



**GÖTEBORGS UNIVERSITET**  
**CENTRUM FÖR ÅLDNANDE OCH HÄLSA – AGECAP**



HANDELSHÖGSKOLAN, FÖRETAGSEKONOMISKA INSTITUTIONEN OCH INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

# Organisatorisk kapabilitet för fördröjd pensionering

**Ewa Wikström, Rebecka Arman, Roy Liff – Företagsekonomi**  
**Roland Kadefors, Daniel Seldén, Karin Allard, Lotta Dellve –**  
**Sociologen & Arbetsvetenskap**

# Bakgrund: Förlängt arbetsliv & fördröjd pensionering

- Tre skäl:
  1. För att garantera ett hållbart pensionssystem
  2. Garantera tillgång på arbetskraft och nyttjande av det befintliga humankapitalet
  3. Välbefinnande hos äldre



# Arbetsplatsen - viktig arena

- Vill arbetsgivare behålla äldre arbetstagare?
- Finns det organisatoriska förhållanden på arbetsplatser som gör det möjligt för äldre att fortsätta arbeta?
- Vill äldre arbetstagare faktiskt arbeta längre?



# Age Management

## - Åldersmedvetet ledarskap

- Organisatoriska aktiviteter och förhållanden som syftar till att underlätta för ett längre arbetsliv och/eller till att balansera intressen och behov hos olika åldersgrupper i en organisation

*"Age management tar den anställdes ålder och åldersrelaterade faktorer i beaktande i den dagliga arbetsledningen, arbetsplaneringen och arbetsorganisationen; så att alla - oavsett ålder - kan uppnå personliga och organisatoriska mål sunt och säkert"*

(Ilmarinen 2006, s 120)

# Context: AgeCap

- **Capability** - individens förmåga att utföra aktiviteter för att nå målen som han eller hon har anledning att värdera

**Den enskildes förmåga att styra pensioneringsprocessen**

# Arbetsplatsen: Tidigare forskning om age management

- Fysisk och psykosocial arbetsmiljö
- Arbetsuppgifter, teknologi och system
- Arbetsgivares motiv, intressen, attityder och värderingar till äldre människors förmåga och företräde till att fortsätta arbeta



# Forskningskonsortium

- Organisationer som arbetar eller *vill* arbeta med anställda och ålder
  - Olika sätt att fördröja pensioneringar



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
CENTRUM FÖR ÅLDRADE OCH HÄLSA – AGECAP



HANDELSHÖGSKOLAN, FÖRETAGSEKONOMISKA INSTITUTIONEN OCH INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

# Upplägg - former

- Åtta organisationer – stora arbetsgivare:
  - 1) Akzo Nobel
  - 2) Göteborgs Stad
  - 3) Kriminalvården
  - 4) Kungsbacka kommun
  - 5) Volvo AB och
  - 6) Volvo Cars
  - 7) VGR-sjukhus
  - 8) Borås Stad





# Tema: Kompetens

Kom-  
petens

Brist, attraktiv AG  
Rekrytering  
Behålla (vissa) äldre

Överföring  
Tyst kunskap  
Mentorskap

Ålder

Svårt, när?  
Risk att diskriminera  
Fixering  
Oväsentligt/viktigt



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
CENTRUM FÖR ÅLDRADE OCH HÄLSA – AGECAP



HANDELSHÖGSKOLAN, FÖRETAGSEKONOMISKA INSTITUTIONEN OCH INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

# Tema: Arbetsmiljö

Arbets-  
miljö

Hållbart arbetsliv  
Fysiskt/psykiskt  
Ändra uppgifter  
Trappa ner

Sjukskrivningar  
Mental  
pensionering  
(Bra avslut)

Stimulans

Motivera äldre  
Utveckla äldre  
Anställningsbarhet



# Tema: Avtal, Rutiner & Pengar

Lagar,  
avtal,  
regler

Pensionsregler  
Olika  
kollektivavtal –  
deltidspension  
Avtalspensioner

Rutiner

Information  
om pension  
innan  
Återanställa,  
ringa in

Pengar

Privatekonomi  
Okunskap  
Business case

# Tema: Attityder & Normer

Attityder,  
normer

Samhället  
Ledarskapet  
Kollegorna

Identitet  
Känna sig  
värdefull  
Status

Ansvar

Ledningen  
Chefernas  
HR

Vad  
görs?

Vill göra något  
**Ingår i annat**  
Särskilda satsningar



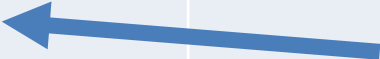



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
CENTRUM FÖR ÅLDRADE OCH HÄLSA – AGECA



HANDELSHÖGSKOLAN, FÖRETAGSEKONOMISKA INSTITUTIONEN OCH INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

# Åldersmedvetet ledarskap: Vad görs?

	Nya arbetsätt, arenor, kanaler	Gamla arbetsätt, arenor, kanaler
Nytt innehåll		
Gammalt innehåll		  

# Dominerande drivkrafter

- Interna drivkrafter vid arbetskraftsbrist:
  - Behov av att bibehålla kompetens
- Arbetsmiljöfrågor:
  - behålla personal & en attraktiv arbetsgivare
  - Alternativ till att rekrytera bara unga



# 1. Aspekter av Organisatorisk Kapabilitet

- Fördröjd pensionering - ett "business case"?
- Medvetenhet om ålder eller Åldersstyrning?

## 2. Aspekter av Organisatorisk Kapabilitet

- Bibehålla kompetens – varför är det svårt/trögt?
- Fortsatt utveckling av arbetskraft efter 50, eller...



# 3. Aspekter av Organisatorisk Kapabilitet

- Förändring eller Stabilisering - att expandera berättelsen?
- Krismanagement – att arbeta förebyggande med arbetsmiljön
- CSR – corporate social responsibility

# TACK!

[ewa.wikstrom@handels.gu.se](mailto:ewa.wikstrom@handels.gu.se)



**GÖTEBORGS UNIVERSITET**  
**CENTRUM FÖR ÅLDNANDE OCH HÄLSA – AGECAP**



HANDELSHÖGSKOLAN, FÖRETAGSEKONOMISKA INSTITUTIONEN OCH INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP