:

Paradoxen om attraktiv arbetskraft

Fördomar och fakta om 50+ i arbetslivet

feelgood



Innehåll

Feelgoods årliga rapport om hälsan och tillvaron på jobbet	3
Unika data är grunden för rapporten	4
TEMA: Fördomar riskerar stå i vägen för den välbehövda äldre arbetskraften	6
Alltför få vill anställa äldre	6
Fördom 1. Äldre är inte engagerade i jobbet	10
Fördom 2. Äldre orkar inte med arbetslivets krav	10
Fördom 3. Äldre har ofta hälsobesvär som påverkar jobbet	12
Inga synliga tecken på åldersdiskriminering i HALU	13
Den upplevda hälsan är god och trivseln på arbetet hög – och det är viktigt för tillvaron	14
De flesta är tillfreds med tillvaron	14
Många upplever hälsan som bra	15
De allra flesta trivs på arbetet	17
God hälsa och trivsel på arbetet viktigt för tillvaron i stort	18
Arbetssituationen är ofta bra	20
De tre indexen om arbetssituationen	20
Friskfaktorerna behöver nå fler	24
De tre friskfaktorerna	24
Friskfaktorerna betyder mycket för hälsan och tillvaron	27
Fortsatt hög upprepade sjukfrånvaro bland de yngsta	29
Specialisternas kommentarer	30
Engagemanget är högre – inte lägre	30
Äldre medarbetare inte ”fast i gamla vanor”	31
Föråldrad syn på hälsobesvär	32
Viktigt med åldersblandade grupper	32
Vad säger HR-chefer om åldrar och generationer på arbets- platsen?	34
Hur uppfattar rekryteringskonsulter åldersdiskriminering?	36



“Vi måste komma ifrån att kategorisera folk i åldrar. Vi behöver verkligen få till en förändring och både tänka mer mångfald i ålder och inse värdet av erfarenhet.”

Feelgoods årliga rapport om hälsan och tillvaron på jobbet

Årets Jobbhälsorapport lyfter särskilt hur gruppen 50 år och äldre upplever livet och arbetet. Feelgood vill med årets tema sätta ljuset på den paradoxala situation där negativa attityder mot äldre arbetssökande inte alls stämmer med verkligheten för 50+ i arbetslivet. Studier visar att det finns en åldersdiskriminering vid anställning på den svenska arbetsmarknaden, och äldre som har förlorat jobbet hamnar ofta i lång arbetslöshet.

Jobbhälsorapporten 2025 slår håll på tre seglivade fördomar om äldre i arbetslivet:

- **Äldre är inte engagerade i jobbet.** Tvärtom visar våra data att äldre i högre grad än yngre upplever sitt arbete som meningsfullt och engagerande samtidigt som de trivs bättre på arbetet och ser mer positivt på samarbetet med kollegor.
- **Äldre orkar inte med arbetslivets krav.** Faktum är att äldre rapporterar bättre balans mellan krav och resurser i arbetet, bättre balans mellan privatliv och arbete, samt är i mindre utsträckning trötta än sina yngre kollegor.
- **Äldre har ofta hälsobesvär som påverkar jobbet.** Även om äldre i något högre grad kan ha kroniska sjukdomar och hälsobesvär, visar

vår data att dessa mer sällan än för yngre påverkar arbetsförmågan negativt. De äldre har dessutom markant lägre upprepade korttidsfrånvaro än yngre medarbetare.

Det är hög tid att inte bara tala om hur 65-åringar ska vilja och orka jobba längre. Vi måste på allvar ifrågasätta varför så många 50+ ofrivilligt ställs utanför arbetsmarknaden. Det är en grupp som sticker ut positivt i många avseenden i den data vi har i Feelgoods hälso-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU), och de borde vara eftertraktade i stället för att väljas bort. Summariskt visar vår data att ju äldre desto bättre.

- Uppfattningen om att vi genom bedömning av ytliga faktorer kan förutse medarbetares potential och prestation är sedan länge motbevisad, men för de äldre medarbetarna verkar fördomarna fortfarande leva kvar. Genom att aktivt utmana våra fördomar och instinktiva bedömningar av andras egenskaper kan vi sätta samman team som faktiskt är bäst på att lösa sin uppgift, säger Charlotte Valleskog, chefspsykolog på Feelgood.

Feelgood vill lyfta risken att vi slarvar bort många människor som skulle ha mycket att bidra med på svenska arbetsplatser. Fler arbets-

givare behöver fundera på hur de rekryterar och vad de egentligen har för grund för att välja bort äldre kandidater.

- Vi måste komma ifrån att kategorisera folk i åldrar. Vi behöver verkligen få till en förändring och både tänka mer mångfald i ålder och inse värdet av erfarenhet. Alla de faktorer som vi ser hos 50+ i HALU-data är viktiga för arbetsprestation och hälsa på jobbet, vilket borde locka arbetsgivare att i betydligt högre grad vara öppna för att anställa äldre. Att slarva bort denna grupp blir hinder för tillväxt, hinder för kompetensförsörjning och nyttjade resurser och hinder för organisationers utveckling, säger Stefan Kullgren, vd på Feelgood.

Årets Jobbhälsorapport ger också, som vanligt, en bred översikt över långa trender kring arbetslivets villkor. Den övergripande bilden är fortfarande ett arbetsliv där de flesta trivs och mår bra.

I årets rapport återkommer Feelgood också till frågan om vissa resultat ändå inte är stabilt dåliga. Det är fortfarande alldeles för många som saknar flera av de viktiga friskfaktorer i arbetet som Feelgood identifierat. Det är även i år betydligt fler som inte har någon friskfaktor alls än som har alla tre. Den lilla förändring som syns går faktiskt i fel riktning.

I 2024 års Jobbhälsorapport var temat de yngres höga upprepade sjukfrånvaro. Ett återbesök visar att bilden kvarstår ett år senare: de yngsta har fortfarande markant högre upprepade sjukfrånvaro jämfört med äldre. Eventuellt syns en minskning men det är för tidigt att säga om det är en vändning.

- Det är oroväckande att de unga har så hög korttidsfrånvaro med tanke på att de egentligen är väldigt friska. Vi behöver fortsätta att arbeta med attityder, tydliggöra förväntningar och stärka de ungas friskfaktorer i form av delaktighet, meningsfullhet och återhämtning, säger Charlotte Wallin, chefsläkare på Feelgood.

Jobbhälsorapporten ger en unik bild av arbetsliv och tillvaro för nästan 20 000 personer. Det är inget genomsnitt av svensk arbetsmarknad då alla som deltar arbetar hos arbetsgivare som

satsar på företagshälsovård och använder HALU som ett strategiskt verktyg. Men undersökningen täcker en stor och blandad grupp och det ambitiösa upplägget av HALU ger goda möjligheter att ge en både bred och djup bild. Feelgood vill med Jobbhälsorapporten 2025 bidra till en fördjupad diskussion kring förutsättningarna i svenskt arbetsliv och lyfta frågor där det behövs mer samtal och fler insatser för att nå fram till en väl fungerande arbetsmarknad för alla åldrar.

Unika data är grunden för rapporten

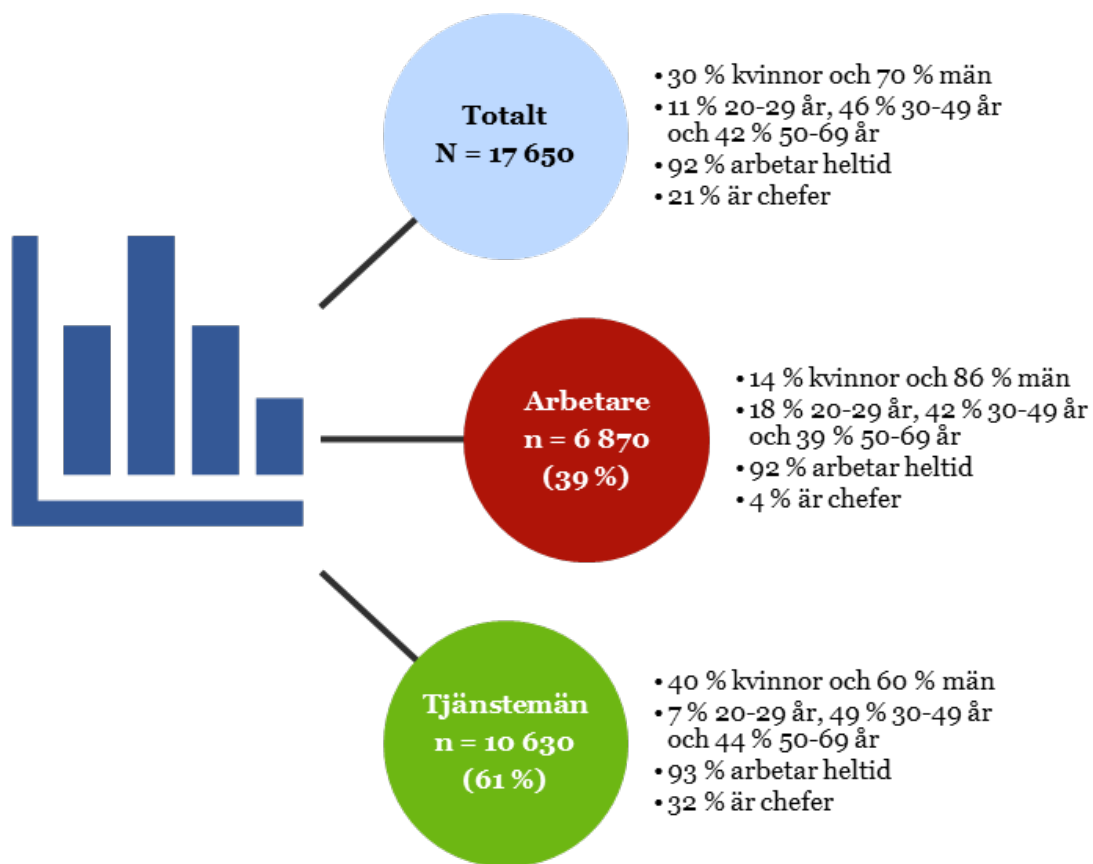
Feelgoods hälso-, arbetsmiljö- och livsstilsundersökning (HALU) är ett strategiskt hälsoinstrument för kartläggning av hela arbetsplatser och organisationer utifrån individnivå. HALU är en tjänst som Feelgood tillhandahåller företag och organisationer som vill ha en god bild av hur medarbetarna upplever arbetet, livssituationen och hälsan. Genom HALU får Feelgood också tillgång till anonymiserade svar från de medarbetare som deltagit.

Det mångåriga arbetet med HALU ger Feelgood unika möjligheter att både här och nu och över tid beskriva läget för de medarbetare och arbetsplatser som ingår i undersökningen. Precis som i tidigare jobbhälsorapporter bygger årets både på långa tidsserier och nedslag i 2024. Rapporten ger därmed en god bild av utvecklingen sedan 2010 och nuläget.

2024 svarade 17 650 personer på HALU och i genomsnitt svarar runt 20 000 personer varje år på de 140 frågor som ingår i undersökningen. Sammansättningen av dem som genom åren har deltagit är stabil med avseende på övergripande yrkesområden, åldrar, kvinnor och män. Det skapar en god grund för jämförelser över tid.

En närmare blick på HALU 2024 visar att det är fler män än kvinnor och fler tjänstemän än arbetare som deltar. Tjänstemannagruppen är också mer könsblandad än arbetargruppen. Drygt en femtedel av de svarande är chefer och de hör främst till tjänstemannasidan. Närmare hälften av de svarande är i åldrarna 30 till 49 år och drygt fyra av tio är 50 till 69 år. Nästan alla är heltidsarbetande och det gäller både kvinnor och män.

Figur 1. Korta fakta om HALU 2024.



NOT: Anledningen till att arbetare och tjänstemän inte summerar till 17 650 är att det finns ett visst svarsbortfall.
Källa: HALU.

HALU ger inte en representativ bild av hela det svenska arbetslivet men väl en god bild av typiska arbetsplatser och medarbetare med tillgång till företagshälsa. HALU visar hur ett brett urval av personer har det på jobbet och hur deras hälsa och livssituation i stort ser ut.



TEMA: Fördomar riskerar stå i vägen för den välbehövda äldre arbetskraften

Livet blir bara bättre med åldern. Andelen i HALU-undersökningarna som ofta känner sig tillfreds med tillvaron ökar påtagligt i takt med ökande ålder. Det är inte heller bara livet i stort som upplevs bättre ju äldre vi blir utan vi är friskare, vi vill jobba och är engagerade och vi trivs ofta väldigt bra på våra jobb.

Det här är inte alltid bilden av den äldre arbetskraften, 50+. Det är en grupp som diskrimineras vid anställning och där den som förlorat jobbet ofta hamnar i lång arbetslöshet. Samtidigt blir vi alla äldre och vi förväntas jobba högre upp i åren och kompetensbristen är stor. Kompetensförsörjningen är mer eller mindre på allas läppar och det är uppenbart att vi som samhälle behöver ta vara på all arbetskraft, både den yngre och den äldre.

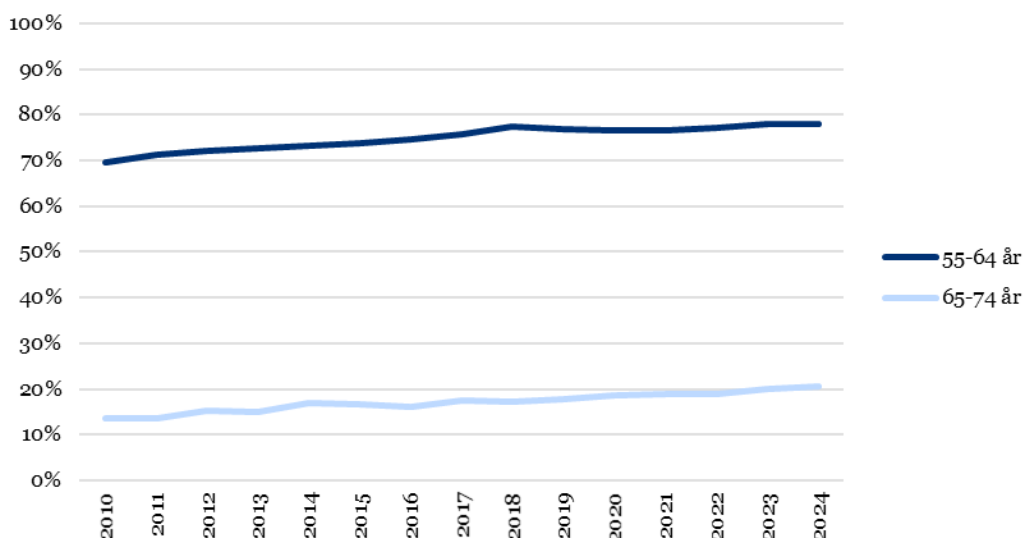
Årets tema belyser paradoxen mellan att vi alla förväntas jobba längre upp i ålder, behovet av hög kompetens och erfarenhet och oviljan att anställa äldre. Det verkar bota i de många fördomar som florerar om äldres arbetsförmåga och som står i kontrast mot hur 50+ själva ser på sitt arbete och sin hälsa samt livet i stort. Med stöd av HALU-data kan Feelgood visa att det är hög tid att revidera bilden av äldre i arbetslivet och i stället erkänna dem som den värdefulla och outnyttjade resurs de faktiskt är – och att äldre borde vara högt efterfrågade på arbetsmarknaden.

Alltför få vill anställa äldre

Vi ska alla arbeta längre. Det har varit budskapet från politikerna under lång tid. Den som vill ha en rejäl pension får vara beredd att arbeta betydligt längre upp i åldern än en person i tidigare generationer. Det är också fullt möjligt, medellivslängden ökar stadigt för de flesta grupper och de flesta är friskare och mår bra långt upp i åldrarna jämfört med tidigare generationer.

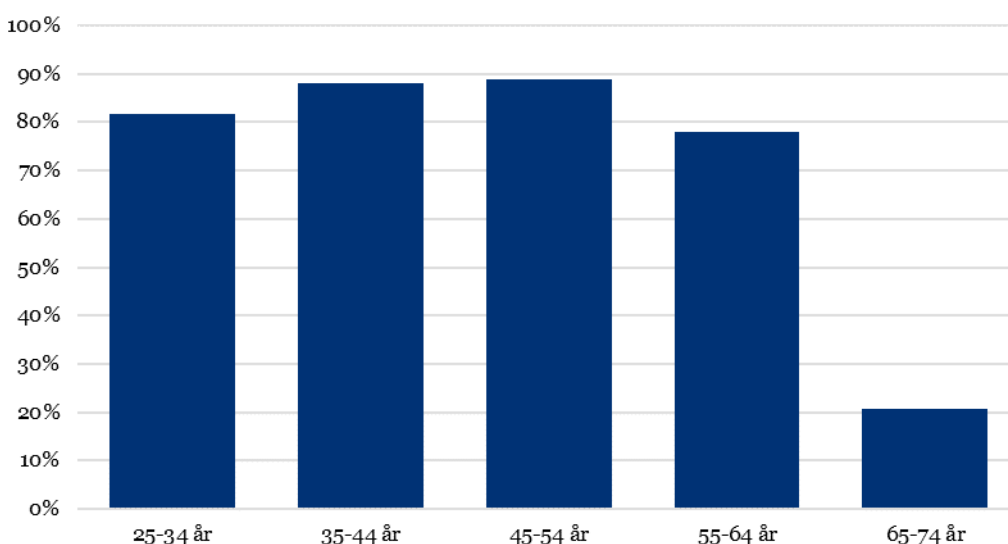
Till stor del tycks vi ha lyssnat på de politiska budskapen och sysselsättningsgraden i åldersgruppen 55 till 64 år har ökat kraftigt. Ökat har den även i åldrarna 65 till 74 år. Samtidigt hör äldre fortfarande till de som arbetar i lägre utsträckning än yngre. Det finns mer att göra.

Diagram 1a. Sysselsättningsgrad äldre, 2010–2024.



Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

Diagram 1b. Sysselsättningsgrad per åldersgrupp, 2024.

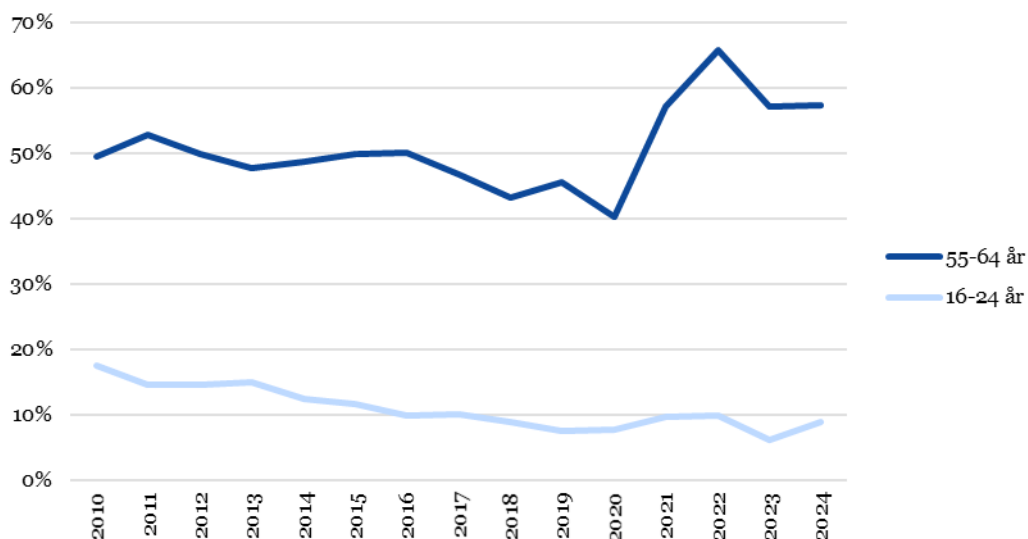


Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

Det finns förstås många skäl till att äldre har lägre sysselsättning än yngre, men en bidragande förklaring kan vara att det är svårt att bli anställd om man väl har förlorat jobbet. Den som väl blir arbetslös riskerar att förbli det länge.

Långtidsarbetslöshet är betydligt vanligare bland äldre arbetslösa än bland yngre. Det är stora skillnader och de har blivit större. Inte minst i spåren av pandemin är det tydligt att långtidsarbetslösheten har växt på ett sätt bland äldre som den inte gjort bland yngre. Bland 55- till 64-åringarna är 2024 nästan sex av tio arbetslösa just långtidsarbetslösa. Bland de yngsta är det en av tio.

Diagram 2. Andel av yngre och äldre arbetslösa som är långtidsarbetslösa (+27 veckor), 2010–2024.



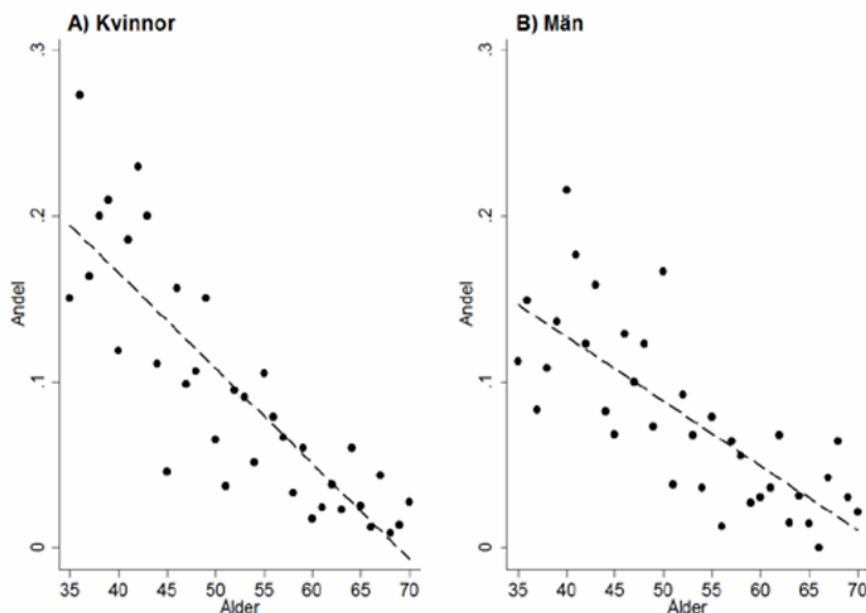
Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

Risken att bli arbetslös är visserligen betydligt lägre för äldre än för yngre och enligt SCB har 90 procent av de äldre anställda en fast anställning. Men när äldre väl blir arbetslösa är risken alltså stor att man fastnar i arbetslöshet under lång tid. Det tycks vara så att arbetsgivare i Sverige är ovilliga att anställa äldre personer.

Det är också tydligt belagt att det finns en betydande åldersdiskriminering på svensk arbetsmarknad. I en studie från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) fann man till och med att effekten slår in redan vid 40 års ålder.¹ Forskarna skickade ut mer än 6 000 fiktiva jobbansökningar till arbetsgivare som annonserat efter administratörer, kockar, lokalvårdare, restaurangbiträden, butikssäljare, företagssäljare och lastbilsförare. Därefter mättes arbetsgivarnas svar genom exempelvis kallelser till anställningsintervjuer. Sannolikheten att bli kontaktad föll påtagligt med ökande ålder och mönstret var allra tydligast för kvinnor.

¹ Magnus Carlsson & Stefan Eriksson, "Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan?". Resultat från ett fältexperiment, IFAU, Rapport 2017:8.

Diagram 3. Sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare vid olika åldrar



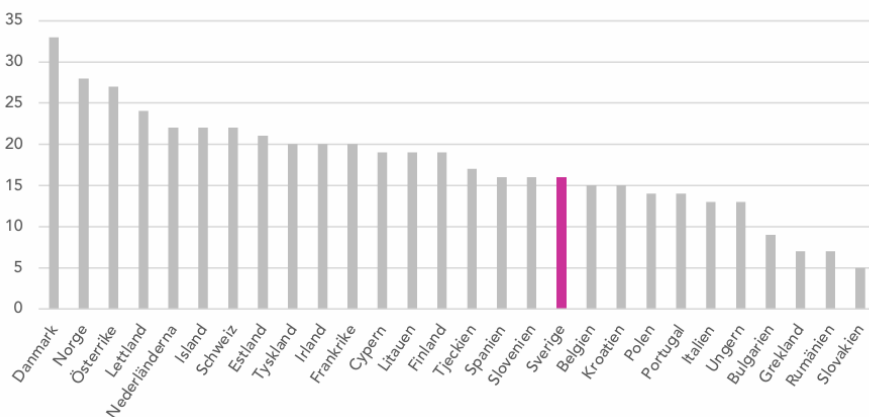
Anm: Svarefrekvensen vid varje ålder är beräknad utifrån i genomsnitt 85 jobbansökningar.

Källa: IFAU, Rapport 2017:8, s. 14.

Att det finns åldersdiskriminering är också något som många kan vittna om från egna erfarenheter och i olika undersökningar är det ofta många som svarar att de upplevt åldersdiskriminering. När fackförbundet Civilekonomerna frågade sina medlemmar över 45 år var det en tredjedel som svarade att de upplevt åldersdiskriminering på arbetsmarknaden.²

Pluskommissionen har också konstaterat att äldre (55 till 74 år) är en betydande outnyttjad arbetskraftsresurs och att det kostar samhället cirka 70 miljarder kronor årligen i förlorad BNP.³ Sveriges inställning till äldre arbetskraft tycks vara dubbel. Vi har många äldre i arbete och äldre arbetskraft i Sverige tycks i högre grad än i många andra länder stanna i sina arbeten.⁴ Men när en äldre person förlorar eller lämnar sitt arbete är det svårare än på många andra håll att hitta ett nytt arbete. Sannolikheten att lämna arbetslöshet är till exempel påtagligt lägre än i våra nordiska grannländer, något som visats i en rapport från Pluskommissionen.⁵

Diagram 4. Övergångssannolikhet från arbetslöshet till sysselsättning, kvartalsvis, 55-74 år, 2023. Procent.



Not: Sannolikheterna avser årsgenomsnitt över fyra kvartal. Eurostat anger att dessa data är "experimentella", vilket avser att statistiken inte är fullt utvecklad vad gäller harmonisering mellan länder, täckning eller metodik.

Källa: Pluskommissionen.

² <https://www.akavia.se/siteassets/01-gemensamt/trycksaker-och-broschyrer/tack-men-nej-tack-rapport-aldersdiskriminering-2019.pdf>

³ <https://www.di.se/debatt/utes-tangda-seniorer-kostar-samhallet-dyrt/>

⁴ OECD: Working better with age. [c4d4f66a-en.pdf](https://www.oecd.org/publications/working-better-with-age/)

⁵ [6b547e_f68613dbedb9439a-91f754ea06c821a2.pdf](https://www.oecd.org/publications/working-better-with-age/)

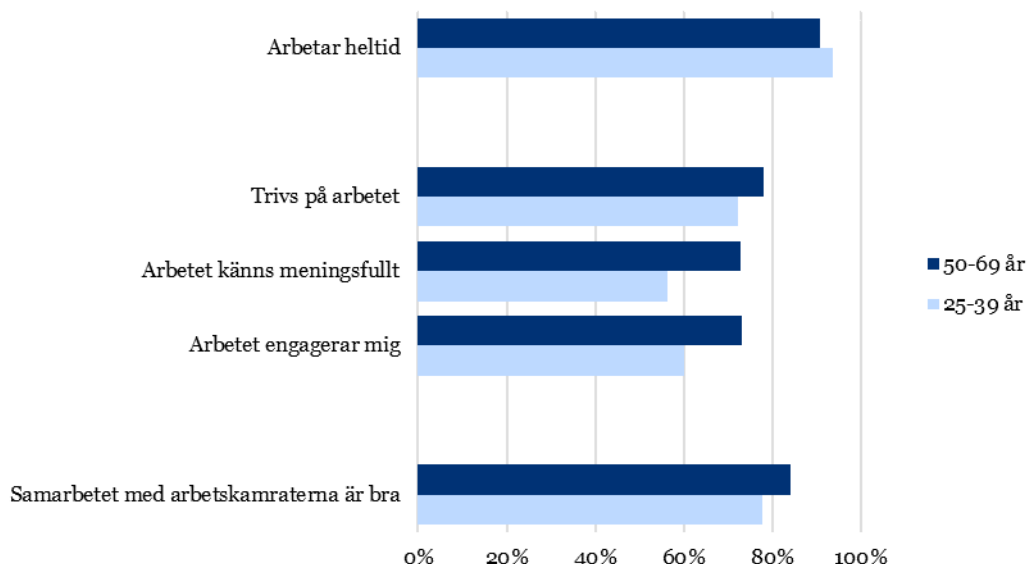
Det finns många teorier och undersökningar om varför svenska arbetsgivare väljer bort äldre arbetskraft. Det är dock svårt att hitta förklaringar som vilar på rimliga grunder. Det är svårt att hitta sakliga skäl till att generellt välja en 35-åring i stället för en 55-åring. Faktum är att det i HALU framträder en bild av den äldre arbetskraften som starkt talar för att det ofta är ett klokt val att både rekrytera och behålla äldre arbetskraft.

Årets tema fördjupar bilden av de äldre i arbetslivet och Feelgood vill med hjälp av HALU-data från 2024 slå hål på tre vanliga fördomar. Det görs genom att beskriva synen på arbetet, livet och hälsan för de äldre (50 till 69 år) och de yngre (25 till 39 år) och hur de skiljer sig åt.

Fördom 1. Äldre är inte engagerade i jobbet

I alla de avseenden vi studerat när det gäller engagemang i jobbet är de äldre mer positiva än de yngre. Det gäller trivseln på arbetet, att arbetet känns meningsfullt och att arbetet är engagerande. Samtidigt arbetar de äldre heltid i hög och likvärdig utsträckning som de yngre och de ser mer positivt på samarbetet med arbetskamraterna.

Diagram 5. Syn på arbetet, yngre och äldre, 2024.



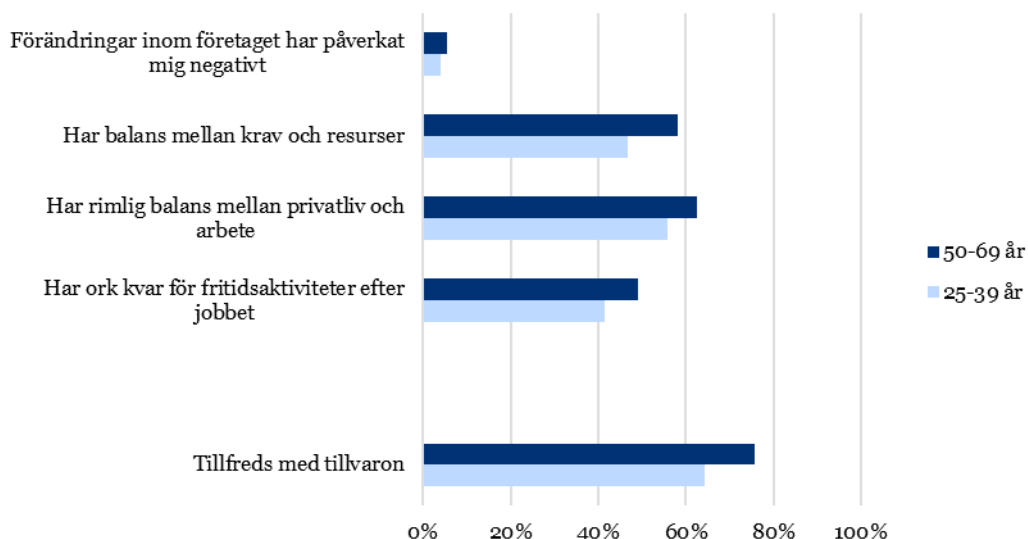
Källa: HALU.

Alla de faktorer som beskrivs i diagrammet ovan är viktiga för arbetsprestation och hälsa. Inte minst de relativt stora skillnaderna som gäller meningsfullhet och engagemang är viktiga indikatorer på att den äldre gruppen faktiskt kan ha bättre förutsättningar än de yngre att prestera väl i arbetet. Det är med andra ord en fördom att äldre inte skulle vara engagerade i jobbet.

Fördom 2. Äldre orkar inte med arbetslivets krav

Den äldre gruppen tycks också ha en bättre balans både i livet och i arbetet, än den yngre. God balans mellan krav och resurser i arbetet är grundläggande för att må bra i arbetet och det är ett skydd mot stress och sjukfrånvaro. Det skiljer drygt tio procentenheter till de äldres fördel när det gäller balans mellan krav och resurser i arbetet. De äldre svarar också i större utsträckning än de yngre att de har rimlig balans mellan privatliv och arbete och ork kvar för fritidsaktiviteter efter jobbet. De äldre är också i hög utsträckning mer tillfreds med livet. En bild som ibland förekommer är att äldre är mindre förändringsbenägna, det är dock ytterst få i HALU som svarar att förändringar inom företaget har påverkat dem negativt.

Diagram 6. Balans i livet och arbetet, yngre och äldre, 2024.

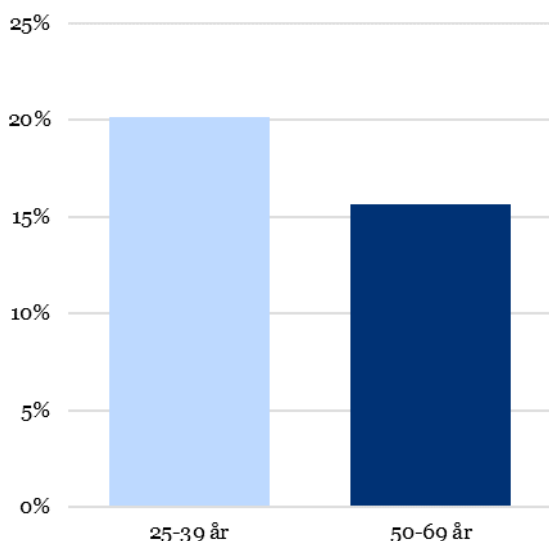


Källa: HALU.

Sammantaget är detta goda indikationer på att äldre har minst lika bra förutsättningar som yngre att fungera väl i arbetet. Det här gör att det är relevant att slå hål på fördomen om att äldre inte skulle orka med kraven i arbetslivet. Det är inte heller bara HALU-data som visar att problem med stress och svårigheter att få ihop livspusslet är störst bland yngre i medelåldern.

En annan aspekt av krav och ork kring yngre och äldre arbetskraft är att yngre orkar mer och att äldre kan ha börjat bli lite "trötta". Även här visar svaren i HALU en annan bild. Även om skillnaden inte är stor är det vanligare att personer i den yngre gruppen svarar *ofta* på frågan om man känner sig trött.

Diagram 7. Andel som ofta känner sig trött, yngre och äldre, 2024.

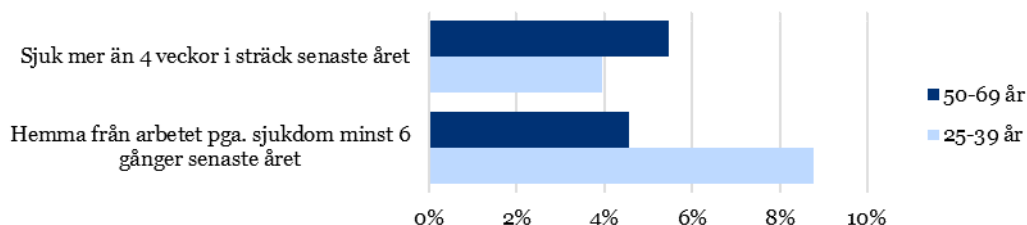


Källa: HALU.

Fördom 3. Äldre har ofta hälsobesvär som påverkar jobbet

Bra balans i livet i stort såväl som på arbetet, som vi redogjorde för tidigare, är viktigt för att förebygga sjukfrånvaro. Det finns också betydande skillnader mellan yngre och äldre när det gäller den frånvaron. Det är nästan dubbelt så vanligt med upprepad korttidsfrånvaro i den yngre åldersgruppen medan skillnaden är liten när det gäller längre frånvaro.

Diagram 8. Sjukfrånvaro, yngre och äldre, 2024.

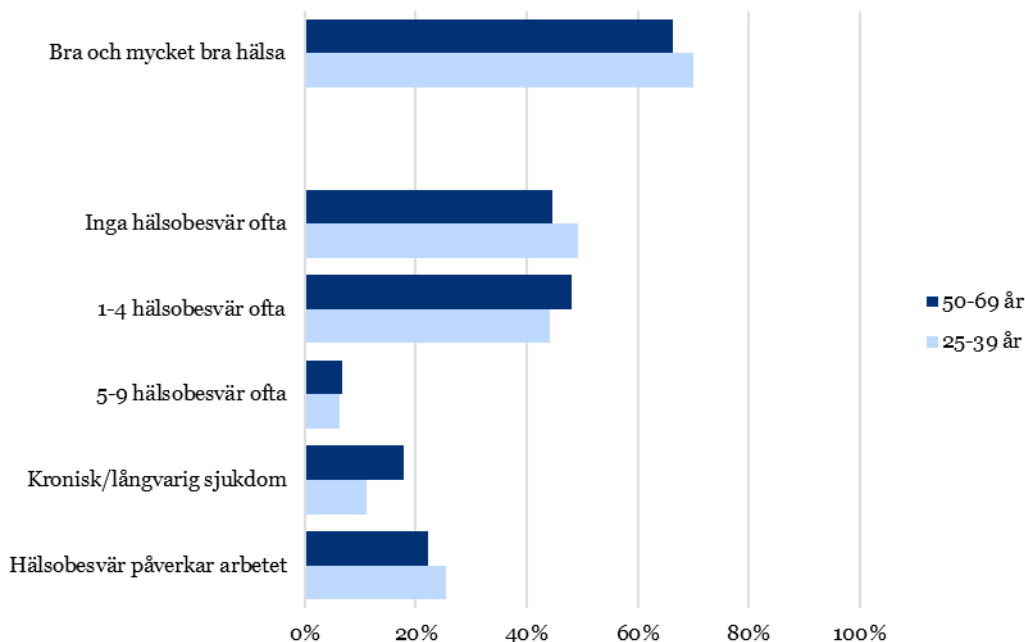


Källa: HALU.

En bild som kan finnas av den äldre arbetskraften är att de generellt har fler hälsoproblem men faktum är att skillnaderna mellan äldre och yngre i HALU över lag är relativt små. Förvisso skattar yngre sin hälsa som något bättre än äldre, och äldre har något oftare ett eller flera hälsobesvär. Den största skillnaden är att äldre i högre grad än yngre svarar att de har en kronisk sjukdom, 18 respektive 11 procent.

Att någon har en kronisk sjukdom, ett eller flera hälsobesvär behöver dock inte nödvändigtvis påverka arbetet och på den direkta frågan om detta är det faktiskt något fler av de yngre som svarar att de har ett hälsobesvär som påverkar arbetet.

Diagram 9. Skillnader i hälsa mellan yngre och äldre, 2024.



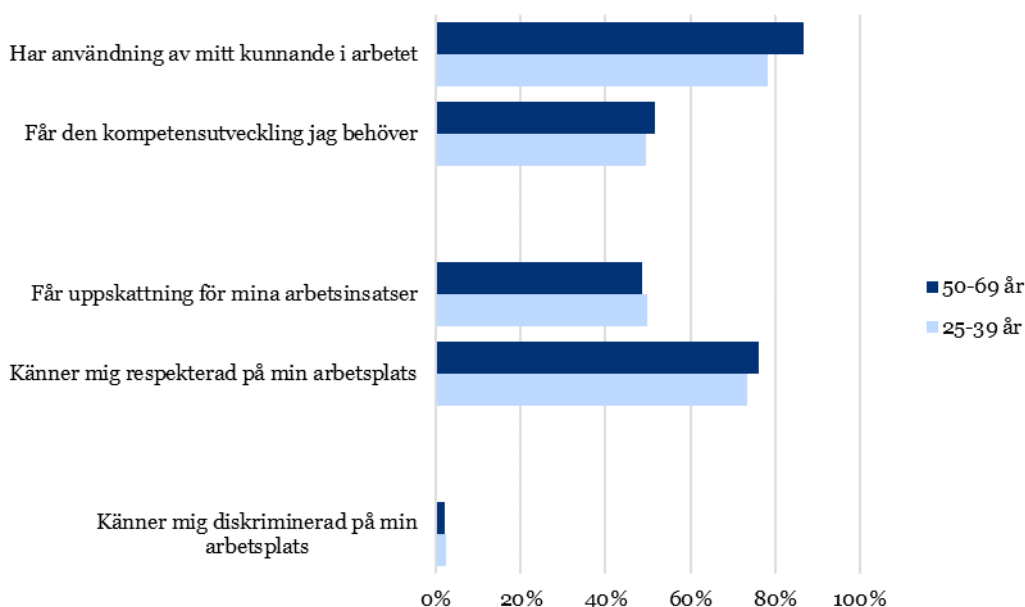
Källa: HALU.

Vad detta visar är att äldre överlag upplever sin hälsa som god och att även om hälsobesvär förekommer, behöver dessa inte nödvändigtvis påverka arbetet och arbetsförmågan. Det är viktigt att se förbi fördomen om utbredd ohälsa bland äldre. Samtidigt är det också viktigt att arbetslivet är välkomnande även om man inte alltid är 100 procent frisk. Det är en utopi och arbetsplatser kan behöva bli bättre på anpassningar som möjliggör ett långt arbetsliv för äldre. Det skulle också underlätta i att möta behovet av kompetensförsörjning.

Inga synliga tecken på åldersdiskriminering i HALU

Som vi varit inne på ovan finns det uppenbart stora risker för att bli åldersdiskriminerad när man som 50+ söker jobb. Liknande problem tycks inte finnas på de faktiska arbetsplatserna enligt svaren i HALU. Det är mycket små skillnader mellan åldersgrupperna när det gäller tillgång till kompetensutveckling, uppskattning och respekt i arbetet eller i vilken grad man får användning av sitt kunnande. Det är dessutom mycket ovanligt att uppleva direkt diskriminering. Arbetsgivare, chefer och kollegor tycks därmed värdera de äldre när de väl har jobb.

Diagram 10. Upplevelsen av det egna värdet på jobbet, yngre och äldre, 2024.



Källa: HALU.

I den diskrimineringsstudie från IFAU som refererats ovan ingår också intervjuer med arbetsgivare. Där framgår att man hellre rekryterar yngre eftersom äldre börjar tappa förmågan att lära nytt, vara flexibel och ta egna initiativ. Det är en svårförståelig paradox att arbetsgivares attityder när det gäller äldre skiljer sig så påtagligt från hur de äldre beskriver sig själva och sitt arbetsliv.

Den åldersdiskriminering som finns på svensk arbetsmarknad går inte att med några rimliga synsätt försvara. Alla åldrar behövs på arbetsmarknaden och just gruppen 50+ tycks dessutom i många avseenden ha alla förutsättningar att bidra länge till, om de bara får chansen.

Det är slående i HALU att när det finns tydliga åldersskillnader är det oftast till de äldres fördel. Väldigt mycket av det som är önskvärt hos arbetskraften finns i högre grad hos de äldre. Det finns inte svar på allt i HALU, men det som finns ger en bild av de äldre som borde locka arbetsgivare att i betydligt högre grad vara öppna för att anställa och behålla äldre arbetskraft. Det finns många fördomar som står i vägen och 2025 års Jobbhälsorapport visar att det är hög tid att uppdatera bilden av 50+.



Den upplevda hälsan är god och trivseln på arbetet hög – och det är viktigt för tillvaron

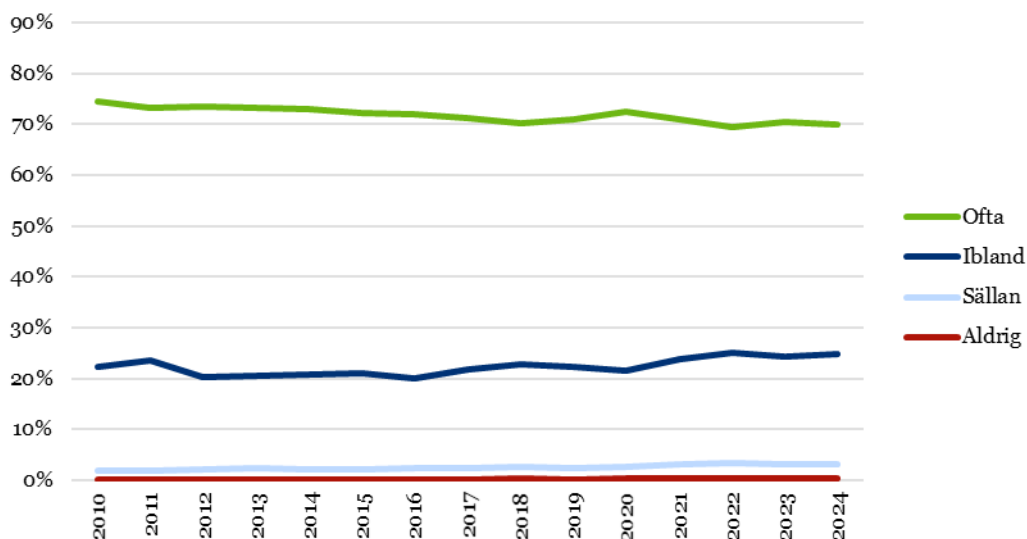
I HALU ställs frågor om hela livet och de svarande skattar själva sin hälsa, arbetsmiljö och livsstil. Det är förstås svårt att värdera exakt hur olika svarsalternativ ska tolkas eftersom det just är självskattade svar. Det slående är dock att det finns en sådan stabilitet i HALU-undersökningarna. De medarbetare som deltar ser positivt på många aspekter av livet, hälsan och arbetet.

Det här kapitlet handlar om de övergripande trenderna, skillnader mellan personer i olika grupper och sambanden mellan tre grundläggande viktiga frågor – tillfredsställelsen med tillvaron, den upplevda hälsan och trivseln på arbetet.

De flesta är tillfreds med tillvaron

En grundläggande fråga om synen på livet i stort som ställs i HALU är om de svarande känner sig tillfreds med tillvaron. De svarande kan välja mellan svarsalternativen *ofta*, *ibland*, *sällan* och *aldrig*. Svaren har under lång tid varit anmärkningsvärt stabila och det är runt 70 procent som sedan 2010 varje år svarat att de ofta är tillfreds med tillvaron. Det är få som sällan eller aldrig är tillfreds med tillvaron.

Diagram 11a. Tillfreds med tillvaron, 2010–2024. Alla.



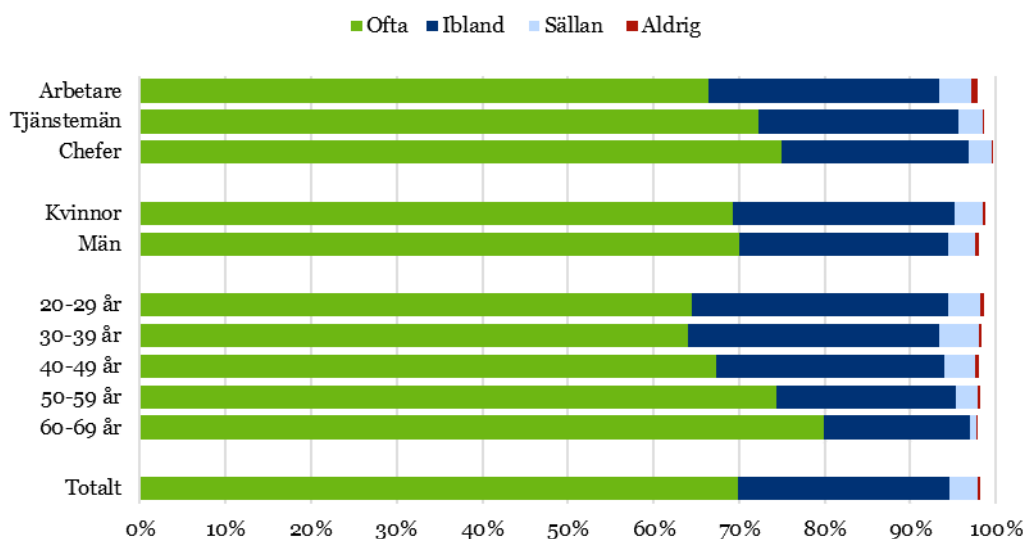
Källa: HALU.

Mellan 2019 och 2022 minskade andelen kvinnor som svarade att de ofta är tillfreds med tillvaron medan motsvarande mönster inte syntes för män. Den trenden bröts 2023 och faktum är att 2024 har skillnaden mellan könen minskat lite till och de är nu nästan lika.

Det finns en del skillnader också i övrigt när det gäller hur personer i olika grupper ser på tillvaron. De mönstren kan liknas vid trappor utifrån övergripande yrkes- och åldersgrupper. Chefer är i högre grad ofta tillfreds med tillvaron jämfört med arbetare och tjänstemän placerar sig däremellan. Graden av tillfredsställelse med tillvaron ökar successivt med ålder och innebär att de äldsta i betydligt högre grad än de yngsta ofta är tillfreds med tillvaron.

Skillnaderna mellan personer i de olika grupperna ligger främst i värderingen av *ofta* och *ibland* och det är genomgående få som svarar att de *sällan* eller *aldrig* är tillfreds med tillvaron.

Diagram 11b. Tillfreds med tillvaron, 2024. Olika grupper.



NOT: Att staplarna inte summerar till 100 beror på att det finns ett visst svarsbortfall.

Källa: HALU.

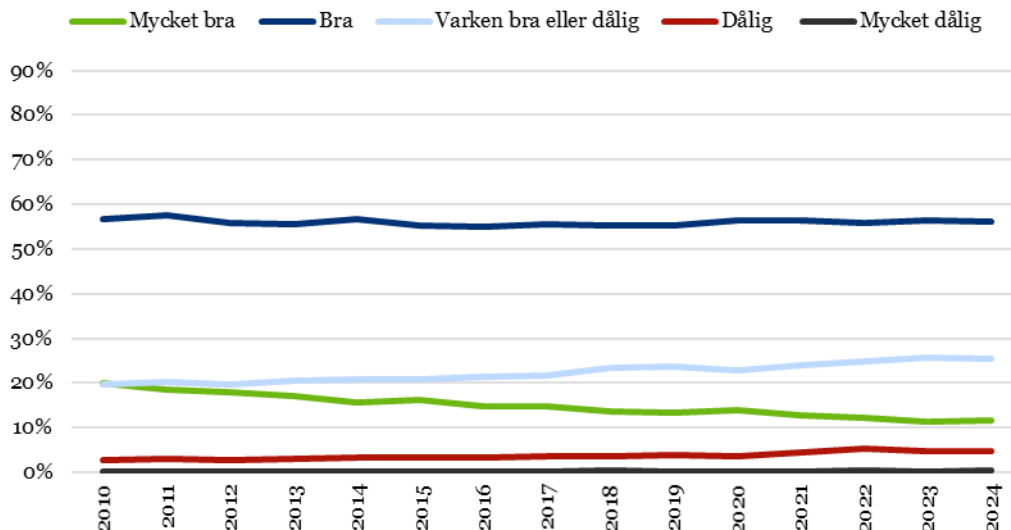
Många upplever hälsan som bra

En annan grundläggande fråga i HALU är den om upplevd hälsa. Här kan de svarande välja mellan svarsalternativen *mycket bra*, *bra*, *varken bra eller dålig*, *dålig* och *mycket dålig*.

Sedan 2010 har det skett en nedgång i andelen som skattar sin hälsa som mycket bra. 2010 var den andelen 20 procent och 2024 är den 12 procent. Andelen som år från år skattar sin hälsa som bra ligger stabilt runt närmare sex av tio.⁶ Det här innebär att de som sammantaget upplevde en bra och mycket bra hälsa var betydligt fler i början av mätperioden och till 2024 har den andelen fallit och motsvarar 68 procent. Utvecklingen innebär att det skett en förskjutning i upplevd hälsa åt det sämre hållet. Med årets data börjar det dock bli tydligt att utvecklingen har avstannat de senaste åren och att det inte längre sker någon förskjutning mot sämre hälsa.

⁶ En fördjupad analys visar att det framför allt handlar om att det är färre kvinnor och män som upplever att de har en mycket bra hälsa. I stället ökar de som anger varken bra eller dålig hälsa samt i någon mån de som upplever en dålig hälsa. Det sistnämnda gäller främst kvinnor. Däremot ligger andelen kvinnor och män med upplevd bra hälsa på en stabil nivå.

Diagram 12a. Upplevd hälsa, 2010–2024. Alla.



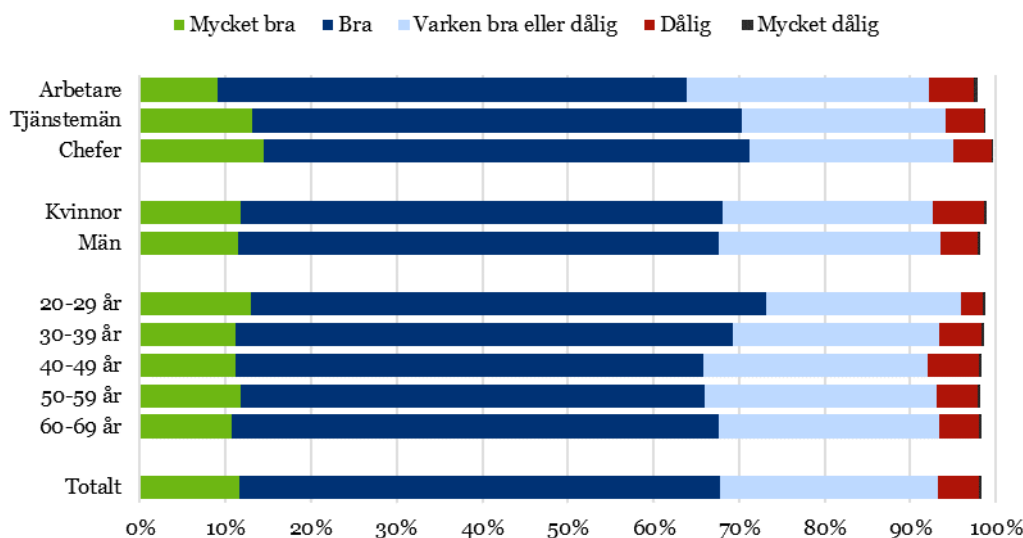
Källa: HALU.

Under pandemiåren var det framför allt en lägre andel kvinnor som svarade att de upplevde en bra och mycket bra hälsa, medan motsvarande inte syntes för männen. Från 2022 har fler kvinnor återigen svarat att de upplever sin hälsa som bra och mycket bra. För 2024 gäller att 68 procent av kvinnorna och 67 procent av männen upplever sin hälsa som bra och mycket bra. Det är faktiskt första gången som kvinnorna bedömer sin hälsa som något bättre än männen.

Utifrån bilden av den självskattade hälsan bland personer i olika grupper är det arbetare som i lägst grad upplever sin hälsa som bra och mycket bra. De äldsta rapporterar för första gången sin hälsa som något bättre än de medelålders.

De som ligger bäst till hälsomässigt är den yngsta åldersgruppen. Bland dem är det 73 procent som upplever hälsan som bra och mycket bra. Skillnaden är knapp mot chefer där 72 procent upplever en bra och mycket bra hälsa.

Diagram 12b. Upplevd hälsa, 2024. Olika grupper.



NOT: Att staplarna inte summerar till 100 beror på att det finns ett visst svarsbortfall.

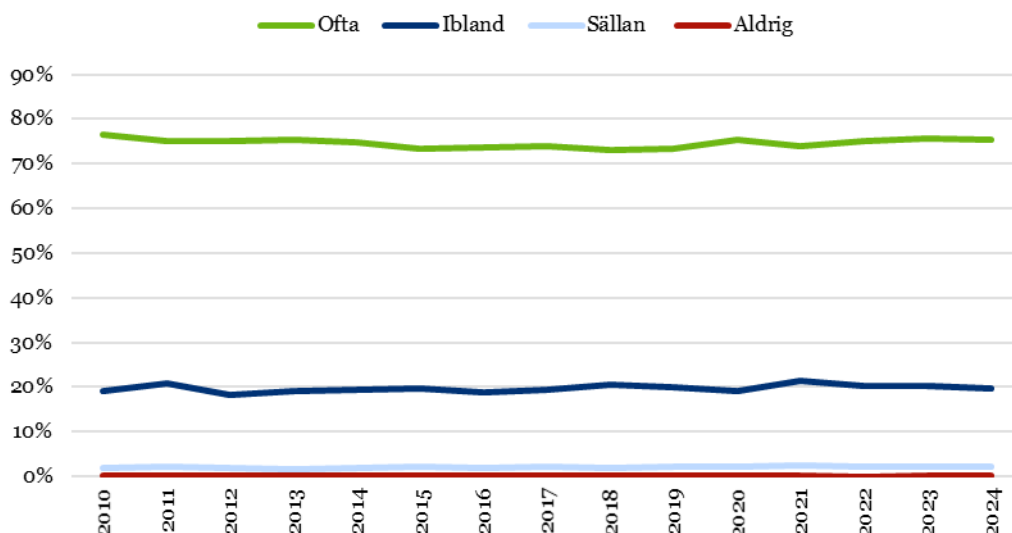
Källa: HALU.

De allra flesta trivs på arbetet

En tredje grundläggande fråga i HALU handlar om huruvida de svarande trivs på arbetet *ofta*, *ibland*, *sällan* eller *aldrig*.

Trivseln på arbetet är hög bland dem som deltar i HALU, de allra flesta trivs ofta på arbetet. 2024 är den andelen 75 procent och även trivseln på arbetet är stabil över tid. Det är också få som svarar att de sällan eller aldrig trivs på arbetet. De som inte trivs ofta svarar främst att de trivs på arbetet ibland.

Diagram 13a. Trivs på arbetet, 2010–2024. Alla.



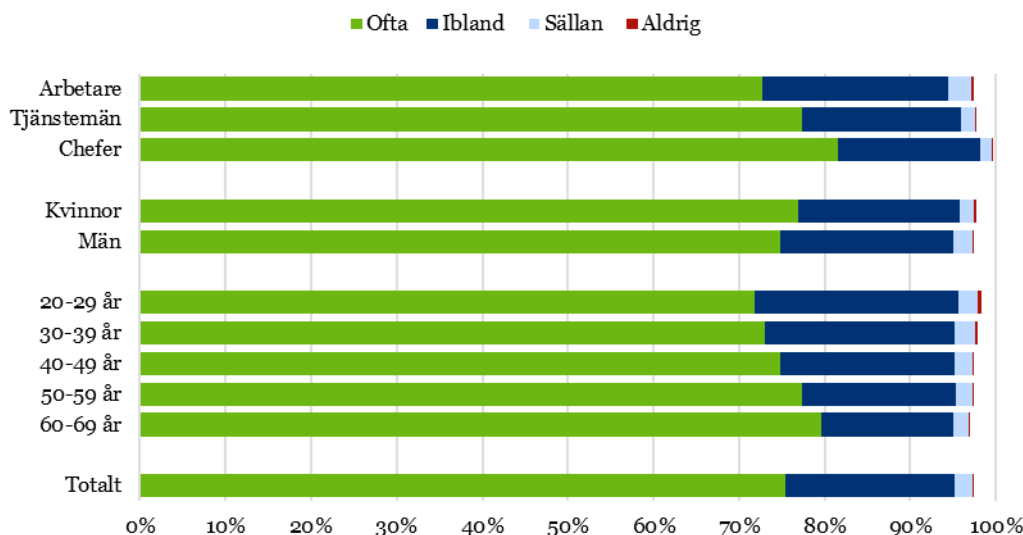
Källa: HALU.

Det finns en del skillnader i hur personer i olika grupper ser på tillvaron. De mönstren kan igen liknas vid trappor när det gäller yrkes- och åldersgrupperna. Cheferna är de som i högst grad ofta trivs på arbetet jämfört med arbetare och igen placerar sig tjänstemän däremellan. Graden av att ofta trivas på arbetet ökar successivt med ålder och de äldsta svarar att de ofta trivs på arbetet i högre grad än de yngsta.

Det är små skillnader mellan kvinnor och män: 77 procent av kvinnorna och 75 procent av männen trivs ofta på jobbet. Jämfört med 2023 har dock kvinnorna gått om männen.

Skillnaderna mellan personer i de olika grupperna ligger även här främst i värderingen av *ofta* och *ibland* och det är genomgående få som svarar att de *sällan* trivs på arbetet och det är så få som *aldrig* trivs på jobbet att de knappt syns i diagrammet.

Diagram 13b. Trivs på arbetet, 2024. Olika grupper.



NOT: Att staplarna inte summerar till 100 beror på att det finns ett visst svarsbortfall.

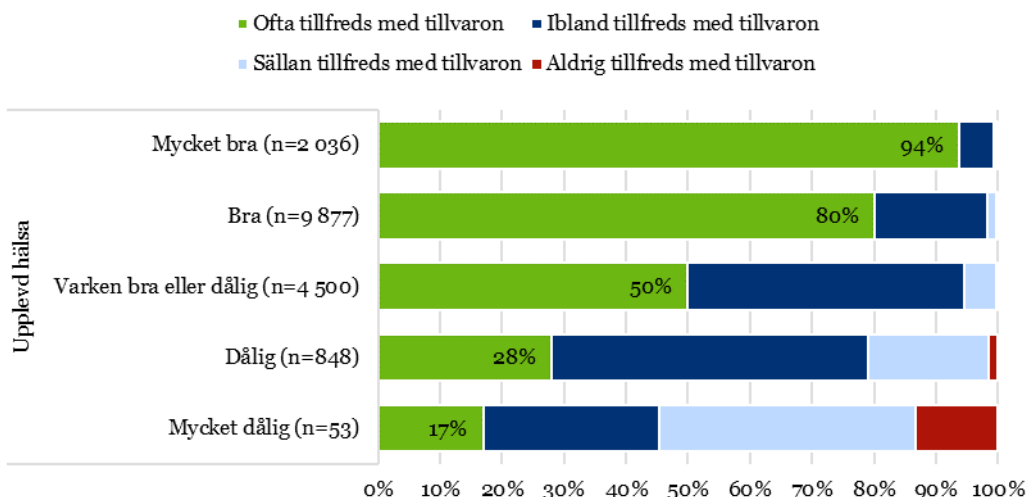
Källa: HALU.

God hälsa och trivsel på arbetet viktigt för tillvaron i stort

Både den upplevda hälsan och trivseln på arbetet har stor betydelse för tillfredsställelsen med livet i stort. Den som upplever att hälsan är god och den som ofta trivs på jobbet är mer tillfreds med tillvaron. De kopplingarna är tydliga år från år och gäller även 2024.

Bland dem som upplever sin hälsa som mycket bra är det 94 procent som ofta är tillfreds med tillvaron. I takt med att den upplevda hälsan skattas som mindre bra faller även tillfredsställelsen med tillvaron. Av de få som 2024 upplevde sin hälsa som mycket dålig är det endast 17 procent som ofta är tillfreds med tillvaron. I den lilla gruppen finns även några som aldrig är tillfreds med tillvaron.

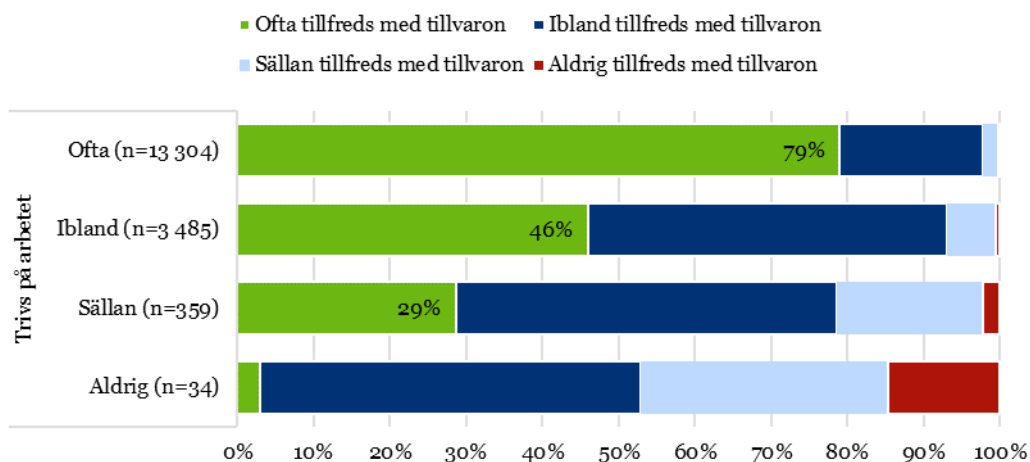
Diagram 14. Betydelsen av upplevd hälsa för tillfredsställelsen med tillvaron, 2024. Alla.



Källa: HALU.

Mönstret är likartat när trivseln på arbetet relateras till tillfredsställelsen med tillvaron. Bland dem som ofta trivs på arbetet är 79 procent också ofta tillfreds med tillvaron. Motsvarande andel bland dem som aldrig trivs på arbetet är så låg som 3 procent. Det är dock ett fåtal personer, men det är uppenbart att det påverkar livet i stort negativt att inte trivas på arbetet.

Diagram 15. Betydelsen av att trivas på arbetet för tillfredsställelsen med tillvaron, 2024. Alla.



Källa: HALU.

Det finns starka kopplingar mellan att ofta trivas på arbetet och att ofta trivas med livet i stort. Ännu viktigare för tillfredsställelsen med livet och tillvaron ser dock en god hälsa ut att vara. Det gör det viktigt att arbetet och arbetsmiljön så långt som möjligt bidrar till att man trivs på jobbet och till en god hälsa. Viktigt då är också att aktivt verka för hållbara arbeten och friskfaktorer i arbetet.



Arbetssituationen är ofta bra

Genom HALU går det även att få en rikt nyanserad beskrivning av hur de som svarar ser på sitt arbete. Det handlar det här kapitlet om. Det är många frågor i HALU som handlar om arbetssituationen och därför har de lagts samman i tre index som gör att vi tydligare kan fånga och synliggöra bilden av hur de svarande har det på jobbet.

De tre indexen om arbetssituationen

Meningsfullhet, delaktighet och påverkan

I indexet ingår nio delfrågor:

- Mitt arbete känns meningsfullt.
- Jag kan själv bestämma hur jag ska lägga upp och genomföra mitt arbete.
- Jag vet vilka arbetsuppgifter som ingår i min befattning.
- Mina arbetsuppgifter är lagom omväxlande.
- Jag har bra balans mellan krav och resurser.
- Mitt arbete engagerar mig.
- Jag har användning för mitt kunnande i arbetet.
- Jag får den kompetensutveckling som jag behöver i arbetet.
- Det finns öppenhet för initiativ på min arbetsplats.

De som bedöms ha en påtagligt positiv arbetssituation när det gäller meningsfullhet, delaktighet och påverkan är de som svarat *ofta* på mer än hälften av frågorna. Det är önskvärt att andelen som gör det är hög.

Trivsel, gemenskap och stöd

I indexet ingår sex delfrågor:

- Jag trivs på mitt arbete.
- Samarbetet med arbetskamraterna är bra.
- Jag får det stöd jag behöver av min närmaste chef.
- Jag får uppskattning för mina arbetsinsatser.
- Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.
- Om problem uppstår, har jag någon att tala med.

De som bedöms ha en påtagligt positiv arbetssituation när det gäller trivsel, gemenskap och stöd är de som svarat *ofta* på mer än hälften av frågorna. Det är önskvärt att andelen som gör det är hög.

Arbetsbelastning

I indexet ingår sex delfrågor:

- Jag känner mig stressad på arbetet.
- Mitt arbete ställer för stora krav på mig.
- Jag har så mycket att göra att jag känner mig otillräcklig.
- Jag besväras av brådska och knappa tidsmarginaler i arbetet.
- Jag arbetar under sådan tidspress att jag inte hinner prata med mina arbetskamrater, ta kaffepaus eller äta lunch.
- Förändringar inom mitt företag har påverkat mig negativt.

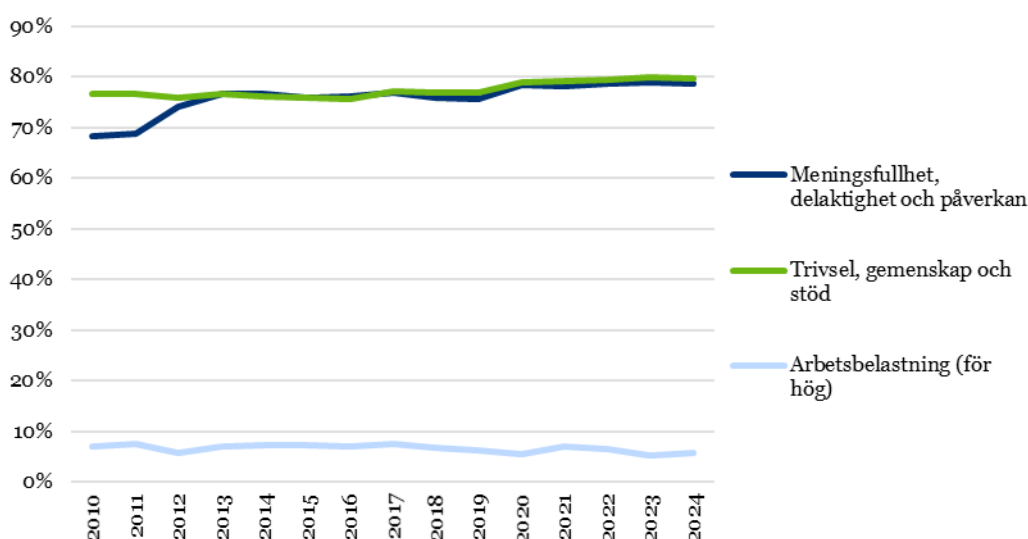
De som bedöms ha en påtagligt negativ arbetssituation när det gäller arbetsbelastning är de som svarat *ofta* på mer än hälften av frågorna. Det är önskvärt att andelen som gör det är låg.

Att arbetet ofta är meningsfullt och möjligt att påverka är önskvärt. Därför är det positivt att trenden bland HALU-deltagarna är att arbetssituationen har utvecklats i riktning mot högre grad av *meningsfullhet, delaktighet och påverkan*. 2024 upplever i genomsnitt 79 procent av de svarande en påtagligt positiv arbetssituation när det gäller delaktighet och möjlighet att påverka arbetet och att arbetet känns meningsfullt.

Även *trivsel, gemenskap och stöd* är något som är en påtagligt positiv del i arbetssituationen för de allra flesta. Även här finns en svagt uppåtgående trend vilket är positivt. Det är i genomsnitt 80 procent av HALU-deltagarna som 2024 menar att arbetet erbjuder trivsel, gemenskap och stöd.

Ett viktigt perspektiv på arbetssituationen är också hur arbetsbelastningen ser ut. När HALU-deltagarna tar ställning till det är resultatet att få har en påtagligt negativ *arbetsbelastning* i meningen att den är allt för hög. Det gäller 2024 i genomsnitt 6 procent, och det är inget som förändrats sedan 2010.

Diagram 16. Arbetssituationen ur tre aspekter, 2010–2024.



Källa: HALU.

En fördjupad analys visar att kvinnors negativa arbetsbelastning fram till de senaste åren varit ungefär dubbelt så hög som mäns. Den har dock minskat något och ligger 2024 på 7 procent. Andelen män som har en påtagligt negativ arbetsbelastning är 5 procent. Båda är oförändrade jämfört med 2023.

Sett till personer i olika grupper är det åldersmässigt de allra yngsta och de äldsta som upplever lägst grad av påtagligt negativ arbetsbelastning. Yrkesgruppsmässigt gäller detsamma för arbetare. Chefer rapporterar i högst grad en hög arbetsbelastning.

Meningsfullhet, delaktighet och påverkan i arbetet skiljer sig en del för personer i de olika yrkes- och åldersgrupperna. Chefer ligger klart bäst till och tjänstemännen ligger förhållandevis nära cheferna medan arbetare placerar sig klart sämre. De äldre ligger också klart bättre till än de yngsta. De yngsta upplever i lägst grad av alla den positiva dimensionen av arbetssituationen enligt indexet för meningsfullhet, delaktighet och påverkan.

Det är över lag mer likheter än skillnader mellan personer i de olika grupperna gällande trivsel, gemenskap och stöd i arbetet.

Diagram 17a. Meningsfullhet, delaktighet och påverkan, 2024. Olika grupper.

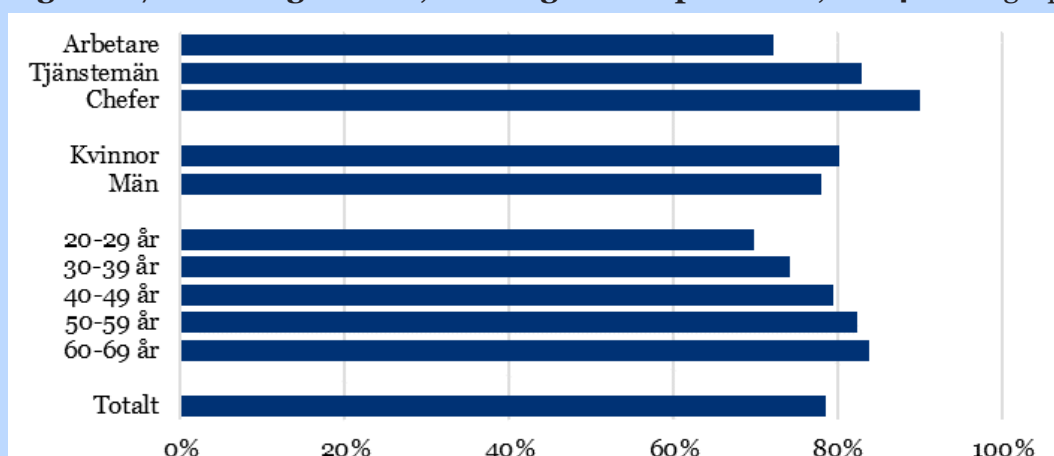


Diagram 17b. Trivsel, gemenskap och stöd, 2024. Olika grupper.

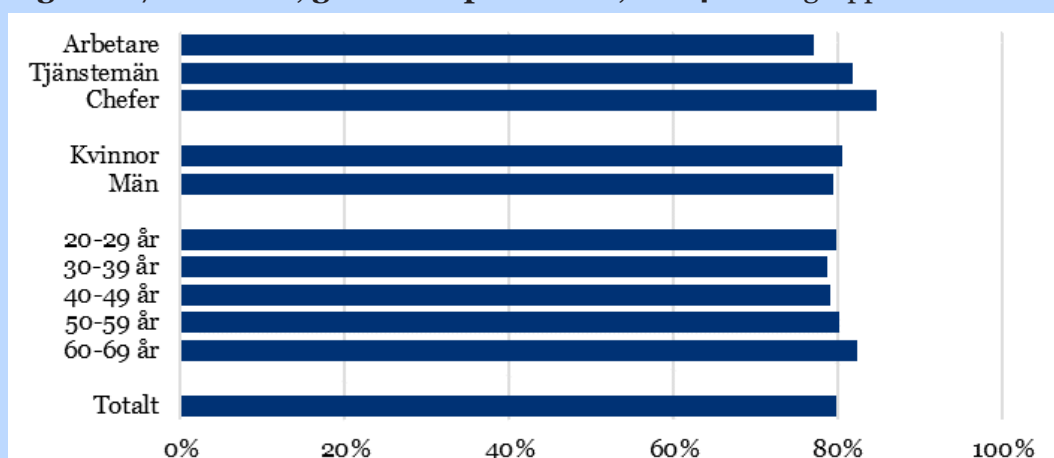
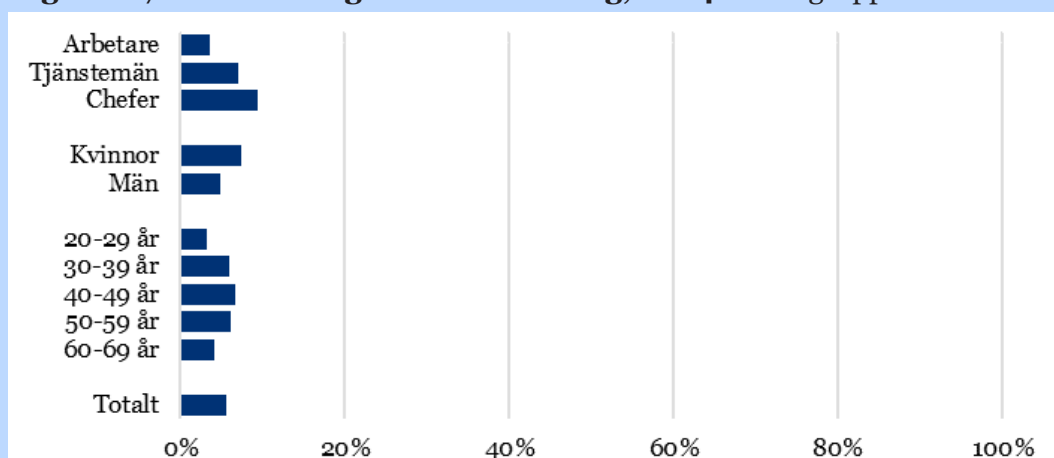


Diagram 17c. Allt för hög arbetsbelastning, 2024. Olika grupper.



Källa: HALU.

Det finns mycket i arbetet som är positivt enligt HALU-deltagarna. Möjligheterna till delaktighet och påverkan och att arbetet upplevs meningsfullt hör dit. Det gör även att trivas på jobbet, att ha stöd i arbetet och känna gemenskap. Det finns vissa problem med en allt för hög arbetsbelastning. De som har den typen av påfrestande och påtagligt negativ arbetsbelastning ökar dock inte utan håller sig på en låg nivå.

Svaren från deltagarna i HALU visar att många ofta har det bra på jobbet. Det finns dock potential att fortsätta utveckla arbetssituationen så att den upplevs bättre för fler.





Friskfaktorerna behöver nå fler

Att trivas med sitt arbete är viktigt för att trivas med livet. Ett hållbart arbete är hälsofrämjande och en bra arbetssituation är ett starkt skydd också mot ohälsa.

Friska arbetsplatser gör att vi som medarbetare mår bra och kan prestera på jobbet. Genom att aktivt, systematiskt och långsiktigt använda så kallade friskfaktorer kan man nå en god och hälsosam arbetsmiljö såväl som en låg sjukfrånvaro.

I det här kapitlet går vi därför djupare in på tre centrala friskfaktorer i arbetet: *stöd och uppskattning från chef, arbetsklimat och kollegor* och *balans och återhämtning*. Hur friskfaktorerna är uppbyggda framgår i fördjupningsrutan nedan.

De tre friskfaktorerna

Friskfaktor 1: stöd och uppskattning från chef bygger på följande tre delfrågor:

- Jag får det stöd jag behöver av min närmaste chef.
- Jag får uppskattning för mina arbetsinsatser.
- Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.

Friskfaktor 2: arbetsklimat och kollegor bygger på följande tre delfrågor:

- Jag trivs på mitt arbete.
- Samarbetet med arbetskamraterna är bra.
- Om problem uppstår, har jag någon på arbetet att tala med.

Friskfaktor 3: balans och återhämtning bygger på följande tre delfrågor:

- Jag har bra balans mellan krav och resurser.
- Jag har lätt att varva ner.
- Jag har rimlig balans mellan privatliv och arbete.

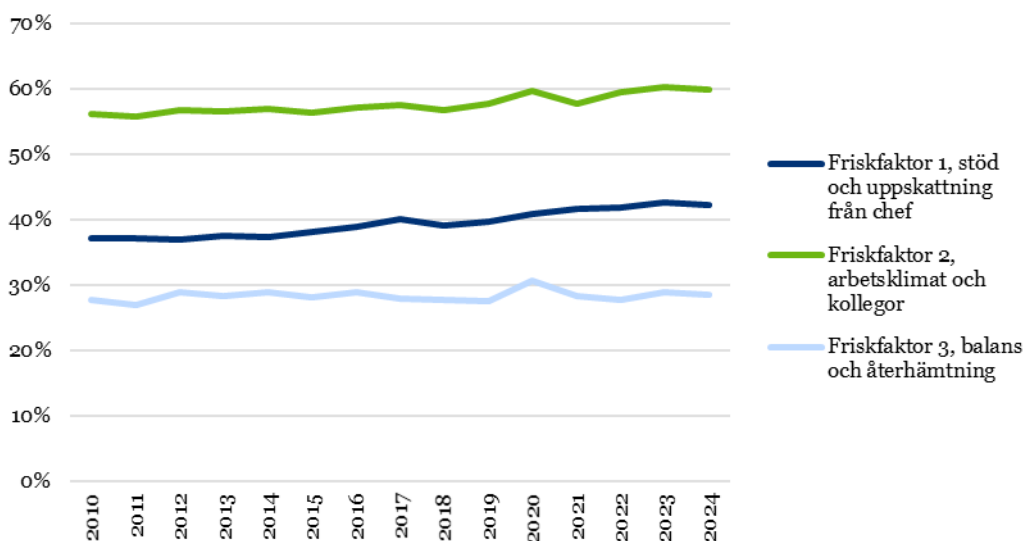
Värderingen av om en person har en, två eller tre friskfaktorer i arbetet bygger på att man svarat *ofta* på alla tre frågorna i respektive friskfaktor.

Den första friskfaktorn, *stöd och uppskattning från chef*, har haft en svagt uppåtgående trend under perioden men dippar något 2024. I genomsnitt är det drygt fyra av tio som 2024 omfattas av den här friskfaktorn i arbetet. Av de tre friskfaktorerna i arbetet placerar sig friskfaktor 1 nivåmässigt i mitten.

Den andra friskfaktorn, *arbetsklimat och kollegor*, är den vanligast förekommande bland HALU-deltagarna. Även den har blivit något vanligare över tid. Under 2024 var arbetsklimat och kollegor en friskfaktor som sex av tio hade i arbetet.

Den tredje friskfaktorn, *balans och återhämtning*, är den som är mest frånvarande. Det sker heller inga större förändringar över tid utan den ligger stabilt på knappt 30 procent.

Diagram 18. Friskfaktorer i arbetet, 2010–2024. Alla.



Källa: HALU.

Friskfaktorn *stöd och uppskattning från chef* fördelar sig förhållandevis jämnt mellan personer i de olika grupperna även om det finns vissa skillnader där särskilt arbetare är de som sticker ut negativt. Det är färre av de yngre jämfört med de äldre som har den andra friskfaktorn, *arbetsklimat och kollegor*. Detsamma gäller arbetare i jämförelse med tjänstemän och chefer.

Sett till de olika grupperna är det framför allt de yngre, 20 till 29 år och 30 till 39 år, som saknar friskfaktorn *balans och återhämtning*. Det är en förhållandevis stor skillnad jämfört med i synnerhet de äldsta. Här gäller också att kvinnor har större utmaningar med balans och återhämtning än män: när 30 procent av männen har balans och återhämtning som en friskfaktor är motsvarande siffra för kvinnorna 24 procent. Bland yrkesgrupperna är trappmönstret omvänt för den här tredje friskfaktorn, chefer är de som i lägst grad har balans och återhämtning som friskfaktor i arbetet.

Det är noterbart att jämfört med 2023 har kvinnorna förbättrat sin position jämfört med männen för alla tre friskfaktorerna. Det är inga stora förändringar men de ligger i linje med ett övergripande mönster för 2024, kvinnorna gör små förbättringar i relation till männen på flera olika områden.

Diagram 19a. Friskfaktor 1: stöd och uppskattning från chef, 2024.
Olika grupper.

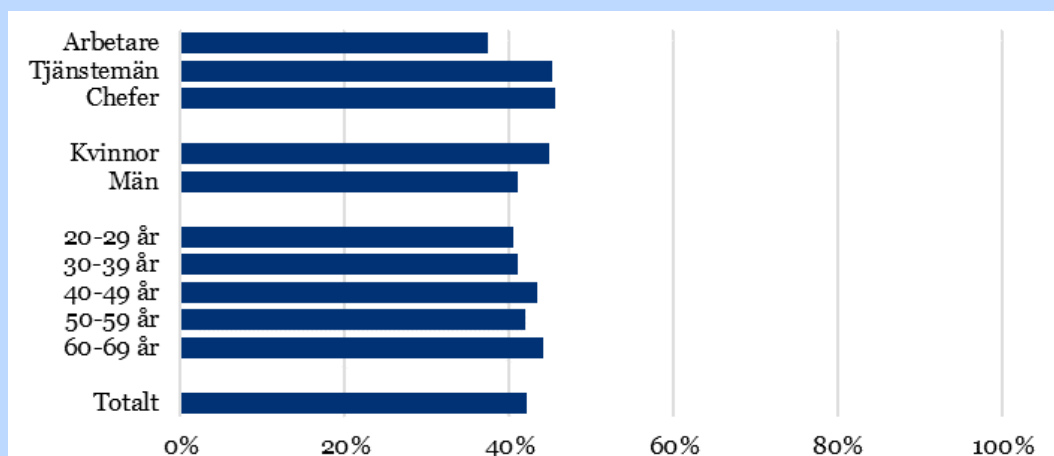


Diagram 19b. Friskfaktor 2: arbetsklimat och kollegor, 2024.
Olika grupper.

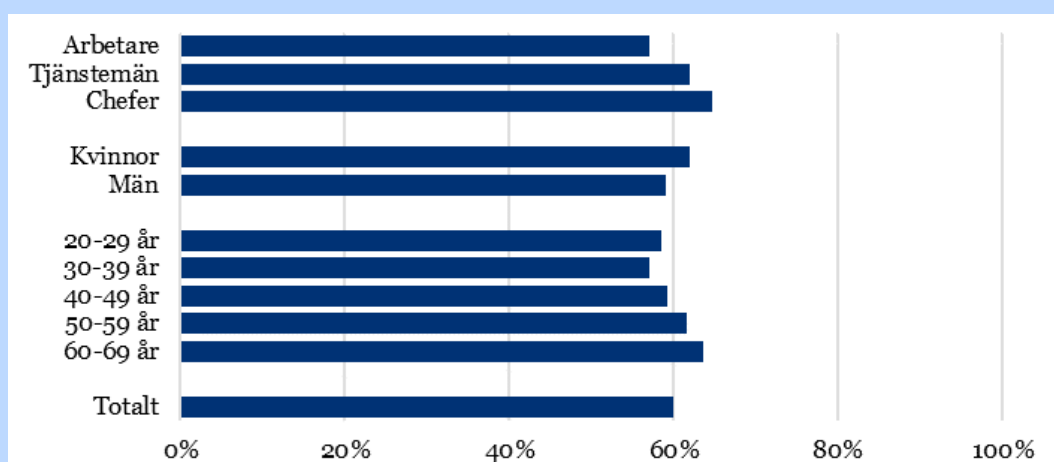
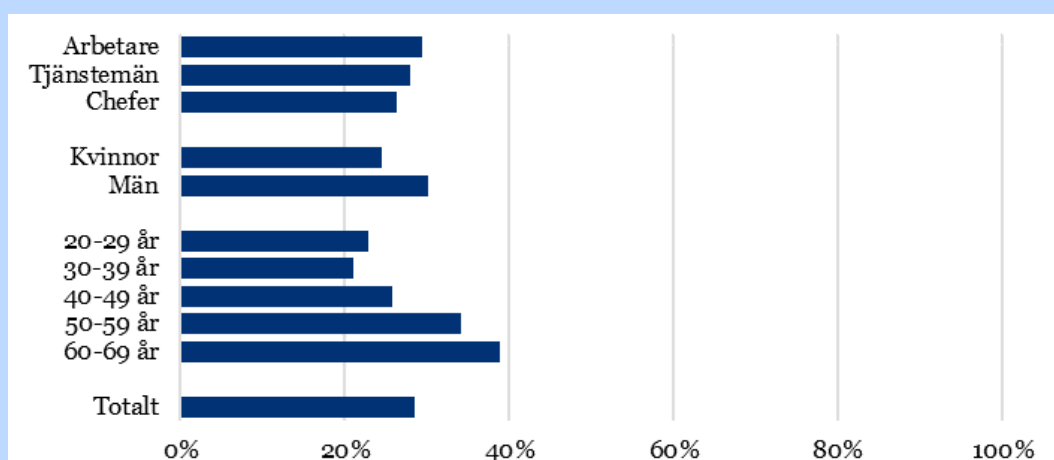


Diagram 19c. Friskfaktor 3: balans och återhämtning, 2024.
Olika grupper.



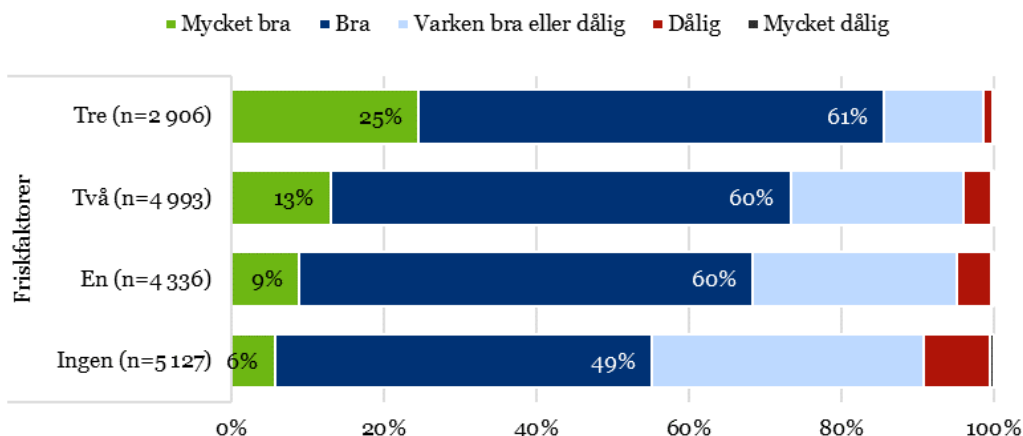
Källa: HALU.

Friskfaktorerna betyder mycket för hälsan och tillvaron

Friskfaktorer i arbetet är betydelsefulla för en god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Ju fler arbetsrelaterade friskfaktorer desto bättre är också den upplevda hälsan och tvärtom: avsaknad av friskfaktorer i arbetet är knutet till sämre upplevd hälsa.

I HALU 2024 har 2 906 svarande alla tre friskfaktorer i arbetet och av dem är det sammanlagt 86 procent som har en bra och mycket bra upplevd hälsa. Det är samtidigt fler som inte har någon friskfaktor i arbetet alls, det gäller 5 127 svarande. Av dem är det bara 55 procent som upplever hälsan som bra och mycket bra.

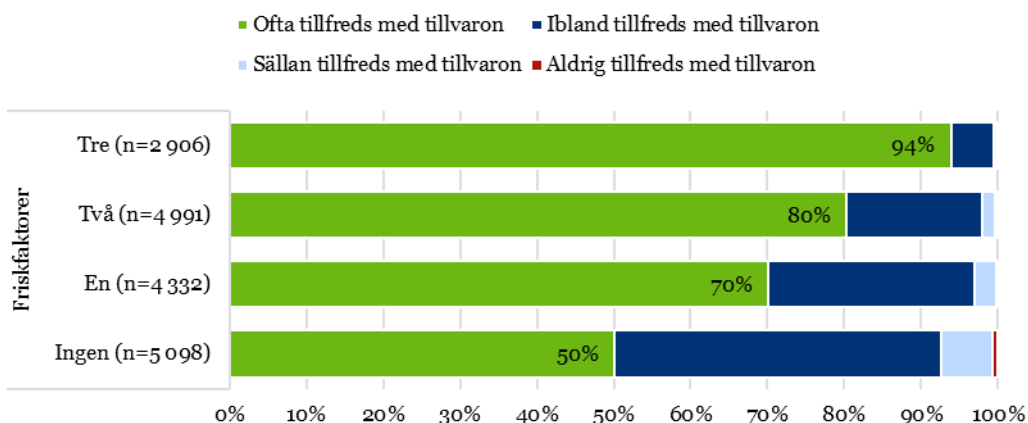
Diagram 20. Betydelsen av friskfaktorer i arbetet för den upplevda hälsan, 2024. Alla.



Källa: HALU.

Friskfaktorerna är också centrala för tillfredsställelsen med tillvaron. Bland dem som har alla de tre friskfaktorerna i arbetet är det hela 94 procent som ofta är tillfreds med tillvaron i stort. Den andelen sjunker i takt med att friskfaktorerna i arbetet blir färre och som väntat är det en betydligt lägre andel som ofta är tillfreds med tillvaron av dem som inte har någon friskfaktor i arbetet alls, 50 procent.

Diagram 21. Betydelsen av friskfaktorer för att vara tillfreds med tillvaron, 2024. Alla.



Källa: HALU.

Det är uppenbart att den skattade hälsan och tillfredsställelsen med tillvaron är sämre när det helt saknas friskfaktorer i arbetet jämfört med när alla tre finns på plats, men man kan förstås ha en god hälsa och vara nöjd med livet i stort också utan arbetsrelaterade friskfaktorer. Det är inte enbart hur man har det på jobbet som spelar in för hur den egna hälsan och tillvaron skattas.

I förra årets Jobbhälsorapport betonade Feelgood vikten av att inte vara nöjd med andelen som har de olika friskfaktorerna. Även om trenden har varit positiv för två av dem är det allt för få som har alla tre och att 3 av 10 helt saknar friskfaktor är inte acceptabelt. Bilden är i stort sett oförändrad 2024 och om något finns det en liten nedgång för alla tre faktorerna.

Det är alldeles för tidigt att säga något om ett oroande trendbrott och budskapet från förra årets rapport kvarstår – resultaten är stabila men knappast acceptabla.



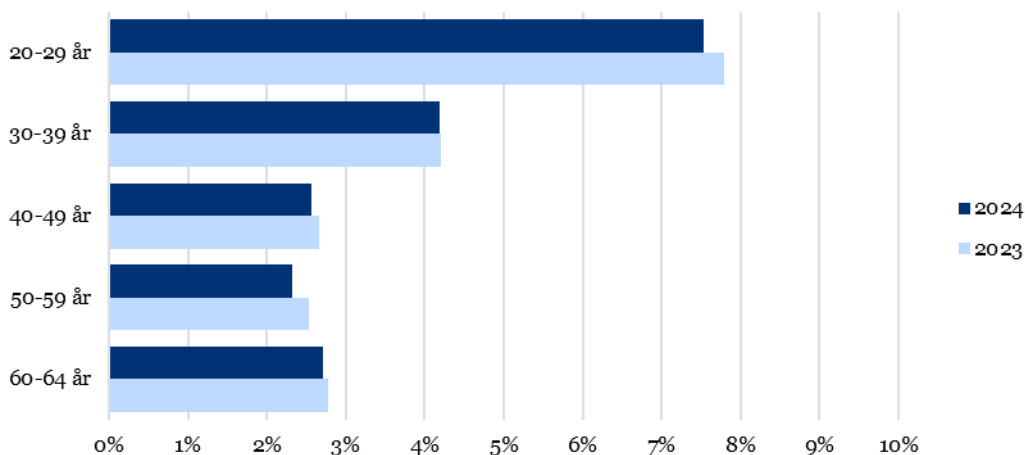


Fortsatt hög upprepad sjukfrånvaro bland de yngsta

I 2024 års Jobbhälsorapport var temat de yngres höga upprepade korttidssjukfrånvaro. Det fanns mycket stora skillnader som inte kunde förklaras med att vanliga riskfaktorer var vanligare bland de yngre.

Ett återbesök av frågan visar att bilden kvarstår ett år senare: de yngsta har fortfarande markant högre upprepad korttidssjukfrånvaro än övriga. Det sker dock en något större minskning i just den yngsta gruppen mellan 2023 och 2024. Det är för tidigt att säga något om detta är början på en vändning men det är i varje fall en liten positiv signal om att något kanske har hänt.

Diagram 22. Upprepad (minst sex gånger) sjukfrånvaro, per åldersgrupp, 2024.



Källa: HALU.



“Det är en föråldrad syn att hälsobesvär skulle påverka arbetet, vilket syns tydligt i att äldre anger i lägre grad att deras ohälsa är arbetspåverkande”

Specialisternas kommentarer

Det finns en paradox mellan attityder till äldre arbetskraft och verkligheten. Arbetsgivare väljer ofta bort arbetssökande över 50 år samtidigt som denna grupp är dokumenterat välmående, engagerade och kompetenta. Dessutom förväntas vi, och behöver, jobba allt högre upp i åren.

Det är tydligt att det finns fördomar som står i vägen både för dem som har en tredjedel kvar av arbetslivet och för arbetsgivares och samhällets nyttjande av den totala arbetskraften. Därför är det lika intressant att resonera om vad som kan ligga bakom fördomarna som att fördjupa sig i vad som ligger bakom att det blir bättre ju äldre vi blir.

I denna artikel kommenterar våra två specialister, chefsläkare Charlotte Wallin och chefspsykolog Charlotte Valleskog, resultaten i årets Jobbhälsorapport.

Utifrån faktumet att de flesta aspekter vi ser med hjälp av HALU-data blir bättre med åren, ser vi även det omvända, dvs att många faktorer är sämre hos yngre. Generationer på arbetsplatsen är olika på flera sätt, och har olika

drivkrafter och behov. Hur ska man då arbeta med åldersblandade grupper för att få synergier istället för risk för krockar? Specialisterna ger sina råd om det.

Engagemanget är högre – inte lägre

En fördom om att äldre är mindre engagerade i jobbet, kan vi konstatera inte stämmer. Tvärtom upplever de sitt arbete som meningsfullt och engagerande, trivs bättre på arbetet och har ett bra samarbete. Hur går era tankar om det?

- Det är egentligen helt naturligt att ju äldre vi blir ser vi arbetet som mer meningsfullt och engagerande. När vi är yngre har vi ofta mer andra saker som är viktigare i livet, t ex när vi bildar familj. I livsfasen efter 50 år är det inte lika mycket i livet i övrigt som tar plats och energi, vilket gör att man har helt andra möjligheter att engagera sig på jobbet. Det känns som att det kan bygga på en väldigt förlegad bild av att man efter 50 sitter och väntar på pension. Det är helt tvärtom, säger Charlotte Wallin, chefsläkare på Feelgood.

- En annan aspekt man kan fundera på är att vi förmodligen får mer utvecklande arbetsuppgifter ju äldre vi blir. Det skapar mer meningsfullhet. Med många år i yrkeslivet är man kanske också duktigare på att veta *vad* man ska engagera sig i, det som gör skillnad och där man kommer till sin rätt och gör mest nytta, och det är lättare att lägga sitt fokus där. Det syns också i att en hög andel anger att de får användning av sitt kunnande, säger Charlotte Valleskog, chefspsykolog på Feelgood.

Äldre medarbetare inte "fast i gamla vanor"

En annan vanlig fördom som vi belyser är att äldre skulle ha svårare att klara krav och förväntningar, inte orka lika mycket, inte vara lika förändringsbenägna och ha svårare att klara förändringar på jobbet. Det stämmer ju inte heller. Hur ser ni på det?

- Arbetslivet kan vara krävande för alla generationer, säger Charlotte Wallin. För att orka med kraven behöver du ha möjlighet till återhämtning. Äldre anger att de har både bättre balans och bättre återhämtning. Man har generellt mer egentid över 50 år. Det minskar risken för överbelastning och ohälsa, vilket förmodligen är en del i att de är mindre korttidssjukskrivna än yngre.

Den egna upplevelsen av arbetsbelastning består av många delar. Charlotte Valleskog förklarar:

- Arbetsbelastning är en konsekvens av balans mellan upplevelse av krav och egna resurser. Man behöver ha rätt resurser för att göra sitt jobb, vilket blir bättre ju äldre man blir tack vare ökad yrkeserfarenhet. Man blir även bättre på att sortera i kraven på jobbet eftersom man har mer rutiner att falla tillbaka på. Allt det gör att man har lättare att klara arbetslivets krav.

Hon fortsätter:

- Att en del tänker att äldre medarbetare är "fast i gamla vanor" och inte vill eller kan anpassa sig till nya arbetsätt eller teknik är också feltänkt. Många har utvecklat en hög grad av anpassningsförmåga genom sina långa yrkesliv och kan använda sina erfarenheter för att navigera i förändringar på ett effektivt sätt.

Charlotte Wallin fyller på:

- Vi ser ju också i HALU-data att de anger att de inte är mer påverkade av förändringar och är mer tillfreds. Dvs det är väldigt lite som säger att de inte skulle orka med sitt arbete.



Charlotte Valleskog,
chefspsykolog Feelgood



Charlotte Wallin,
chefsläkare Feelgood

Föråldrad syn på hälsobesvär

Den tredje fördomen vi tar upp och slår hål på är att äldre ofta har hälsobesvär som påverkar jobbet. Kan ni ge lite resonemang om det.

- Bakom den fördomen ligger nog en föreställning om att äldre har fler sjukdomar, t ex kroniska sjukdomar, vilket är helt korrekt. Men vi lever annorlunda idag med kroniska sjukdomar. Vi har bättre möjligheter till behandling eftersom utveckling av läkemedel och andra behandlingsmetoder har gått framåt. Du kan leva med många kroniska sjukdomar utan att ha några större besvär, och därmed jobba utan att vara påverkad av ohälsa. Dessutom kan vi förebygga mer idag. Så det är en föråldrad syn att hälsobesvär skulle påverka arbetet, vilket syns tydligt i att äldre anger i *lägre* grad att deras ohälsa är arbetspåverkande, säger Charlotte Wallin.

Charlotte Valleskog beskriver sambandet mellan jobb och hälsa:

- Det är viktigt att ta med sig att våra data kanske inte är helt representativa för alla i åldern 50 till 69 år eftersom vi bara mäter dem med jobb. Att man har jobb är alltid en friskfaktor. Oavsett ålder. Men särskilt i denna ålder. Depressioner är högre hos dem utan jobb. Psykisk hälsa är dessutom viktigt för att motverka annan ohälsa.

Det finns i detta en synlig koppling till korttidssjukfrånvaro, där åldersskillnaderna är väldigt stora.

- Det tydligaste motbeviset att ohälsa skulle göra äldre mindre attraktiva på arbetsplatsen är att de har markant lägre upprepade korttidsfrånvaro än yngre medarbetare, säger Charlotte Wallin, och fortsätter: äldre har också med tiden på vissa sätt blivit bättre på att ta hand om sin hälsa, med vissa tendenser till bättre kost och framför allt mer fysisk aktivitet.

Viktigt med åldersblandade grupper

Det är nog ingen överraskning att det finns forskning som visar på en rad fördelar med blandade åldrar på arbetsplatsen. Kan ni summera detta.

- Att ha personer med olika livserfarenheter och yrkesbakgrunder innebär att det finns en större bredd av kompetenser, vilket kan leda till mer kreativa och innovativa lösningar på problem. Yngre medarbetare kan till exempel bidra med mer koll på ny teknik och digitala verktyg, medan äldre medarbetare kan erbjuda långsiktig strategisk kunskap och erfarenheter från tidigare förändringar och utmaningar, säger Charlotte Wallin.

Blandade åldrar är positivt för både beslutsfattande och arbetsklimat.

- Forskning har visat att åldersmångfald kan förbättra beslutsfattandet i organisationer genom att det skapas en bredare diskussion med fler perspektiv. Detta leder ofta till mer välgrundade beslut och kan minska risken för grupptänkande,⁷ säger Charlotte Valleskog och fortsätter:

- En arbetsplats där människor från olika generationer arbetar tillsammans kan också bidra till ett mer inkluderande och positivt arbetsklimat. Studier har visat att anställda upplever större tillfredsställelse när det finns en blandning av åldrar, eftersom det ofta leder till bättre kommunikation och ömsesidig respekt.⁸

Hur kan vi skapa synergier mellan generationer på arbetsplatsen?

Charlotte Valleskog förklarar hur snäva normer påverkar:

- Man har i för stor utsträckning fel föreställ-

⁷ McLeod, Lobel och Cox (1996).

⁸ Post, C., & Byron, K. (2015). "Women on boards and firm performance: A meta-analysis of research on the role of gender diversity in corporate boards." Journal of Business Research.

ning om vad som behövs för att bygga bra team. Det gäller alla varianter av mångfald. Vi har för snäva normer. Istället för att tänka ”nu kommer en främmande fågel in här, som nog inte kommer att passa in” behöver man utgå från fördelarna som vi just beskrev. Synergierna börjar med att man är tydlig med poängen med heterogena team istället för homogena.

Hon fyller på med ett konkret råd om involvering:

- Jag tänker att det är viktigt att nyttja äldre som resurs i att skapa engagemang på arbetet. Fråga dem hur de gör för att känna meningsfullhet och engagemang.

Charlotte Wallin håller med:

- Precis. En mångfald av åldrar på arbetsplatsen ger möjlighet till mentorskapsprogram där äldre medarbetare kan dela sin erfarenhet med

yngre, och yngre medarbetare kan bidra med både nya och andra synsätt och arbetssätt. Denna kunskapsöverföring kan stärka både individen och organisationen som helhet. Båda är eniga om vikten av att lyfta fram fördomarna och fundera på ens egen roll i dem.

- Att aktivt arbeta för åldersmångfald kan också bidra till att minska fördomar och åldersdiskriminering på arbetsmarknaden. Genom att inkludera personer från olika åldersgrupper blir arbetsplatsen mer attraktiv för alla åldrar, säger Charlotte Wallin.

- För att få fram fördomarna i ljuset behöver vi aktivt fundera på vilka egenskaper vi kopplar till vilka åldrar. Associationerna gäller nog mer personlighet än ålder. Vi måste komma ifrån att kategorisera folk i åldrar! avslutar Charlotte Valleskog.



“Man har i för stor utsträckning fel föreställning om vad som behövs för att bygga bra team. Det gäller alla varianter av mångfald. Vi har för snäva normer.”

Vad säger HR-chefer om åldrar och generationer på arbetsplatsen?

Vi har intervjuat några HR-chefer om deras syn på åldersdiskriminering vid rekrytering och om generationer på arbetsplatsen. Som HR-chef tar man ju del av många chefers tankar vid rekrytering. HR-chefer har dessutom möjlighet att se hur man arbetar med ålder på arbetsplatsen och sätta principer för hur organisationen kan bredda synen på ålder i rekrytering, arbeta aktivt med synergier i generationer och underlätta för ett långt hållbart arbetsliv.



Kim Ericsson
HR-direktör, Feelgood

Vad tror du att åldersdiskrimineringen beror på? Vad tror du avgör om man hellre vill rekrytera yngre respektive äldre?

Jag vill börja med att säga att det är obegripligt, faktiskt huvudlöst, att nedprioritera vissa potentiella medarbetare redan vid 40 år. Då har man 25–30 år kvar i arbetslivet, speciellt med tanke på att vi höjer pensionsåldern. Öppet uppfattar jag inte någon dialog om ålder vid rekryteringar.

När det gäller möjliga orsaker tänker jag att det beror på förutfattade meningar om den här gruppen. Att man generaliserar vad ålder ”ger” i en roll, på samma sätt som med diskriminering mot kvinnor. Kanske ser man på yngre som att de ger mer nytänk, utveckling, kompetens inom digitalisering med mera. 30- till 40-åringar ses nog som fortfarande formbara, men har fått lite erfarenhet att ta av. Kanske ser man på dem över 60 år som för gamla, i slutet av karriären. Men du riskerar ju att välja bort personer som skulle passa bra för en tjänst. Det kan också vara så att yngre är bättre på att framhäva sig

själva, att göra sig attraktiva för en arbetsgivare. Det finns inga roller där jag ser att det finns fördel med en viss ålder hos oss på Feelgood. Fokus ska istället vara på kravprofilen, vilket behov av kompetens man har.

En del rekryterande chefer kanske vill ha yngre för att de har lägre lön. Men det är inte så enkelt. Kliven uppåt i lön är som störst när man är yngre, och planar sedan ut vid cirka 40 till 50 år.

Tänker du aktivt på att skapa bra blandning av åldrar, hur viktigt är det?

Ja absolut! Det är bättre att blanda åldrar. Men ålder får inte bli ett ändamål i sig. Det kan göra att man fokuserar på ålder på fel sätt. Mångfald överlag är viktigt och där ingår ålder. Det finns forskning som visar att bredd ger framgång i en organisation. Om alla är 30 år och sedan av olika kön, bakgrund osv, så räcker inte det. Man behöver olika ”bagage”, olika livserfarenhet och livssituationer. Det ger kunskap som du tar med dig och bidrar med i gruppen.



Susanne Castwall
HR-chef, Navigent Group

Vad tror du att åldersdiskrimineringen beror på? Vad tror du avgör om man hellre vill rekrytera yngre respektive äldre?

En del i detta synsätt skulle kunna vara att vi lever skyddade i en social välfärd, vi blir omhändertagna av samhället. Kanske gör skyddsnätet att vi tittar på äldre i arbetslivet som ”de ska ändå snart gå i pension”. Helt ärligt tänkte jag lite så själv när jag var i 30-årsåldern. Jag har blivit klokare sedan dess! Så som arbetslivet ser ut nu kommer vi behöva fortsätta utvecklas,

fortsätta byta jobb och fortsätta hänga med. Även den 60-åring som rekryteras in kommer så klart att göra flera superbra år.

Kanske är det olika syn i olika yrken och olika branscher. Inom vissa yrken går utvecklingen snabbare, t ex när det gäller digitalisering. Men jag ser att med t ex AI kan alla oavsett ålder få fram underlag och ”svar”, men det krävs erfarenhet för att avgöra om svaren stämmer eller inte.

Hur uppfattar du synen på ålder hos rekryterande chefer?

Jag har varit många år i bygg- och projekteringsbranschen på bl a JM och Sweco och där är det självklart att se erfarenhet som en fördel. Yrkeskompetensen och skickligheten är kärnan. Vissa kompetenser finns knappt att hitta och vissa kunskaper är faktiskt svårt att hitta hos yngre. Då är man bara glad för någon som är 55+ och har mycket erfarenhet. Tänk en anläggare som bara blir skickligare med åren på att hantera grävmaskinen. På Sweco hade vi anställda som var 75+!

På ett av de bolag jag jobbade på sökte vi IT-säkerhetschef och den rekryterande chefen hade fått in en superstark kandidat som var 62 år. Hon frågade mig ”Hur ska jag tänka kring åldern?” Vi anställde honom! Vi kände att vi kommer få ut väldigt mycket av hans erfarenhet de åren han jobbar hos oss.

Hur tänker du kring åldersblandning?

Det är väldigt viktigt med kombinationen i ålder. Det är lätt hänt att se det som bekvämt att jobba med folk som är lika en själv. Det går snabbt att få ihop en grupp i början eftersom man i regel förstår varandra lättare. Men det blir inte lika mycket utveckling. Dessutom upplever jag att man snabbt glömmar bort ålderskillnaderna när man jobbat med varandra ett tag. Jag gillar olikheterna!

Ett problem som jag ser i näringslivet är i styrelser. Där är det omvänd åldersdiskriminering, man ”måste” vara 60 år och uppåt. Mångfald över huvud taget är sämre i styrelser.



Jörgen Fransson
HR-direktör, Helsingborgs stad

Hur ser du på ålder vid rekrytering?

Det är oss helt främmande att se 50+ som ett problem. Vår bransch är inte i läget att det är för många sökande när vi rekryterar, tvärtom. Vi rekryterar medarbetare över 60 år och väldigt många från 50 år och uppåt, både medarbetare och chefer, och våra chefer har förmåga och intresse av att söka efter erfarenhet och kompetens, inte ålder. När vi rekryterar yngre, kompletterar vi som arbetsgivare med sammanhang, kontext och överblick eftersom yngre ofta är mer uppgiftsorienterade. Erfarenheten när man är lite äldre bidrar ofta till att det är lättare att navigera i komplexa frågor. Samtidigt är det för enkelt att sortera på ålder eftersom det är färdigheter och förmågor som har betydelse för resultat.

Hur arbetar ni inom Helsingborgs stad med generationer på arbetsplatsen?

En stor del i vårt arbete kring äldre på arbetsplatsen är att underlätta för medarbetare att stanna kvar i arbete som äldre, och det ser vi goda resultat av. Vi har t ex pensionärer som går in på timmar i skolan och i vård och omsorg. Vi har ett koncept vi kallar ”hållbart arbetsliv äldre”, även kallat ”80 – 90 – 100”, vilket innebär att man arbetar 80 %, får 90 % av sin lön och 100 % av sin tjänstepensionsinsättning. Vi jobbar också med bonus för dem över 66 år, där vi i dialog med förvaltningarna identifierar nyckelfunktioner och verksamhetskritiska funktioner som vi vill behålla i anställning, det kan gälla t ex undersköterskor, sjuksköterskor, socialsekreterare.

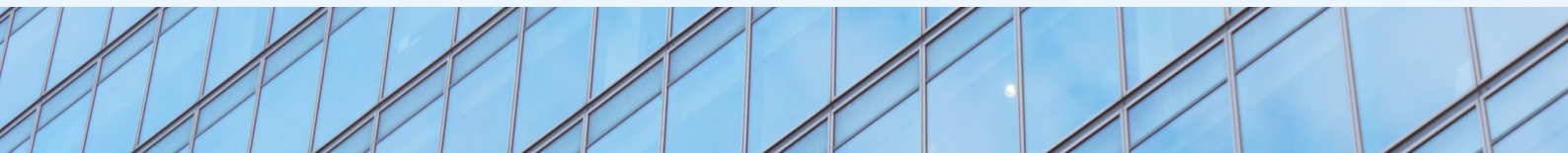
Vi har även ett trainee-program och konceptet ”framtidens chefer”, där vi inte bara tar in unga utan även dem som arbetat ett tag som specialist och som är nyfikna på att förbereda sig inför en chefsroll.

Tänker du aktivt på att skapa bra blandning av åldrar? Arbetar ni aktivt med det?

Ja, en del i det är att vi jobbar med kollegial handledning, bl a för socionomer, för att äldre ska stötta yngre, och mer juniora kan avlasta äldre. På så sätt använder vi de äldres erfarenhet för att utveckla yngre. I vardagen pratar vi också mycket om flexibilitet, hur man möter olika typer av medarbetare.

För en tid sedan gjorde vi ett intressant arbete med Kairos Future om åldersgemensamma

utmaningar och olika drivkrafter i olika åldrar. Det ledde till insikter om att vi måste vara alerta på vad som driver t ex 25- till 35-åringar jämfört med 55- till 65-åringar. Ju äldre man blir så är utveckling i arbetet viktigare och viktigare. Det är så klart en drivkraft även initialt, men när man är äldre har man trygghet och lön, och då behöver vi möta ett ökat utvecklingsbehov. De yngre behöver vi möta med bra villkor i arbetstid kopplat till att man ofta är i en annan fas i livet.



Hur uppfattar rekryteringskonsulter åldersdiskriminering?

I rollen som rekryteringskonsult träffar man mängder med rekryterande chefer och är dagligen mitt i dialogen och kraven på kompetens, erfarenhet, personlighet, och ålder tyvärr. Vi har intervjuat en rekryterare med lång erfarenhet om vad hon och hennes kollegor uppfattar.



Annika Wahlstedt
Senior executive search consultant,
Novare Executive Search

Vad tror du att åldersdiskrimineringen vid rekrytering beror på?

Det är ibland tryck på oss att leta fram yngre. Det finns emellanåt förutfattade meningar om hur personer över en viss ålder brukar bete sig. Kanske har man egna dåliga erfarenheter om äldre på jobbet eller i sin omgivning, och det färgar av sig. Ibland får vi hör att ”det känns inte så piggt”.

Jag tänker att det också kan vara skillnad beroende på ens egen ålder. Som yngre rekryterande chef eller konsult har du nog sämre förmåga att se potentialen hos äldre. Man speglar sig själv och den egna erfarenhetsbasen.

Ser du någon skillnad mellan branscher och roller?

Inom konsumentdrivna branscher vill man ha yngre kandidater, vilket kan hänga ihop med en fördom om förmågan att vara datadriven.

Medan t ex inom industrin upplever vi inte lika stort åldersfokus. Och för socionomer, psykologer, läkare ses ålder bara som ett plus.

Ålderismen märks inte heller lika mycket i väldigt seniora roller på högre chefsnivåer.

Hur uppfattar du synen på ålder hos rekryterande chefer?

Jag tror att många rekryteringskonsulter hamnar i klorna på rekryterande chefer. Vi märker att kunder ibland tar skydd bakom oss för att välja bort någon över en viss ålder. Då har vi ett stort ansvar att utmana och lyfta in ett annat synsätt. Om en chef frågar om ålder hos en kandidat kan jag välja att svara ”jag vet inte”, för att få bort åldersfokuset.

Chefer kommer ofta med ett önskat åldersspann, där 35 till 45 är vanligast. Över 50 år kan anses som att de är dyra, eller i vissa fall klassificerar kunden dem som ”överkvalificerade”. Det nya lönetransparensdirektivet 2026 kommer förhoppningsvis ge tydligare riktlinjer om lön vid rekrytering, där lön ska vara mer kopplat till uppdraget. Det gör det tydligare vad ett uppdrag är värt, oavsett ålder, vilket är bra.

Vi ser att många kandidater över 50 år har längre tid mellan jobb, vilket ökar misstänksamheten hos rekryterande chefer. Men som arbetsgivare borde man istället nyttja erfarenheten man kan få och ta chansen att få en kandidat som är angelägen att komma igång i arbete på plats snabbt.

Enligt studier är det mer åldersdiskriminering i Sverige. Har du någon tanke om varför?

På ett sätt kan jag tänka att det kanske inte är så konstigt. Jag tycker t ex att danskarna är mer drivna. Att få sparken påverkar dem mindre, och det är lättare att ta risker när du redan har fått sparken ett par gånger. Vi svenskar är mer hängslen och livrem, mer ängsliga, både medarbetare och rekryterande chefer. Den typen av skillnader syns nog i detta.

Hur stor är medvetenheten hos rekryterare om åldersdiskriminering?

När jag pratar med mina kollegor om detta tycker vi att det är ett skifte mot mer öppenhet. Just nu är vi i lågkonjunktur med ett svårare läge att få jobb, det gäller alla. Men vi tycker att pandemin på ett sätt minskade fokus på ”ung

och fräsch”. Nu ser vi oftare att man vill ha medarbetare som kan manövrera i kriser och har erfarenhet av den typ av förändring som krävs i sådana situationer.

Dessutom ser vi ju att många bolag vill gå tillbaka till office first, vilket vi upplever att 50+ är mer villiga till och mer vana vid sedan innan. Yngre har vant sig mer vid förmånen med distansarbete, och är inte lika glada i den förändringen.

Så jag tycker att vi ser ljusglimtar för äldre.

Hur kan man tänka som kandidat över 50 år?

Som en mer senior kandidat måste du göra dig relevant och hänga med. Det man kallar uppskill blir viktigare och viktigare. Du måste vara påläst, hänga med i teknik som AI, oavsett roll och bransch. Samtidigt har en senior person större förutsättning att få det nya att landa i det man sett förut. Använd det resonemanget för att öka attraktionskraften.

I diskussion om lön behöver den som söker en roll med lägre ansvar än tidigare tänka på att man inte kan kräva samma höga lön. Sedan upplever vi att lön inte alltid är drivkraften hos våra mer seniora kandidater, utan man vill ha en spännande och utmanande uppgift där man kan vara med och bidra.

Som äldre måste vi också kunna formulera oss och ”paketera” oss mer spetsigt. Det räcker inte att säga att man har driv och är nyfiken. Man måste kunna leda i bevis att man hänger med i t ex tekniskiftet och har kapacitet och förmåga att ta sig an det som den nya uppgiften kräver. Det är nästan inga roller där du bara kan luta dig mot din långa erfarenhet.

feelgood

www.feelgood.se