

Bridge employment – ett fortsatt arbetsliv

Många som fortsätter jobba efter 67 tar anställning i något av de tjänsteföretag vars affärsidé är just äldre personers arbete. God hälsa är en förutsättning och **ekonomisk vinning ett viktigt incitament** – i kombination med viljan att söka utmaningar och bekräftelse.

Anita Björklund Carlstedt [anita.bjorklund@ju.se] är professor i arbetsterapi vid avdelningen för rehabilitering, Hälsohögskolan, Jönköping university. Hon är sedan 2013 chefredaktör för Scandinavian journal of occupational therapy.



I Sverige präglas samhällskontexten av förlängd livslängd, förbättrat hälsotillstånd, mindre fysiska arbetskrav, förändringar i socialförsäkringsregler (där förskjutning av pensioneringen premieras) men också demografiska trender som ger ökat tryck på finansieringssystemen. Pensionssystemet har förändrats från ett system där största ansvaret för rimlig pensionsnivå tillskrevs samhället, till ett system där individen får ta större ansvar för sin framtida pensionsnivå. Därför kommer incitamenten när det gäller att arbeta längre öka på individnivå.

Men hur ska det möjliggöras och för vem är det möjligt? Vid 67 år upphör per automatik all tillsvidare anställning hos arbetsgivaren, enligt lagen om anställningsskydd, LAS, så vad återstår då för dem som både kan och vill arbeta längre?

Bridge employment handlar om att utföra betalt arbete från det att en tillsvidareanställning

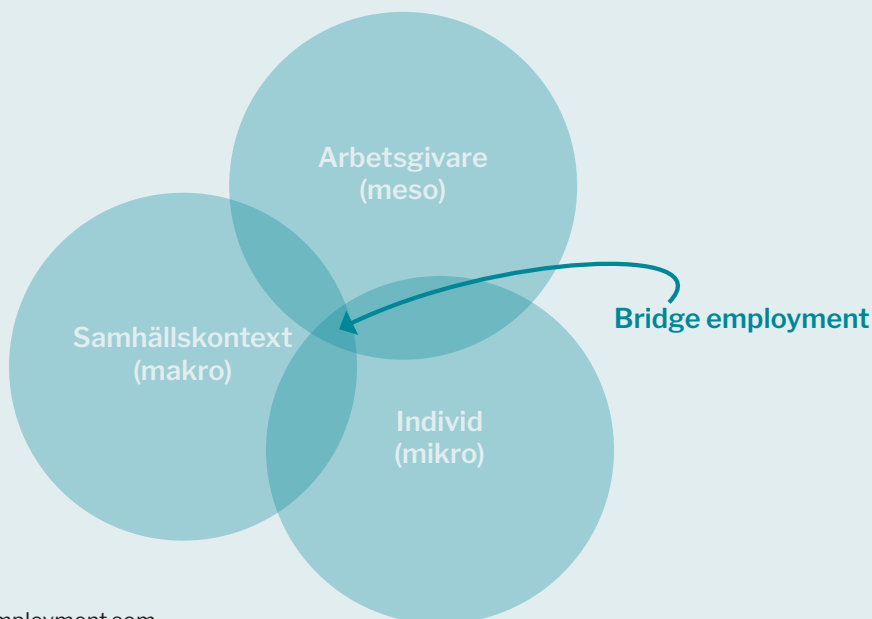
hos arbetsgivaren upphör vid utgången av den månad man fyller 67 år, till dess att man bestämmer sig för att gå i pension. Det finns tre vägar att genomföra bridge employment, där man kan fortsätta att arbeta:

- 1) för samma arbetsgivare som tidigare, men genom visstids eller timanställning, så kallad career employment
- 2) för annan arbetsgivare
- 3) som egen företagare.

I den här artikeln kommer vi att se närmare på en grupp som valt att arbeta för en annan arbetsgivare efter uppnådd pensionsålder, Veteranpoolen AB, men först några rader om bridge employment generellt.

”Tre fjärdedelar instämde helt i att de genom sitt arbete får stimulans som berikar dem.”

FÖR ATT BRIDGE EMPLOYMENT ska vara möjlig krävs att tre organisationsnivåer är i synergi och inte motverkar varandra, se figur på nästa sida. Individen måste ha förmåga och vilja att arbeta



Bridge-employment som resultatet av tre samverkande systemnivåer: meso, mikro, makro.

längre, medan arbetsgivare och samhällskontext måste erbjuda möjligheter och förutsättningar för att arbeta efter uppnådd pensionsålder. Men hur ser det egentligen ut?

Av en nyligen genomförd litteraturoversikt av internationell forskning om bridge employment framkommer att de som arbetar efter uppnådd pensionsålder har några saker gemensamt. De är vid god hälsa, är intresserade av att tjäna pengar, har bra utbildning och en kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden. Andra bakomliggande orsaker kan vara mer socialt betingade, som att upprätthålla grupptillhörighet, roller och aktiviteter, eller att maka/ make fortfarande arbetar. Men det finns också en grupp med låg utbildningsnivå och låglönejobb som måste arbeta av ekonomiska skäl för att pensionen inte räcker till.

Arbetsplatser som behåller sina anställda ef-

ter uppnådd pensionsålder erbjuder god ersättning och visar uppskattning för de anställdas erfarenhet och kompetens. De erbjuder också bra arbetsmiljö, flexibel arbetstid, hälsofrämjande insatser och möjligheter att upprätthålla och förnya kompetens.

Men det finns också "bortmotande" arbetsplatser som präglas av stress, höga fysiska och kognitiva arbetskrav, bristande socialt stöd och negativa attityder – till exempel att äldre arbetstagare är tekniskt kompetenta, mer utsatta för arbetsplatsolyckor och mindre villiga att anamma ny kunskap.

"De som arbetar efter uppnådd pensionsålder har god hälsa, intresse av att tjäna pengar, bra utbildning och kompetens som efterfrågas."

MÅNGA FÖRETAG ERBJUDER och organiserar lönearbete för pensionärer. Ett av de större är Veteranpoolen AB med inte mindre än 41 lokalkontor utspridda över hela landet. Under 2017 hade 4 157 veteraner någon form av uppdrag i varierande omfattning för företa-

get. Av de 3 594 veteraner som har registrerad e-postadress hos företaget deltog 1 731 i 2017 års medarbetarenkät. Vilka är de som väljer denna arbetsform och varför? Hur och med vad arbetar man?

Bland de veteraner som svarat på enkäten är 40 procent kvinnor och 60 procent män. De flesta befinner sig i åldersspannet 65–76 år men med ett kluster runt 68 år. Flertalet har gymnasie- eller högskoleexamen och är sambo eller gifta. Flest uppdrag utförs åt privatkunder, men det förekommer också företagstjänster. Intressant nog säger de flesta att de uppdrag man utför inte liknar dem man utfört i sitt tidigare yrkesliv, men att man genom sina uppdrag i stor utsträckning får uppskattning för sitt yrkeskunande.

DE VANLIGASTE privattjänsterna handlar om städuppdrag, trädgårds- och hantverkstjänster. För tjänster åt företag tillkom-

mer uppdrag som trafik-/kundvård, fastighets-service/underhåll, men också uppdrag i form av IT-tjänster, kontor/reception, ekonomi/administration och chaufförsuppdrag. Flest personer väljer att arbeta 10–25 timmar per månad, men de som arbetar mindre än 10 timmar är fler än de som arbetar mer än 25 timmar. En tredjedel skulle vilja arbeta mer än de gör i dag.

När det gäller motivation till att arbeta instämmer man i hög grad i att ”det är roligt att få nya utmaningar” och att man också ”saknat den sociala samhörigheten i arbetslivet”. Man anser i stor utsträckning att arbetet bidrar till välmående och balans mellan olika aktiviteter i vardagen. Även om de flesta menar att man arbetar för att inkomsten ger det lilla extra i tillvaron, finns det ett betydande antal som arbetar för

att pensionen inte räcker till. Tvärtemot

vad internationell forskning visar är inte partners jobb en anledning till att man väljer att arbeta efter uppnådd pensionsålder.

”Man anser i stor utsträckning att arbetet bidrar till välmående och balans mellan olika aktiviteter i vardagen.”

Ref.

Alcover C-M, Topa G, Parry E, Fraccaroli F, Depolo M (red).

Bridge employment: A research handbook. Routledge 2014.

Beehr TA, Bennett MM. **Working after retirement: Features of bridge employment and research directions.** *Work, aging and retirement.* 2015;1(1):112–128.

Bjursell C, Nystedt P, Björklund A & Sternäng O. **Education level explains participation in work and education later in life.** *Educational gerontology* 2017; 43(10), 511–521.

von Bonsdorff ME, Shultz KS, Leskinen E, Tansky J. **The choice between retirement and bridge employment: a continuity theory and life course perspective.** *Int J Aging Hum Dev.* 2009;69(2):79–100.

Björklund A, Brushammar G, Bjursell C, Nystedt P & Nilsson G (2017). **A scoping review of the incentives for prolonged work life after pensionable age and the importance of “Bridge employment”.** Accepted av

WORK: A Journal of prevention, assessment, and rehabilitation. December 2017.

Cochran J, Crowne KA, Carpenter CE. **Impact of older-worker-friendly organizational policies on retirement attitudes and planning.** *Org. Man. J.* 2012;9(3):170–178.

Dorfman LT. **Ten years later: A follow-up study of professors still working after age 70.** *Educational gerontology* 2009;35(11):1032–1045.

Fasbender U, Deller J, Wang M, Wiernik BM. **Deciding whether to work after retirement: The role of the psychological experience**


Vad kan man då dra för generella slutsatser när det gäller bridge employment, med utgångspunkt i det forskningsstöd som finns och där exemplet Veteranpoolen AB får illustrera en av tre vägar till denna form av lönearbete efter uppnådd pensionsålder?

Jo, att det i stora drag handlar om att kunna, vilja, erbjudas och tillåtas arbeta. God hälsa hos individen är en grundförutsättning, men ekonomisk vinning är också ett viktigt incitament – antingen för att kunna unna sig det lilla extra, eller för att pensionen i vissa fall inte räcker till. Man söker utmaningar och bekräftelse i sitt yrkesutövande, liksom möjligheter att fortsätta utvecklas.

Där ligger ett stort ansvar hos arbetsgivaren att se till att skapa förutsättningar för kontinuerligt lärande på arbetsplatsen och att i god tid, redan i yngre åldrar, förebygga arbetsplatsolyckor, förslitningsskador och utmattningssyndrom. Det är särskilt

viktigt bland dem som har fysiskt tunga arbeten eller kontaktyrken, för att möjliggöra ett förlängt arbetsliv för flera än en liten exklusiv grupp i samhället.

ALL FORM AV ÅLDERISM måste också bekämpas, såväl på arbetsplatsen som i samhället i stort, då det har visat sig vara en mer bortmotande faktor än annan diskriminering som exempelvis handlar om etnicitet eller kön. Här har även media ett betydande ansvar. Det är också dags för statsmakterna att ta ett beslut som innebär att alla de som vill och kan bidra med kompetens och erfarenheter till arbetsplatsen, efter 67 år fyllda, verkligen får möjlighet att göra det.

Att man från en dag till en annan ska förlora sitt värde på arbetsmarknaden är inte bara helt osannolikt utan också ett resursslöseri som samhället inte har råd med. 

”Att man från en dag till en annan ska förlora sitt värde på arbetsmarknaden är ett resursslöseri som samhället inte har råd med.”

of aging. *J Vocat Behav.* 2014;84(3):215–224.

Johnson RW, Mermin GBT, Resseger M. Job demands and work ability at older ages. *J Aging Soc Policy* 2011;23(2):101–118.

Müller A, De Lange A, Weigl M, Oxfart C, Van der Heijden B. Compensating losses in bridge employment? Examining relations between compensation strategies, health problems, and intention to remain at work. *J Vocat Behav.* 2013;83(1):68–77.

Oakman J, Howie L. How can organisations influence their older employees' decision of when to retire? *WORK* 2013;45(3):389–397.

Parry E, Bown Wilson D. Career transitions at retirement age in the United Kingdom: bridge employment or continued career

progression? I: Alcover C-M, Topa G, Parry E, Fraccaroli F, Depolo M, (red). *Bridge Employment: A Research Handbook.* Routledge; 2014:138–153.

Shultz K. *Bridge employment: work after retirement.* I: Beehr TA, Adams GA (red). *Retirement: Reasons, processes, and results.* Springer publishing company; 2003; 214–241.

Pensionsåldersutredningen. *Åtgärder för ett längre arbetsliv: slutbetänkande.* SOU 2013:25.

Pensionsåldersutredningen. *Längre liv, längre arbetsliv: förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre: delbetänkande.* SOU 2012:28.