

Psykologiska mekanismer och pensionsbeslut

Rapport 13
Walter Osika

DELEGATIONEN FÖR
senior 
arbetskraft

Förord

Delegationen för senior arbetskraft har i uppdrag att verka för ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet. Delegationen ska sammanställa och sprida kunskap om forskning om äldres möjligheter och även föreslå åtgärder som motverkar åldersdiskriminering för att bättre tillvarata senior erfarenhet. Som en viktig del av arbetet med uppdraget har delegationen valt att ta fram en serie underlagsrapporter som på olika sätt behandlar senior arbetskraft. Ambitionen är att bidra till en öppen och kunskapsbaserad debatt där olika perspektiv görs tillgängliga. Författarna ansvarar för innehåll och bedömningar i rapporterna, som utgör ett värdefullt underlag till delegationens arbete.

Den här underlagsrapporten, *Psykologiska mekanismer och pensionsbeslut*, har utarbetats av Walter Osika, specialistläkare i internmedicin, kardiologi och psykiatri, överläkare vid Norra Stockholms Psykiatri, docent i klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet, samt föreståndare för Centrum för Social Hållbarhet, Karolinska Institutet. I rapporten behandlas bl.a. medvetna och omedvetna föreställningar som påverkar pensionsbeslut, och hur denna kunskap kan användas för att lyfta medvetenheten kring attityder och fördomar om äldres arbetsdeltagande och underlätta för dem som egentligen vill fortsätta att arbeta, men som av olika anledningar ändå går i pension.

Maria Söderberg, sekreterare i delegationen, har ansvarat för arbetet med underlagsrapporten.

Stockholm i december 2019

Anders Ferbe
Ordförande i Delegationen för senior arbetskraft

Innehåll

Inledning	7
Exempel på när pensionsprocessen blir mindre lyckad	11
Fenomen och föreställningar som påverkar pensionsbeslut	15
Hur fattar vi beslut?	23
Slutsatser	27
Referenser	31

Inledning

Människor vill generellt känna sig behövda, att de bidrar till andra och samhället på ett efterfrågat och meningsfullt sätt. Vi vill både känna tillhörighet och samtidigt ha en tillräckligt hög grad av självbestämmande. Känner en inte tillhörighet eller delaktighet, eller att en blir bortvald i olika sammanhang, kan det påverka både motivationen och kreativiteten i arbetet negativt¹, utöver att risken för ohälsa ökar.

Detta är något de flesta av oss kan känna igen, och bekräftas också av omfattande forskning om vad som motiverar oss, där motivatorer delas in i dels yttre faktorer som pengar, makt och inflytande, dels inre faktorer som känsla av bemästrande och kompetens, självbestämmande/autonomi och tillhörighet².

På senare tid har forskare identifierat en fjärde inre motivationsfaktor; *välvilja* (benevolence)³. I olika undersökningar har det kommit fram att det finns en utbredd vilja att hjälpa andra människor och samhälle, och denna välvilja kompletterar det tidigare synsättet inom bl.a. nationalekonomi att vi gör allting enbart utifrån egennytta⁴. Hur en t.ex. bemöts på arbetsplatsen är kopplat till graden av självskattad stress⁵ och sannolikt även till graden av välvilja mot andra, respektive till medkänsla med sig själv⁶. Företeelser som åldersdiskriminering, ålderism (som även kan internaliseras av individer) och en rädsla för att bli bortvald kan förstås påverka ens välvilja mot andra och samhället i stort.

¹ Zhao m.fl. (2016), Tu m.fl. (2019).

² Self Determination Theory, Deci och Ryan (1985).

³ Martela och Ryan (2016).

⁴ Se även Goetz m.fl. (2010).

⁵ Andersson m.fl. under arbete.

⁶ Goetz m.fl. (2010).

Sveriges befolkning blir allt äldre, medellivslängden ökar, och en allt lägre andel är i förvärvsarbetande ålder⁷. Detta har medfört att många forskare, opinionsbildare och myndigheter hävdar att fler behöver arbeta längre⁸, för att kunna försörja en åldrande befolkning. Det finns även andra synsätt, såsom att t.ex. automatiseringen i arbetslivet skulle kunna frigöra tid så att människor kan minska sin arbetstid⁹, och att vi behöver ställa om från idéer om obegränsad materiell tillväxt¹⁰.

Lisa Laun och Mårten Palme har visat att deltagandet i arbetskraften i åldersgruppen 65–69 år fortfarande ligger på mycket beskedliga nivåer – runt 25 procent för männen och 20 procent för kvinnorna¹¹. Analysen visar att den stora skillnaden i arbetskraftsdeltagande och sysselsättning mellan åldersgrupperna 60–64 och 65–69 inte är betingad av observerbara skillnader i hälsoindikatorer mellan de båda åldersgrupperna. Rapportens slutsats är att det i stället är regler och normer på arbetsmarknaden som bidrar till den kraftiga nedgången i arbetskraftsdeltagande och sysselsättning bland män och kvinnor äldre än 65. Om man vill öka sysselsättningen i snabbare takt än under det senaste decenniet bland de äldre än 65 år räcker det troligen inte med att ändra de diskriminerande lagar och regler som gäller denna åldersgrupp och som fortfarande finns kvar på arbetsmarknaden. Man måste även påverka folks attityder och rådande samhällsnormer om pensionering vid 65, som fortfarande gäller på våra arbetsplatser, menar Laun och Palme.

Vilka är då de tidiga ålderspensionärerna? Mattias Ossowicki visar att de allt fler som tar ut allmän pension tidigt främst är låg- och medelinkomsttagare, och att de delvis gör det av hälso- och arbetsmarknadsskäl¹².

Kerstin Nilsson har i en tidigare rapport¹³ belyst att en god arbets-situation är en av nycklarna till äldres vilja att fortsätta jobba, och hon tagit fram en robust modell, SwAge, som tar upp de faktorer som forskningen identifierat som påverkar pensionsprocessen. Modellen används inom olika verksamheter och myndigheter. Trots denna kunskap är således nivåerna av deltagandet i arbetskraften besked-

⁷ Lundkvist (2019).

⁸ Reinfeldt (2019).

⁹ Roine (2016).

¹⁰ Kallis (2011).

¹¹ Laun och Palme (2019).

¹² Ossowicki (2019).

¹³ Nilsson (2019).

liga, och delegationen för senior arbetskraft har diskuterat olika tänkbara orsaker till detta: Att gå i pension kan vara en försvarsmekanism för att slippa känna sig oönskad, som att successivt fasa ut från olika sammanhang, att inte bli tillfrågad om att delta i vidareutbildningar, att få frågan om när en tänker gå i pension osv. Även egna mer eller mindre omedvetna föreställningar kan vara en orsak till ofrivillig pension, som att ens ålder och de funktionsnedsättningar det tros medföra indikerar att det nu är dags att gå i pension. Kanske är det inte ens medvetet att man egentligen skulle ha velat fortsätta arbeta utan man försvarar även inför sig själv sitt beslut?

Ovanstående frågeställningar från delegationen initierade föreliggande rapport, med syfte att undersöka olika hinder för att arbeta längre, med fokus på attityder och psykologiska och sociologiska fenomen, både hos arbetstagare själva, och hos arbetskamrater, chefer, arbetsgivare, verksamhetsledning och det omgivande samhället.

Rapporten börjar med att lyfta exempel på mindre lyckade pensionsprocesser. Dessa exempel visar troligtvis enbart toppen på ett isberg av liknande pensionsprocesser i Sverige i dag, även om systematiskt insamlad information saknas. Därefter går rapporten igenom hur äldre förhåller sig till andras och samhällets attityder och normer kring åldrande och ålderism, och hur dessa attityder och normer påverkar äldres olika val och preferenser. Exempel på psykologiska och sociologiska fenomen som påverkar individers pensionsbeslut som går igenom är åldersdiskriminering, ålderism (som även kan internaliseras av individer), rädsla för att bli bortvald, och hur vi fattar beslut. Rapporten avslutas med ett antal slutsatser och ett medskick till delegationen samt med en referenslista för den som vill fördjupa sig inom området.

Exempel på när pensionsprocessen blir mindre lyckad

Upplevelsen av att som äldre känna sig nedprioriterad, bortglömd och till och med oönskad är frågor som återkommit i det offentliga samtalet¹⁴. Ett exempel på ett mer tydligt problematiserande är när Marianne Rundström i en uppmärksammas protest lämnade in sin avskedsansökan till SVT, för att hon inte upplevde att kunskap och erfarenhet värdesattes där och att möjligheterna till utveckling var stängda¹⁵.

”Det är ingen behaglig känsla att hamna lite i bakvattnet och inte känna sig efterfrågad, det blir motvind att göra saker då.” Marianne Rundström beskriver hur hon gick från att ha varit en ”någorlunda profilerad medarbetare med en känsla av att besitta en speciell och uppskattad kompetens” till ”en av alla äldre som snart ska sluta”. Från att ha haft en ganska framskjuten position med mycket ansvar och utvecklingsmöjligheter blir man plötsligt osynlig.

– Många som råkar ut för det här blir osäkra på sig själva. ”Har jag blivit sämre, håller jag inte måttet?”. Det händer mentalt sorgliga saker med oss. Jag minns att jag tänkte herregud, är det slut nu? Jag kunde inte koppla ihop det med sämre prestationer. I arbetet med boken *Passé – de ofrivilliga pensionärerna*¹⁶ upptäckte Marianne Rundström att det överallt runt om i Sverige finns ett stort antal människor med liknande upplevelser av att bli bortvalda på grund av ålder, oberoende av yrke eller kompetens¹⁷. De hade också det gemensamt att det var svårt att kunna bevisa att de hade blivit diskriminerade på grund av ålder – det fanns alltid någon annan mer eller mindre sannolik förklaring. För Mariannes egen del började känslan

¹⁴ Se t.ex. Ludvigsson (2019).

¹⁵ Expressen (2017).

¹⁶ Rundström (2016).

¹⁷ Se även Sacopodden (2019).

av att bli nedprioriterad i 55–60 årsåldern, och tolkades som en subtil utfasning från olika arbetsuppgifter.

Att bli bortvald eller bedömd av personer med fördomar är något av det mest stressande som en kan uppleva¹⁸. Det används som en metod i klassisk stressforskning för att provocera fram en tydlig stressrespons med t.ex. ökat blodtryck och puls¹⁹. Det påverkar även generellt prestationer negativt²⁰ (se även kapitlet Rädsla för att bli bortvald, ostracism).

Professor Eva Vingård menar att det inte finns något vetenskapligt underlag för vad som är den perfekta pensionsåldern. Denna ålder bestäms i varje land, där man kan kosta på sig att ha ett pensionsystem, och skiftar rejält. Hur länge man kan arbeta bestäms till stora delar av de fysiska kraven i arbetet. När det gäller fysiska krav blir vi sämre på att möta dem i högre åldrar. Dansare pensioneras vid 40+ t.ex. och en toppatlet är sällan över 35 år. Men arbetet kan anpassas även efter fysiska krav. Mentala krav klarar vi betydligt bättre, kanske ända till 75.²¹

Även om den lagstadgade pensionsåldern alltså varierar beroende på både nationella traditioner, makroekonomiska faktorer och politiska prioriteringar, finns det kunskap om vilka bestämningsfaktorer som gör pensionsprocessen mer eller mindre värdig och hållbar²². Att ett värdigt utträde från arbetsmarknaden är viktigt och önskvärt betonas också alltmer även internationellt²³.

För att minska risken för att pensionsprocessen ska bli dålig skulle den kunskap som finns om hur vi reagerar på olika fördomar om exempelvis äldre, och hur det i arbetslivet kan resultera i att en känner sig mindre önskad eller blir bortvald, behöva lyftas fram. Det ter sig även viktigt att öka kunskapen om hur känslan av att vara oönskad eller att bli bortvald kan påverka både hälsa och prestation²⁴, och att det kan minska prosocialt beteende²⁵ och viljan till att bidra till verksamheten²⁶.

¹⁸ Williams (2007); James (1890).

¹⁹ Kirschbaum m.fl. (1993).

²⁰ Cadinu m.fl. (2003).

²¹ Seniora läkare (2019).

²² Se t.ex. Nilsson (2019).

²³ Se t.ex. Buckley (2019); Kadefors m.fl. (2016); Böckerman och Ilmakunnas (2019).

²⁴ Robinson m.fl. (2013); Castelli m.fl. (2009); Meisner (2011); Shiu m.fl. (2015).

²⁵ Prosocialt beteende kan beskrivas som ett socialt beteende som gynnar andra människor och samhället i stort. Att hjälpa och stötta andra, att dela med sig och att vara samarbetsinriktad är exempel på prosocialt beteende.

²⁶ Twenge m.fl. (2007); Hitlan och Noel (2009), Deci och Ryan (1985); Martela och Ryan (2016).

Likaså behöver kunskap spridas om hur vi tar till oss omgivningens värderingar mer eller mindre medvetet och gör dessa till våra egna, och hur detta kan få oss att ta beslut som vi egentligen inte vill (som att gå i pension).

Data om hur vanligt det är med mindre lyckade pensionsprocesser (som exemplifierats av Marianne Rundström ovan) saknas i stor utsträckning. Vi behöver kunna värdera omfattningen av problemet, för att kunna förbättra förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv – i alla åldrar – respektive för en så pass bra pensionsprocess som möjligt.

Fenomen och föreställningar som påverkar pensionsbeslut

Aktivt åldrande

Under de senaste decennierna har idén om ett aktivt åldrande spridit sig globalt²⁷. Då många länder har en allt äldre befolkning har både FN, Världshälsoorganisationen (WHO) och Europakommissionen börjat stödja aktivt åldrande som ett sätt att underlätta att äldre håller sig friska och deltar i arbetslivet²⁸.

Även om konceptet aktivt åldrande i första hand används för att stötta äldres produktionskapacitet har det även en mer omfattande betydelse, där äldre inkluderas som samhällsmedborgare fullt ut²⁹, och aktivt deltar i det ekonomiska, sociala och politiska livet.

Forskare och samhällsplanerare har också börjat studera hur ett aktivt, hälsosamt åldrande är relaterat till FN:s olika hållbarhetsmål, vilket kan underlätta en holistisk, multisektoriell strategi för hållbarhet både avseende människor, välbefinnande och miljö³⁰.

Många äldre exkluderas fortfarande från att delta i samhällsliv på grund av olika hinder³¹ och exklusionen kan beskrivas som en begränsning av äldres rätt till självbestämmande. Dessa hinder kan bero på strukturer som hindrar äldres tillgång till exempelvis finansiella resurser, tjänster, sociala relationer och olika aspekter av samhällslivet, och detta påverkar äldres hälsa och välbefinnande³². Även inläsningseffekter med rädsla för att förlora sitt anställningsskydd (LAS) kan utgöra hinder för att söka sig till andra potentiellt lämpligare arbeten. Andra hinder för ett aktivt åldrande och delaktighet i sam-

²⁷ Foster och Walker (2014).

²⁸ WHO (2002); Europakommissionen (2018).

²⁹ Boudiny (2013); Foster och Walker (2014).

³⁰ United Nations (2015); WHO (2019); Kuruville m.fl. (2018).

³¹ Walsh m.fl. (2017).

³² Precupetu (2019).

hällslivet kan vara både åldersdiskriminering, ålderism, internaliserad ålderism och rädsla för att bli bortvald (ostracism), begrepp som går igenom i de kommande avsnitten.

Åldersdiskriminering

Åldersdiskriminering är en av orsakerna till att äldre inte stannar kvar i arbetslivet i den omfattning de själva önskar och har rätt till. Ålder är en av sju grunder som omfattas av diskrimineringslagens (2008:567) förbud mot diskriminering (övriga diskrimineringsgrunder är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och sexuell läggning). Diskrimineringslagen gäller inom arbetsliv, varor och tjänster och flera andra samhällsområden³³.

I arbetslivet ska alla arbetsgivare bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. I lagen kallas detta för aktiva åtgärder. Arbetet ska sedan 1 januari 2017 omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. Detta är en tydlig skillnad jämfört med tidigare, då ålder inte omfattades av lagens krav på aktiva åtgärder.

Diskriminering har många gånger samband med fler än en diskrimineringsgrund. Det gäller både när en individ blir diskriminerad och vid diskriminering på en samhällelig nivå. En kvinna i en viss ålder kan därför ha andra erfarenheter av diskriminering än en man som är i samma ålder. Kvinnors upplevelser av ålderism är ofta könsrelaterade, och kvinnors upplevelser av sexism är ofta kopplat till ålder, och exempel på multipla, samtidiga (*intersektionella*) diskrimineringar förekommer, även om individerna själva kategoriserar dem under enbart en av diskrimineringsgrunderna³⁴. På samma sätt kan föreställningar om ålder i kombination med etnisk tillhörighet, religion och så vidare ha betydelse för hur en person blir behandlad eller vilka hinder hen stöter på.

³³ Diskrimineringsombudsmannen (2019).

³⁴ Intersektionalitet är ett analytiskt perspektiv som vill uppmärksamma hur relationer av överordning och underordning skapas och upprätthålls i samspel mellan bl.a. ras/etnicitet, kön/genus, funktionsvariationer, klass, ålder, sexualitet och religion. Intersektionalitet avser studiet av diskriminering och förtryck i snittet eller skärningen (engelska intersection) mellan maktrelationer. Löf J. "Begrepp och ordlista - Stockholms universitet" www.su.se. De los Reyes och Mulinari (2005); Crenshaw K. (1989).

Av de sju diskrimineringsgrunderna, står diskriminering gällande ålder för ett relativt stort antal anmälningar. År 2018 kom det in totalt 2 567 anmälningar till DO. Av dessa anmälningar rörde 305 diskriminering som har samband med ålder. De flesta av anmälningarna om åldersdiskriminering rör arbetslivet. Därefter kommer diskriminering inom samhällsområdet varor och tjänster, vilket innebär exempelvis bostadsmarknaden, besök på restauranger eller i butiker. Anmälningarna inom arbetslivet handlar framför allt om diskriminering på grund av hög ålder i samband med rekrytering.

Åldersdiskriminering har visat sig försvåra och begränsa satsningar för att förlänga arbetslivslängden och i experimentella studier har visats att arbetsgivare – åtminstone för vissa arbetsuppgifter – föredrar yngre anställda³⁵.

DO bedömer att det i dag saknas tillräcklig kunskap om hur vanlig åldersdiskriminering är, respektive hur den tar sig uttryck. Detta beror bland annat på att det inte finns så mycket forskning inom området, så kunskapen kompletteras av anmälningar och erfarenheter från det civila samhället. DO bedömer att endast en liten del av den upplevda diskrimineringen anmäls och att mörkertalet är stort (enbart ett fåtal fall har gått till domstol eller förlikning).

Ålderism

Ålderism (ageism) är en term som myntades 1969 av den amerikanske psykiatrikern och forskaren Robert N. Butler, med syfte att beskriva diskrimineringen av äldre, och han hade observerat likheter med andra typer av diskriminering, såsom sexism och rasism. Butler definierade ålderism som en kombination av tre sammankopplade fenomen: fördomsfulla attityder gentemot äldre, ålderdomen och åldringsprocessen; diskriminerande praxis mot äldre; och institutionell praxis och policy som upprätthåller stereotyper om äldre³⁶.

Även om det har gått över femtio år sedan ålderism beskrevs för första gången, är det fortfarande vanligt förekommande globalt³⁷,

³⁵ Loretto och White (2006); Walker och Maltby (2012); Ahmed m.fl. (2012), Riach och Rich (2002).

³⁶ Butler (1969).

³⁷ North och Fiske (2015); Peterson och Ralston (2017); Radl (2012).

och bidrar fortfarande till exklusionen av äldre³⁸. I dag definieras ålderism som ett flerdimensionellt koncept som innehåller både positiva och negativa stereotyper kring ålder, fördomar och stigmatiserande attityder om åldrande, och åldersbaserad diskriminering³⁹. Ålderism betyder alltså inte samma sak som åldersdiskriminering, utan är ett mer omfattande begrepp. Åldersstereotyper definieras i sin tur som en förenklad, generaliserad kategorisering av en åldersgrupp, som inte är verklighetsförankrad och som är svår att förändra⁴⁰.

Både arbetsgivare och anställda uppvisar ofta en kombination av positiva och negativa stereotyper om äldre arbetstagare. Till exempel upplever arbetsgivare äldre arbetstagare som mindre anpassningsbara till förändringar, men samtidigt som mer lojala⁴¹. I en metaanalys undersöktes om sådana åldersstereotyper överensstämmer med verkligheten, och forskarna tittade på om äldre är (a) mindre motiverade, (b) i allmänhet mindre villiga att delta i utbildningar och karriärutveckling, (c) mer ovilliga och motsträviga mot att förändras, (d) mindre tillitsfulla, och (e) mindre friska.

De fann enbart att äldre arbetstagare var mindre villiga att delta i utbildning och karriärutveckling, jämfört med yngre. Det fanns inte heller stöd för den envisa stereotypen om att äldre arbetstagare är sjukare (även om det delvis kan bero på att det är ett urval av särskilt friska äldre som arbetar kvar)⁴².

I en studie undersöktes attityder till äldre i en virtuell miljö⁴³. Att t.ex. först läsa en artikel som beskriver äldre som en ekonomisk börda ökade försökspersonens fördomar mot virtuella äldre.

Graden av empati och medkänsla för äldre beror åtminstone delvis på hur mycket en själv kan föreställa sig hur det känns att bli äldre. När försökspersoner i en annan studie fick se bilder av sig själva som förändrats (morfats) så att de såg äldre ut, ökade deras inlevelseförmåga för äldres situation⁴⁴. Försökspersoner med högre

³⁸ Ayalon och Tesch-Römer (2017); Walsh (2017).

³⁹ Azulai (2014).

⁴⁰ Schulz m.fl. (2006).

⁴¹ Egdell m.fl. (2018); Loretto och White (2006); Forslund (2019).

⁴² Ng och Feldman (2012); se även Grendon, Inker och Welleford (2018). The Healthy Worker Effect, se t.ex. Choi 1992.

⁴³ Oh m.fl. (2016).

⁴⁴ Lee (2017). Morfning är en specialeffekt inom film och animering för att stegvis förändra en bild så att den övergår i en annan bild. Effekten kan användas för att tex få det att se ut som att en person transformeras till en äldre eller yngre version av sig själv.

grad av ålderism hade dock en signifikant sämre inlevelseförmåga med äldre.

Ovanstående experimentella studier är exempel på nya sätt att förstå ålderism och exkludering av äldre. Sådana studier kan öka medvetenheten kring hur vanliga dessa fenomen är, hur stark den sociala påverkan är, dvs. den omgivande kulturen, bestående av attityder och beteenden, och att ålderism ofta är omedvetet, men forskningen kring just dessa frågor är ännu i sin linda.

Föreställningar om att t.ex. ungas inträde på arbetsmarknaden försvåras om fler äldre väljer att arbeta längre och därmed förutsätts blockera ett antal begränsade tjänster, vilket kan ses som en stereotypi och ett uttryck för ålderism, verkar inte stämma enligt nationalekonomen och arbetsmarknadsexperten Anders Forslunds genomgångar. Enligt Forslund finns det inte något tydligt samband mellan hur många äldre som finns på arbetsmarknaden och hur lätt det är för ungdomar att få jobb. Ett ökat antal pensionsavgångar skulle troligen inte lösa problemen med en hög ungdomsarbetslöshet, och en höjd pensionsålder skulle inte försämra ungdomars möjligheter att ta sig in på arbetsmarknaden.⁴⁵

Något som återkommer i studier av pensionsprocessen är att familjens/partnerns attityd har betydelse för när man går i pension. Exempelvis går kvinnor som är gifta/sammanboende med (äldre) män som har gått i pension ofta i pension tidigt, vilket kan påverka kvinnornas hälsa och ekonomi negativt⁴⁶. I Sverige tar överlag sammanboende i större utsträckning än ensamstående ut sin allmänna pension tidigt⁴⁷.

Även om det finns flera studier där formella och informella normer kring ålder har identifierats som utifrån påverkar individer att gå i pension så verkar det även finnas andra mekanismer för hur människor medvetet eller omedvetet, och mer eller mindre ofrivilligt väljer att gå i tidig pension. Ett exempel på en sådan mekanism är internaliserad ålderism, som beskrivs i stycket nedan.

⁴⁵ Forslund (2015, 2019).

⁴⁶ Szinovacz och Davey (2005); Gustafson (2018); Bertoni och Brunello (2014).

⁴⁷ Ossowicki (2019).

Internaliserad ålderism

En särskild variant av ålderism är s.k. *internaliserad* ålderism, vilket kan vara en av ledtrådarna till att förstå fenomenet att individer väljer att gå i pension trots att de egentligen inte vill det.

Internalisering är ett begrepp som används inom bl.a. psykologi och sociologi, och handlar om införlivning av andras tankar, värderingar, attityder och förhållningssätt i den egna personen. Till exempel kan samhällsnormer som könsroller internaliseras som en del av ens egen personlighet eller identitet. Vid en situation med en stark maktutövare över en, kan den dominerande personens motiv och mål tas över och internaliseras som ens egna motiv och mål, utan att processen är medveten för den som internaliserar.

I socialpsykologisk och beteendevetenskaplig teori betraktas internalisering som en följd av imitation, modellinläring, betingning och vanebildning⁴⁸. De flesta av oss har ett betydande antal internaliserade uppfattningar och fördomar om t.ex. olika samhällsfenomen. Det finns sociala fenomen av typen äktenskap, moral, genus, vetenskap och religion som något som vi människor konstruerar för att kunna gestalta och leva våra liv⁴⁹. Det är ett exempel på *socialkonstruktivism*, dvs. hur vi människor själva konstruerar vårt sätt att uppfatta den sociala verkligheten som vi också är medskapande till.

Människor har genom att konstruera sin värld skapat kungar av Guds nåde, barn som är antingen äkta eller oäkta, fastslagit en patriarkal ordning som sedan framställts som en naturgiven hierarki och tillskrivit kvinnor ett mindervärde, gjort dop och giftermål till heliga handlingar. Föreställningarna materialiseras i form av institutioner som monarki, äktenskap, olika normer för män och kvinnor, för överklass och underklass och mycket annat av liknande slag⁵⁰, såsom exempelvis föreställningar och regler om pension.

Processen att konstruera fenomen i den sociala verkligheten har tre steg: a) som aktiva subjekt gör vi oss föreställningar om omvärlden, b) i form av normer och institutioner får det som vår fantasi skapar en alldeles egen existens och kraft genom internalisering, dvs. genom att vi blir en del av dem, c) vi tar då och då tillbaka initiativet och reflekterar kritiskt över vad vi åstadkommit genom att ifråga-

⁴⁸ Psykologiguiden 2019.

⁴⁹ Berger och Luckmann (1966).

⁵⁰ Psykologiguiden 2019.

sätta normerna och institutionerna. Därefter börjar processen på nytt.

Forskare har på senare tid studerat hur exempelvis äldre förhåller sig till andras och samhällets attityder och normer kring åldrande och ålderism, och hur dessa attityder och normer påverkar äldres olika val och preferenser⁵¹. Studier visar att vi internaliserar stereotypiska föreställningar om äldre, vilket kan påverka bland annat förväntningar och beteenden⁵². Effekterna av dessa internaliserade föreställningar medför att äldre i vissa fall väljer bort t.ex. befordran, vidareutbildning och betalt arbete⁵³.

I en kvantitativ studie från Storbritannien med över 1 000 deltagare visades att en pessimistisk syn på hälsa var relaterad till en önskan att gå i pension tidigare, även efter att forskarna justerat för deltagarnas aktuella hälsotillstånd⁵⁴. Det stämmer väl överens med tidigare kvalitativ forskning som antyder att individer vill utnyttja den återstående tiden med god hälsa maximalt då de misstänker att hälsan kommer att försämrans framöver, och att de därför vill gå i pension tidigt⁵⁵. När forskarna kontrollerade för graden av ohälsa och hälsopessimism hos deltagarna, framkom att om individerna såg sig själva som gamla, var det relaterat till att de ville gå i pension tidigare, vilket antyder att det handlar mer om attityder än om faktisk hälsa.

Rädsla för att bli bortvald (ostracism)

Ostracism kallades den omröstning i det antika Grekland, som genomfördes med små tavlor eller skärvor av bränd lera, ostrakon, för att landsförvisa personer (vanligtvis på 10 år) som ansågs mest farliga för folket.

På senare tid har det forskats kring hur känslan av att bli bortvald, s.k. ostracism, påverkar människor psykologiskt och även fysiologiskt.

Individens reaktion på ostracism har beskrivits enligt följande⁵⁶: (a) ett reflexivt, smärtsamt svar på någon form av ostracism (b) hot mot behovet av tillhörighet, självkänsla, kontroll och meningsfullhet, och ökad känsla av sorg och ilska; och (c) ett reflekterande stadium

⁵¹ De Tavernier (2016).

⁵² Levy (2009).

⁵³ Van den Horst (2019).

⁵⁴ Van den Horst m.fl. (2019).

⁵⁵ T.ex. Brown och Vickerstaff (2011); Pond m.fl. (2010).

⁵⁶ Williams (2007); Gruter och Masters (1986).

som omfattar den kognitiva värderingen av situationen, orsakerna till ostracism och olika individspecifika sårbarheter som leder till att individen försvarar sina mest centrala behov.

Om det är relationella behov som tillhörighet och självkänsla som är mest hotade, kan de bortvalda individerna försöka skydda dessa behov genom att tänka, känna och agera på ett prosocialt sätt. Om det i stället är känslan av bemästrande och erkännande som är mest hotat, kan individen komma att skydda dessa behov, vilket kan leda till dominerande, provocerande och till och med antisociala beteenden. För individer som utsätts för exkludering upprepade omgångar eller under en enstaka långvarig period, kan förmågan att mobilisera resurser för att skydda sina hotade behov minska, och känslor av hjälplöshet, alienation och förtvivlan kommer att påverka deras tankar, känslor och handlingar. William James skrev redan 1890:

If no one turned round when we entered, answered when we spoke, or minded what we did, but if every person we met "cut us dead," and acted as if we were nonexistent things, a kind of rage and impotent despair would ere long well up in us, from which the cruelest bodily tortures would be a relief; for these would make us feel that, however bad might be our plight, we had not sunk to such a depth as to be unworthy of attention at all.⁵⁷

Rädslan för att bli bortvald kan påverka både individers motivation, välvilja⁵⁸ och pensionsbeslut, t.ex. att individer väljer att gå i pension, trots att de samtidigt kan ha flera skäl att arbeta vidare.

⁵⁷ James (1890).

⁵⁸ Martela och Ryan (2016).

Hur fattar vi beslut?

För att bättre kunna förstå och underlätta för individer att ta välgrundade beslut om t.ex. när det är optimalt att gå i pension, behöver vi veta mer om hur vi fattar beslut.

Om vi vänder oss till forskning om beslut och s.k. beslutsteori, som enligt en definition handlar om *målstyrt beteende i närvaro av alternativ*, inser vi att ämnet inte är särskilt enhetligt⁵⁹. Tvärtom finns det många olika sätt att teoretisera och forska om beslut, och det görs vanligtvis av forskare inom ekonomi, statistik, psykologi, politik, statsvetenskap, sociologi och filosofi. Det finns en viss arbetsdelning mellan dessa discipliner. En statsvetenskaplig forskare kommer sannolikt att studera omröstningsregler och andra aspekter av kollektivt beslutsfattande. En psykolog kommer sannolikt att studera beteendet hos individer i beslut och en filosof kraven för rationalitet i beslut.

Beslutsteori brukar delas upp i en normativ och deskriptiv del, där normativ beslutsteori är en som handlar om hur beslut *bör* fattas och deskriptiv beslutsteori handlar om hur beslut *faktiskt* fattas.

Varje analys av ett beslut måste börja med någon form av avgränsning av vad beslutet handlar om och vilka alternativ som behöver utvärderas och väljas mellan. En sådan avgränsning är ofta osäker, då vi inte säkert vet om att alla tillgängliga alternativ har identifierats. Ibland är det inte ens klart vad beslut handlar om; det är inte klart vilken omfattning beslutet har, eller vilket problem det är tänkt att lösa. Detta kan kallas beslutsfattande med en obestämd besluts-horisont. Det kan vara så att en del individers beslut om pension kan vara exempel på ett sådan beslutsfattande.

Hur ser då en beslutsprocess ut? De flesta beslut är inte momentana utan tar tid, och det är därför naturligt att dela upp dem i faser eller stadier. Uppllysningsfilosofen Condorcet (1743–1794) delade

⁵⁹ Hansson (2005); Peterson (2009).

in den demokratiska beslutsprocessen i tre steg, som en del av hans förarbete för den franska konstitutionen 1793⁶⁰. I det första steget diskuteras de principer som kommer att tjäna som grund för beslut i en fråga; man undersöker de olika aspekterna av denna fråga och konsekvenserna av olika sätt att fatta beslutet. I detta skede är åsikterna och yttrandena personliga och inga försök görs för att få till en majoritet. Efter detta följer en andra diskussion där frågan klargörs, åsikter närmar sig och kombineras med varandra till ett begränsat antal åsikter. På detta sätt reduceras beslutet till ett val mellan en hanterbar uppsättning alternativ. Det tredje steget består av det faktiska valet mellan dessa alternativ.

Denna s.k. sekventiella modell vidareutvecklades under 1900-talet, och senare forskning ifrågasatte att beslutsprocessen genomförs i av varandra efterföljande avgränsade steg, och beskriver att beslutsfattandet går fram och tillbaka mellan dessa olika faser.⁶¹

Inom forskningsområdet beteendekonomi har det kommit alltmer kunskaper om hur individers beslut påverkas av olika mer eller mindre medvetna faktorer. Hur ett val presenteras i text eller tal, och i vilken miljö/situation valet genomförs, påverkar utfallet, och det diskuteras hur man mest effektivt kan påverka konsumenter och medborgare (s.k. nudging⁶²).

Kunskaper om ovanstående används i allt fler myndighetssammanhang, och på senare år har regeringar i Storbritannien anställt tvärdisciplinära team som arbetar med frågor om påverkan (nudging, beteendekonomi och psykologi) för att förbättra olika myndigheters och förvaltningars policy och service, och för att spara pengar åt den brittiska staten. Verksamheten har nu ombildats till ett företag, delvis ägt av statsförvaltningen, som arbetar med dessa frågor även globalt⁶³.

Under Obamas presidenttid utvecklades i USA en liknande enhet⁶⁴, men den har nu avvecklats, och nuvarande regering verkar

⁶⁰ Condorcet, [1793] 1847.

⁶¹ Dewey ([1910] 1978); Simon (1960); Brimm m.fl. (1962); Mintzberg m.fl. (1976).

⁶² Nudge är ett engelskt ord som på svenska kan översättas till att knuffa på någon för att få dennes uppmärksamhet. Inom beteendekonomi innebär nudging att knuffa personer mot ett visst beslut, och kan innebära att man arrangerar en valsituation så att ett visst beslut blir lättare. Se t.ex. Kahneman (2011); Thaler och Sunstein (2008); Sunstein (2019).

⁶³ The Behavioral Insights Team (2019).

⁶⁴ The Social and Behavioral Sciences Team (2019), Wikipedia 2019.

använda en annan, mer Twitter-och Facebookbaserad påverkansstrategi.

Fröding och Osika har gått igenom olika metoder som kan användas för att underlätta ett informerat beslutsfattande (utan att drabbas av beslutsparalys, av informationsöverflöd, och för att bli bättre på att upptäcka egna och andras kognitiva bias, dvs. olika typer av tankemässiga felslut)⁶⁵. Att öka avståndet mellan uppfattad information och reaktion torde kunna öka möjligheterna för mer genomtänkta beslut, då fler aspekter kan tas med i beslutet, och att det förhoppningsvis är mindre styrt av fördomar⁶⁶. Att bevara sin nyfikenhet bidrar också till att minska risken för att man i beslutsprocessen enbart bekräftar sina tidigare åsikter⁶⁷.

Det finns således olika modeller för hur beslut fattas. Följande faktorer påverkar troligtvis beslutet att stanna eller gå (i pension), som ingår i eller kompletterar t.ex. SwAge-modellen⁶⁸:

- Påverkan från olika externa faktorer som vi här kan kalla ”extern ålderism” såsom andras attityder, att kvinnor går i ”synkroniserad pension” med sina (äldre) män, arbetsgivarens ekonomiska överväganden och värdering av äldres kompetens, och faktiska regler kring pensionsålder.
- Påverkan från internaliserad ålderism, t.ex. egna tankar om att en inte längre är efterfrågad, önskvärd och kompetent på grund av sin ålder.
- Rädsla för att bli bortvald, s.k. ostracism.

Motvikten mot dessa pensionsdrivande faktorer är:

- Känsla av meningsfullhet och tillhörighet, och även möjlighet att påverka andra och samhället positivt med sitt arbetsdeltagande.⁶⁹
- Aktivt åldrande – en vilja att fortsätta vara aktiv oberoende av kronologisk ålder.

⁶⁵ Fröding och Osika (2015).

⁶⁶ Lueke och Gibson (2015); Sun m.fl. (2016).

⁶⁷ Kahan m.fl. (2017); Clark (2015); Tononi och Koch (2015).

⁶⁸ Nilsson (2019).

⁶⁹ Se även välvilja, Martela och Ryan (2016).

- Känsla av egenkontroll och autonomi (vilket även kan medföra att man väljer att gå i pension för att slippa ostracism), som också kan omfatta bättre ekonomi.
- En god arbetsmiljö på arbetsplatsen.
- En känsla av att vara efterfrågad.
- Möjlighet att anpassa arbetsuppgifterna till ens fysiska och eventuellt mentala förändrade funktion.
- Möjlighet att byta arbete utan att riskera att förlora sitt anställningsskydd (LAS).

Pensionsbeslutet är alltså komplext, och påverkas av ett antal externa⁷⁰ och interna faktorer som både kan vara medvetna och omedvetna, så det räcker inte med att enbart belysa och arbeta med externa faktorer, även om dessa indirekt påverkar även internaliserad ålderism och rädsla för ostracism. Det kan även vara av värde att ta ett ännu mer omfattande grepp, och belysa hur pensionsprocessen förhåller sig till FN:s olika hållbarhetsmål, och om det föreligger några målkonflikter respektive synergieffekter mellan de olika målen⁷¹. Sådan systemteoretiskt inspirerad forskning görs redan inom andra områden, som i fallet global barnhälsa⁷² där forskare har kartlagt hur t.ex. arbetet med att utrota extrem fattigdom, tillgång till säker och nyttig mat och rent vatten, god utbildning, eliminering av våld mot kvinnor och barn, tillgång till säkra vägar och allmänna färdmedel och säker hantering av miljöfarliga ämnen och avfall alla är av vikt för en god barnhälsa.

⁷⁰ Nilsson (2019).

⁷¹ United Nations (2015); Kuruvilla m.fl. (2018); Nilsson m.fl. (2018).

⁷² Blomstedt m.fl. (2018).

Slutsatser

Ett betydande antal personer slutar varje år att arbeta på den öppna arbetsmarknaden innan de ”måste”, vilket har redovisats i delegationens första underlagsrapport. En okänd andel av dessa slutar arbeta trots att de egentligen av sociala, ekonomiska eller andra skäl vill fortsätta.

Det föreligger emellertid ett underskott av data avseende förekomsten av (och orsaken till) ”ofrivillig” pensionering, både i Sverige och internationellt. Mer kunskap behövs om hur det ser ut i Sverige, och även jämförelser hur det ser ut i andra länder.

Även om orsakerna till att personer mer eller mindre frivilligt går i pension inte är klarlagda, pekar forskningen på att det finns olika psykologiska och sociologiska mekanismer som gör att människor vill kunna ha kontroll över såväl sin arbetssituation som sitt utträde från arbetsmarknaden. Människor vill inte bli tillfrågade om när hen ska sluta arbeta och gå i pension, varken av arbetskamrater eller chefer. En av dessa mekanismer är så kallad internaliserad ålderism som handlar om ett införlivande av andras (ofta fördomsfulla) tankar, värderingar, attityder och förhållningssätt till äldre, i den egna personen. En annan mekanism är rädslan för att bli bortvald, s.k. ostracism. Rädslan för exkludering från en grupp kan utlösa känslor av hjälplöshet, alienation och förtvivlan som påverkar tankar, känslor, handlingar, och individens hälsa. Rädslan för att bli bortvald kan även påverka individers motivation, välvilja⁷³ och pensionsbeslut, t.ex. att individer väljer att gå i pension trots att de samtidigt kan ha flera skäl att arbeta vidare.

Det behövs även mer kunskap om vilka orsaker (faktorer och föreställningar) som påverkar om och när arbetsgivare vill bli av med mer seniora medarbetare.

⁷³ Martela och Ryan (2016).

Hur kan då ett värdigare, mer autonomt utträde från arbetsmarknaden möjliggöras?

Det kan göras genom att i samhället öka medvetenheten och kunskapen om medvetna och omedvetna faktorer som påverkar pensionsbeslut på individnivå, utöver de ekonomiska förutsättningarna, såsom:

- aktivt åldrande
- åldersdiskriminering
- ålderism
- internaliserad ålderism
- rädsla för ostracism
- hur vi fattar beslut

På verksamhetsnivå bör arbetsgivarna och fackföreningarna lyfta ovanstående frågor och diskutera vad som får arbetsgivaren att vilja bli av med eller inte vilja anställa mer seniora medarbetare, och vad som kan vara fördelaktigt med att ha kvar seniora medarbetare.

Då nivåerna av deltagandet i arbetskraften i åldersgruppen 65–69 år fortfarande är så pass beskedliga, och pensionsprocessen för många sker på ett osakligt, forcerat och otillfredsställande sätt, behöver regeringen se över behov av olika utbildningsinsatser och diskussionsstöd. Dessa insatser bör omfatta kunskap om de psykologiska och sociala mekanismerna som påverkar pensionsbeslutet, beskrivna ovan.

Ett annat, något mer visionärt förslag, är att utveckla mer avancerade beslutsstöd vid pension: Det finns redan servicefunktioner när det gäller beslutsstöd inför riksdagsval, i form av olika valkompasser, där användaren svarar på ett antal olika frågor och får ut ett svar avseende vilket partis valmanifest som stämmer bäst överens med ens egna värderingar och prioriteringar.

Pensionsmyndigheten har en tjänst där man kan beräkna vad man får ut i pension, pensionsbeslutskompassen. Denna är dock enbart inriktad på ekonomi, och skulle kunna kompletteras med andra variabler från exempelvis swAge-modellen, och frågor som tar med information om förekomst av åldersdiskriminering, ålderism, internaliserad ålderism och rädsla för ostracism. Den skulle kunna bidra till att medvetandegöra för individen vad en kan tänka på och eventuellt behöver reflektera mer över, innan en tar beslut om pension.

En sådan tjänst skulle kunna utvecklas med hjälp av AI/Machine learning, där graden av och medvetenhet om individens internaliserade ålderism och rädsla för att bli bortvald undersöks, och svaren skulle kunna skräddarsys till varje användare. Den skulle också kunna användas av arbetsmarknadens parter och myndigheter i olika utbildningssituationer.

Referenser

- Ahmed A., L. Andersson och M. Hammarstedt (2012), *Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labor market*, Linnéuniversitetet, s. 403–406 i Applied Economics Letters, Vol. 19, nr 4.
- Ayalon L. och Tesch-Römer C. (2017), *Taking a closer look at ageism: Self- and other-directed ageist attitudes and discrimination*. European Journal of Ageing, 14(1), 1–4.
- Azulai A. (2014), *Ageism and future cohorts of elderly: Implications for social work*. Journal of Social Work Values and Ethics, 11, 2–12. Retrieved from <http://jswve.org/download/2014-2/articles/2-JSWVE-11-2-Ageism-and-future-Cohorts-of-Elderly.pdf>
- Bertoni M. och Brunello, G. (2014). *Pappa ante portas: The retired husband syndrome in Japan*. IZA Discussion Paper No. 8350. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2475318>
- Berger P. och Luckmann T. (1966), *The social construction of reality*. A Treatise in the Sociology of Knowledge.
- Blomstedt Y., Bhutta Z.A., Dahlstrand J., Friberg P., Gostin L.O., Nilsson M., Sewankambo N.K., Tomson G. och Alfvén T. (2018), *Partnerships for child health: capitalising on links between the sustainable development goals*. Bmj, 360, p.k125.
- Boudiny K. (2013), "Active ageing": *From empty rhetoric to effective policy tool*. Ageing & Society, 33(6), 1077–1098.
- Brimm O.G., Glass D.C., Lavin D.E. and Goodman N. (1962), *Personality and decision processes: Studies in the social psychology of thinking*. Stanford, CA: Stanford University Press.

- Brown P. och Vickerstaff S. (2011), *Health subjectivities and labor market participation: Pessimism and older workers' attitudes and narratives around retirement in the United Kingdom*. Research on Aging, 33(5), 529–550. <https://doi.org/10.1177/0164027511410249>
- Buckley R. (2019), *The retirement conundrum: planning the end game and retiring gracefully*. Bone & Joint 360, 8(4), 1–3.
- Butler R.N. (1969), "Age-ism: Another form of bigotry". The Gerontologist. 9 (4): 243–246.
- Böckerman P. och Ilmakunnas P. (2019), *Do good working conditions make you work longer? Analyzing retirement decisions using linked survey and register data*. The Journal of the Economics of Ageing, p. 100192.
- Cadinu M., Maass A., Frigerio S., Impagliazzo L. och Latinotti S. (2003), *Stereotype threat: The effect of expectancy on performance*. European Journal of Social Psychology, 33(2), 267–285.
- Castelli L., Pavan G., Ferrari E. and Kashima Y. (2009), *The stereotyper and the chameleon: The effects of stereotype use on perceivers' mimicry*. Journal of Experimental Social Psychology, 45(4), pp. 835–839.
- Choi B.C. (1992), *Definition, sources, magnitude, effect modifiers, and strategies of reduction of the healthy worker effect*. Journal of occupational medicine.: official publication of the Industrial Medical Association, 34(10), 979–988.
- Clark A. (2015), *Surfing uncertainty: Prediction, action, and the embodied mind*. Oxford University Press.
- Condorcet ([1793] 1847), "Plan de Constitution, présenté a la convention nationale les 15 et 16 février 1793", Oeuvres, vol. 12, pp. 333–415.
- Crenshaw K. (1989), *Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. u. Chi. Legal f., 139.
- De los Reyes P. och Mulinari D. (2005), *Intersektionalitet: Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*, Malmö, Liber, s. 9–10.
- De Tavernier W. (2016), *The family as provider of welfare: The role of gender and the family in welfare opinions, preferences, actions and outcomes*. Aalborg: Aalborg University Press.

- Dewey J. ([1910] 1978), *How We Think*, pp. 177–356 in Middle Works, vol 6.
- Deci E.L. och Ryan R.M. (1985), *The general causality orientations scale: Self-determination in personality*. Journal of research in personality, 19(2), pp. 109–134.
- Diskrimineringsombudsmannen (2019). www.do.se.
- Egdell V., Maclean G., Reaside R. och Chen T. (2018), *Age management in the workplace: Manager and older worker accounts of policy and practice*. Ageing & Society. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18001307>
- European Commission (2018), *Active ageing*. Europa. Retrieved from ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1062&langId=ent
- Expressen 2017. Marianne Rundström sade upp sig efter sändning. www.expressen.se/noje/marianne-rundstromslutar-pa-svt-i-protest/0
- Forslund A. (2015), *Ungdomsarbetslösheten går inte att pensionera bort*. SNS Analys nr 25.
- Forslund A. (2019), *Employment outcomes and policies in Sweden during recent decades* (No. 2019: 15). Working Paper.
- Foster L. and Walker A. (2014), *Active and successful aging: A European policy perspective*. The Gerontologist, 55(1), pp. 83–90.
- Fröding B. and Osika W. (2015), *Neuroenhancement: How mental training and meditation can promote epistemic virtue*. New York, NY: Springer International Publishing.
- Goetz J.L., Keltner D. och Simon-Thomas E. (2010), *Compassion: an evolutionary analysis and empirical review*. Psychological bulletin, 136(3), p. 351.
- Grendon T.L., Inker J. och Welleford A. (2018), "How old do you feel?" The difficulties and ethics of operationalizing subjective age. Gerontologist, 58(4), 618–624. <https://doi.org/10.1093/geront/gnx098>
- Gruter M. and Masters R.D. (1986), *Ostracism as a social and biological phenomenon: An introduction*. Ethology and Sociobiology, 7(3), 149–158. [https://doi.org/10.1016/0162-3095\(86\)90043-9](https://doi.org/10.1016/0162-3095(86)90043-9)
- Gustafson P. (2018), *The gendered economics of synchronized retirement*. Research on aging, 40(7), pp. 623–644.

- Hansson S.O. (1994/2005), *Decision Theory: A Brief Introduction*. Department of Philosophy and the History of Technology Royal Institute of Technology (KTH).
- Hitlan R.T. och Noel J. (2009), *The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviours: An interactionist perspective*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4), 477–502.
<https://online.boneandjoint.org.uk/doi/full/10.1302/2048-0105.84.360702>
- James W. (1890/1950), *Principles of Psychology*, Volume 1. Sid 293–294. New York: Dover.
- Kadefors R., Schaller J., Thång P-O. och Pestat E. (2016), *Attitudes Among Male and Female University Professors, and other Categories of University Employees, to Working up to and Beyond Normal retirement age*. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(1), 133–146.
<https://doi.org/10.19154/njwls.v6i1.4913>
- Kahan D.M., Landrum A., Carpenter K., Helft L. och Hall Jamieson, K. (2017), *Science curiosity and political information processing*. *Political Psychology*, 38, pp. 179–199.
- Kahneman D. (2011), *Thinking, fast and slow*. Macmillan.
- Kallis G. (2011), *In defence of degrowth*. *Ecological economics*, 70(5), pp. 873–880.
- Kirschbaum C., Pirke K.M. och Hellhammer D.H. (1993), *The 'Trier Social Stress Test' – a tool for investigating psychobiological stress responses in a laboratory setting*. *Neuropsychobiology*, 28(1–2), 76–81.
- Kuruvilla S., Sadana R., Montesinos E.V., Beard J., Vasdeki J.F., de Carvalho I.A., Thomas R.B., Drisse M.N.B., Daelmans B., Goodman T. och Koller T. (2018), *A life-course approach to health: synergy with sustainable development goals*. *Bulletin of the World Health Organization*, 96(1), p. 42.
- Laun L. och Palme M. (2019), *Kan seniorer arbeta längre? Delegationen för senior arbetskraft 2019:1*. https://seniorarbetskraft.se/wp-content/uploads/2019/04/Rapport_1_S2018_10_WEBB.pdf
- Lee A.R. (2017), *Psychological proximity to issues of the elderly: The role of age-morphing technology in campaigns for the elderly*. *Computers in Human Behavior*, 69, 311–323.

- Levy B. (2009), *Stereotype embodiment: A psychosocial approach to aging*. Current Directions in Psychological Science, 18, 332–336. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01662.x>
- Loretto W. och White P. (2006), *Employers' attitudes, practices and policies towards older workers*. Human Resource Management Journal, 16, 313–330. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2006.00013.x>
- Ludvigsson J. (2019), Det kan väl inte vara fråga om åldersdiskriminering? Läkartidningen 2019;116:FTTE.
- Lueke A. och Gibson B. (2015), *Mindfulness meditation reduces implicit age and race bias: The role of reduced automaticity of responding*. Social Psychological and Personality Science, 6(3), pp. 284–291.
- Lundkvist L. (2019), *Hur gamla blir vi?* Delegationen för senior arbetskraft 2019:4.
- Löf J. ”Begrepp och ordlista – Stockholms universitet” www.su.se.
- Martela F. och Ryan R.M. (2016), *The benefits of benevolence: Basic psychological needs, beneficence, and the enhancement of well-being*. Journal of personality, 84(6), pp. 750–764.
- Meisner B.A. (2011), *A meta-analysis of positive and negative age stereotype priming effects on behavior among older adults*. Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 67(1), 13–17.
- Mintzberg H., Raisinghani D. och Théorêt A. (1976), ”The Structure of 'Unstructured' Decision Processes”, Administrative Sciences Quarterly 21:246-275.
- Ng T.W.H. och Feldman D.C. (2012), *Evaluating six common stereotypes about older workers with metaanalytical data*. Personnel Psychology, 65, 924–858. <https://doi.org/10.1111/peps.12003>
- Nilsson K. (2019), *Stanna eller gå?* Delegationen för senior arbetskraft 2019:5.
- Nilsson M., Chisholm E., Griggs D., Howden-Chapman P., McCollum D., Messerli P., Neumann B., Stevance A.S., Visbeck M. och Stafford-Smith M. (2018). *Mapping interactions between the sustainable development goals: lessons learned and ways forward*. Sustainability science, 13(6), pp. 1489–1503.

- North M.S. och Fiske, S.T. (2015), *Modern attitudes toward older adults in the aging world: A cross-cultural meta-analysis*. Psychological bulletin, 141(5), p. 993.
- Oh S.Y., Bailenson J., Weisz E. och Zaki J. (2016), *Virtually old: Embodied perspective taking and the reduction of ageism under threat*. Computers in Human Behavior, 60, 398–410.
- Ossowicki M. (2019), *Tidiga ålderspensionärer – vilka är de?* Delegationen för senior arbetskraft 2019:3.
- Peterson M. (2009), *An Introduction to Decision Theory*, Cambridge Introductions to Philosophy, Cambridge University Press, Cambridge.
- Pond R., Stephens C. och Alpass F. (2010), *How health affects retirement decisions: Three pathways taken by middle-older aged New Zealanders*. Ageing & Society, 30, 527–545.
<https://doi.org/10.1017/S0144686X09990523>
- Precupetu I., Aartsen M. och Vasile M. (2019), *Social exclusion and mental wellbeing in older Romanians*. Social Inclusion, 7(3), pp. 4–16.
- Radl J. (2012), *Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe*. Work, Employment and Society, 26, 755–771. <https://doi.org/10.1177/0950017012451644>
- Reinfeldt F. (2019), *Att arbeta till 75 – en bra början*, Delegationen för senior arbetskraft 2019:2.
- Riach P.A. och Rich J. (2002), *Field experiments of discrimination in the market place*. Economic Journal, 112, F480–F518.
- Robinson S.L., O'Reilly J. och Wang W. (2013), *Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism*. Journal of Management, 39(1), pp. 203–231.
- Roine J. (2016). *Automatiseringens effekter på arbete och fördelning – en översikt av trender och mekanismer*. FORES Policy Paper 2016:3
- Rundström M. (2016), *Passé: de ofrivilliga pensionärerna*, Wahlström & Widstrand. Stockholm.
- Sacopodden 2019. www.saco.se/press/sacopodden/avsnitt-1-ratten-att-vara-sig-sjalv-pa-jobbet/
- Schulz R., Noelker L.S., Rockwood K. och Sprott R.L. (2006), *The encyclopaedia of aging* (4th ed.). New York, NY: Springer Publishing.

- Seniora läkare (2019).
<https://slf.se/seniora-lakare/app/uploads/2019/06/nr-2-2019-uppslag.pdf>
- Shiu E., Hassan L.M. and Parry S. (2015), *The moderating effects of national age stereotyping on the relationships between job satisfaction and its determinants: A study of older workers across 26 countries*. *British Journal of Management*, 26(2), pp. 255–272.
- Simon H.A. (1960), *The Ford distinguished lectures: Vol. 3. The new science of management decision*. New York, NY, US: Harper & Brothers. <http://dx.doi.org/10.1037/13978-000>
- Sun S., Wu Y., Zuo B. och Wen F. (2016). *The Influence of Perspective Taking on Stereotyping: The Moderation of Need for Cognitive Closure*. *International Journal of Psychology*, 51.
- Sunstein C.R. (2019), *Nudging: a very short guide*. *Business Economics*, 54(2), pp. 127–129.
- Szinovacz M.E. och Davey A. (2005). *Predictors of perceptions of involuntary retirement*. *The Gerontologist*, 45(1), pp. 36–47.
- Thaler R. och Sunstein C. (2008), *Nudge: The gentle power of choice architecture*. New Haven, Conn.: Yale.
- The behavioral insights team (2019). www.bi.team
- The Social and Behavioral Sciences Team (2019). www.sbst.gov
- Tononi G. och Koch C. (2015), *Consciousness: here, there and everywhere?*. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 370(1668), p. 20140167.
- Tu M., Liu W. och Zhou K. (2019), *The effect of workplace ostracism on creativity: based on social cognitive theory*. *Frontiers in Psychology*, 10, p. 1215.
- Twenge J.M., Baumeister R.F., DeWall C.N., Ciarocco N.J. och Bartels J.M. (2007), *Social exclusion decreases prosocial behavior*. *Journal of personality and social psychology*, 92(1), p. 56.
- United Nations (2015), *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations – Sustainable Development.
- Van der Horst M. (2019), *Internalised ageism and selfexclusion: Does feeling old and health pessimism make individuals want to retire early?* *Social Inclusion*, 7(3), 27–43.

- Van der Horst M., Lain D., Vickerstaff S., Clark C. och Geiger B.B. (2017), *Gender roles and employment pathways of older women and men in England*. SAGE Open. <https://doi.org/10.1177/2158244017742690>
- Wikipedia (2019). Donald Trump on Social Media. https://en.wikipedia.org/wiki/Donald_Trump_on_social_media
- Walker A. och Maltby T. (2012), *Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in Europe*. International Journal of Social Welfare, 21, S117–S130. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2012.00871.x>
- Walsh K., Scharf T. och Keating N. (2017), *Social exclusion of older persons: A scoping review and conceptual framework*. European Journal of Ageing, 14(1), 81–98.
- Williams K.D. (2007), *Ostracism*. Annual review of psychology, 58:1, 425–452.
- World Health Organization. (2002), *Active ageing: A policy framework*. Geneva: World Health Organization.
- World health statistics 2019: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals. Geneva: World Health Organization; 2019. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.
- Zhao H., Xia Q., He P., Sheard G. och Wan P. (2016), *Workplace ostracism and knowledge hiding in service organizations*. International Journal of Hospitality Management, 59, pp. 84–94.

PUBLIKATIONER

Delegationen kommer att under den tid arbetet pågår ta fram och publicera ett antal kortare skrifter som berör senior arbetskraft på olika sätt. På vår hemsida kommer vi löpande att lägga upp dessa skrifter.

HITTILLS PUBLICERADE:

Rapport 1:
Kan seniorer arbeta längre?

Rapport 2:
Att arbeta till 75 – en bra början

Rapport 3:
Tidiga ålderspensionärer
– vilka är de?

Rapport 4:
Hur gamla blir vi?

Rapport 5:
Stanna eller gå?
SwAge-modellen = hållbart
arbetsliv för alla åldrar

Rapport 6:
Hur gamla är de som bestämmer?
Om åldersrepresentation
i politiska församlingar

Rapport 7:
Hur mycket arbetar seniorer?

Rapport 8:
Vad blir sämre och vad blir
bättre när man blir äldre?

Rapport 9:
Att vilja och kunna arbeta längre

Rapport 10:
Chefens betydelse för
ett längre arbetsliv

Rapport 11:
Bortvald på grund av ålder
– åldersdiskriminering
vid rekryteringar

Rapport 12:
Seniorer, arbeid og pension
i Norden



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

www.seniorarbetskraft.se



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

www.seniorarbetskraft.se

ISBN 978-91-985773-2-7

Omslag: Elanders Sverige AB
Bild: Agneta S Öberg