

Vem jobbar längre än till 65 års ålder och vem vill göra det? En undersökning på bussförare på Veolia i Linköping.

Författare: Achim Edraki

Handledare: Ulf Flodin

Projektarbete vid Uppsala Universitets företagsläkareutbildning 2012/13

Innehåll

Sammanfattning.....	1
Inledning.....	2
Syfte och frågeställning.....	2
Undersökt grupp.....	3
Metod.....	3
Resultat.....	5
Diskussion.....	8
Slutsats.....	10
Litteraturreferenser.....	11

Sammanfattning

”Vem jobbar längre än till 65 års ålder och vem vill göra det? En undersökning på bussförare på Veolia i Linköping.” är titeln av följande arbete som presenteras av Achim Edraki, Previa Linköping och handledare Ulf Flodin, Arbets- och miljömedicin i Linköping som projektarbete vid Uppsala Universitets företagsläkareutbildning 2012/13.

Undersökningen gjordes på bussförare hos Veolia Linköping som jobbar längre än 65 och dem i åldersgruppen mellan 55 och 64 som vill göra det. Svarsfrekvens var låg och speciellt i gruppen förare som var över 65 deltog inte många. Det saknas statistisk signifikans men man kan dra vissa slutsatser.

Att fortsätta längre än 65 års ålder är ett multifaktoriellt beslut. Det beror på om man vill jobba längre överhuvudtaget, hälsotillstånd och vissa faktorer i arbetslivet. Det som är viktigaste i arbetslivet är hur man klarar obekväma arbetstid och hur man klarar av hot och våld. Om man faktiskt varit utsatt för hot och våld var inte så avgörande. Hur man bedömer själv att klara sina arbetsuppgifter eller hur stödet från företaget ser ut var inte viktiga faktorer. Civilstånd var också viktigt. Giftna planerade ofta att fortsätta jobba längre än ensamstående. Motivationen att jobba längre var: Umgås med arbetskamrater, kul att jobba längre, man skulle ha en uppgift och det var bra för välbefinnande, jobb var viktigt, pensionen räckte inte till och man ville ha extra pengar. Motivationen att sluta var att man ansåg att man har gjort sitt och inget kunde locka att jobba vidare.

Krav på arbetsgivare är anpassade arbetstider och möjlighet att jobba till 75 år. Krav på företagshälsovården var liten och man kan tänka sig att företagshälsovården inte har lyckas med att utveckla tjänster för gruppen och informera arbetstagare och företag om detta.

Inledning

Jag undersökte bussförare som var äldre än 65 år i samband med trafiksäkerhetsundersökningen. Olika samtal med förare väckte mitt intresse på grund av det fanns olika motiv varför man fortsatt att jobba. Det fanns förare med olika etnisk bakgrund. Samtidigt finns idag många diskussioner i samhället och medier hur länge man ska jobba.

1913 infördes pensionssystem i Sverige. Pensionsålder var 67år och pensionen var låg. Många reformer har gjorts därefter till idag. Sedan några år tillbaka är man mer uppmärksam hur befolkningen förändrar sig. Befolkningen blir äldre. Samtidigt finns flera invandrare i Sverige som kommer från olika länder och en del får inte pension från sina länder. Det kommer att förändra arbetslivet med eventuellt krav att man måste jobba längre än 65. I andra länder t.ex. Tyskland har man redan bestämt att öka pensionsåldern stegvis till 67 år (Justiz). Idag är lite känt om psykosociala faktorer som avgör om arbetstagare bestämmer sig för att jobba längre än till 65 år.

2010 skrev Anders Klevmarken i regeringsuppdrag en intressant rapport ”Vem arbetar efter 65 års ålder?” (Klevmarken, 2010). Rapporten kommer fram till att det är 2 grupper idag som jobbar längre. Första gruppen är egenföretagare och andra gruppen är högt utbildade. Båda grupper har en bra arbetsmiljö och en god hälsa. Det finns ingen undersökning som gjorts på vanliga arbetstagare.

På Veolia i Linköping jobbar redan i dag bussförare som är äldre än 65 år. De tillhör inte gruppen som Klevmarken beskriver. Företaget har en blandning av vanliga anställda med olika etniska bakgrunder. Det finns svenskfödda och invandrare från olika länder som ligger inom EU och utanför. Därför är det intressant att undersöka om det finns faktorer som bestämmer om man vill jobba kvar och om det kan finnas skillnader mellan svenskfödda eller utlandsfödda.

En sådan frågeställning har aldrig tagits upp i litteraturen. Det finns några artiklar i vetenskaplig litteratur som undersöker förtidspensionärer och deras hälsotillstånd men ingen undersökning har gjorts om pensionärer i arbetslivet eller vilka faktor finns att anställda väljer att fortsätta jobba.

Syfte och frågeställning

Syftet är att undersöka arbetstagares arbetsmiljö, motivation, social och etnisk bakgrund för att se vilka faktorer som bestämmer om man vill fortsätta jobba efter 65 år.

Vem och varför jobbar man i dag som bussförare även om man redan uppnått pensionsålder?

Vem planerar att jobba längre? Hur ser deras bakgrund ut och hur bedömer de sin arbetsmiljö.

Vem beslutar redan nu att gå i pension och finns det skäl för det?

Vad tycker bussförarna själva vad kan arbetsgivaren erbjuda för att de jobbar kvar och vad kan företagshälsovården erbjuda?

Undersökt grupp

Veolia i Linköping bedriver busstrafiken i Linköping. De har 260 bussförare. 240 är män och 20 är kvinnor.

Projektarbetet undersöker 2 åldersgrupper hos bussförarna. En åldersgrupp som är 55-64 år. I åldersgruppen blir det aktuellt att tänka på pensionen. För yngre åldersgrupper är det mindre intressant att tänka på pensionen. Därför har jag valt att undersöka den gruppen. Gruppen var splittrad i de som redan har funderat på att jobba vidare och de som bestämt sig att gå i pension. Det fanns 61 anställda i åldersgruppen och 4 var kvinnor. 32 anställda, 2 av de kvinnor, valde att vara med i projektet. Svarsfrekvens efter en skriftlig påminnelse var bara 50,2% i gruppen som vill jobba längre än 65.

12 anställda som är 65 och äldre är en egen grupp. I gruppen fanns ingen kvinna. Bara 5 deltog i undersökningen. Svarsfrekvens var 33 % efter en skriftlig påminnelse. Gruppen kallas i fortsättningen 65+.

Metod

Undersökningen gjordes med ett frågeformulär för varje grupp som var utvecklat för studien och anpassad till arbetssituationen som bussförare har. Frågor som ställts var social, etnisk bakgrund, arbetsmiljöfrågor, motivation varför man jobbar längre, vill jobba längre eller varför man vill sluta. Sedan fanns frågor angående vilka krav anställda har till arbetsgivare eller företagshälsovården som kan ge stöd för att fortsätta.

Varje fråga som var semikvantitativ fick ett värde mellan 0-3 eller 0-4 (Tabell 1). Individuella värden adderas och medelvärde räknas ut för gruppen. Efter detta blir resultat inskrivet i en tabell och diagram.

Frågekategori	metod	utvärdering
Kön	kvalitativ	man/ kvinna
Civilstånd	kvalitativ	ensamstående/ gift/sambo/ barn
Barn	kvalitativ	Hur många?
Anställningsform	kvalitativ	tillsvidare, tim anställning
Hur nöjd är man med anställningsformen	kvalitativ	nöjd, inte nöjd och varför
Egen bedömning av hälsan	skattning semikvantitativ	0 dåligt/ 1 bra/ 2 neutral/3 inte så bra/ 4mycket bra
Problem med vilket organsystem	kvalitativ	vilken organsystem
Frekvens av hot och våld på arbetsplatsen	skattning semikvantitativ	0 aldrig/ 1 sällan/ 2 ofta/ 3 mycket ofta
Hur klarar man sig mot hot och våld	skattning semikvantitativ	0 dåligt/ 1 bra/ 2 neutral/3 inte så bra/ 4mycket bra
Faktiskt utsatt för hot	skattning semikvantitativ	0 aldrig/ 1 sällan/ 2 ofta/ 3 mycket ofta
Faktiskt utsatt för våld	skattning semikvantitativ	0 aldrig/ 1 sällan/ 2 ofta/ 3 mycket ofta
Hur man klarar sina arbetsuppgifter	skattning semikvantitativ	0 dåligt/ 1 bra/ 2 neutral/3 inte så bra/ 4mycket bra
Hur mycket stöd känner man från arbetsgivaren	skattning semikvantitativ	0 dåligt/ 1 bra/ 2 neutral/3 inte så bra/ 4mycket bra
Hur påverkas man av obekvämlig arbetstid	skattning semikvantitativ	0 dåligt/ 1 bra/ 2 neutral/3 inte så bra/ 4mycket bra
Vilken del av livet blir påverkad av obekvämlig arbetstid?	kvalitativ	frågealternativ men också egna uppgifter
Hur trivs anställda på arbetsplatsen	skattning semikvantitativ	0 dåligt/ 1 bra/ 2 neutral/3 inte så bra/ 4mycket bra
Motivation varför man jobbar, vill eller inte vill jobba längre	kvalitativ	frågealternativ men också egna uppgifter
Hur kan arbetsgivare och företagshälsovård påverka beslut?	kvalitativ	egna förslag

Tabell 1:

Innehåll av frågeformulär angående arbetsmiljön och hur informationen blir utvärderad.

På frågor om hälsan ställdes frågan hur man skattar sin egen hälsa. Det blir en semikvantitativ skattning. Förare kunde också skriva vilka hälsoproblem dem hade. Deras sjukdomar blir sammanfattade på organsystemnivå t.ex. rörelseapparat, sinnesorgansystem osv. Tabell nr 3 visar i hur många organsystem förare hade hälsoproblem .

Resultat

Anställningsformen verkar inte spela någon stor roll om man vill fortsätta jobba eller inte. 3 av de 5 som jobbar längre än 65 har en timanställning. 16 av 23 (69 %) förare som vill jobba längre har en tillsvidare anställning. 7 av 9 (77 %) som inte vill jobba längre än 65 har en tillsvidare anställning (ej tabell).

Belåtenhet med anställningsformen var 100 % hos de som jobbar över 65. På förare som tänker fortsätta låg tillfredsställelse på 82 %. 67 % av dem som inte vill fortsätta var nöjda med anställningen. Förare kunde lämna en kommentar. Inte alla kommenterade sitt val men av de som inte vill fortsätta hade 2 en visstidsanställning och de önskade en fastanställning.

Om man var gift/sambo eller var ensamstående påverkade beslut om man ville jobba vidare. Alla som var över 65 och jobbade var gifta. 15 av 22 (68 %, en hade inte besvarat frågan) ville jobba vidare är gift och 5 (55 %) av 9 är gift som inte ville jobba längre än 65 år (ej tabell).

Det gick inte utvärdera om barn spelade någon roll. De flesta i alla grupper hade inte besvarat frågan.

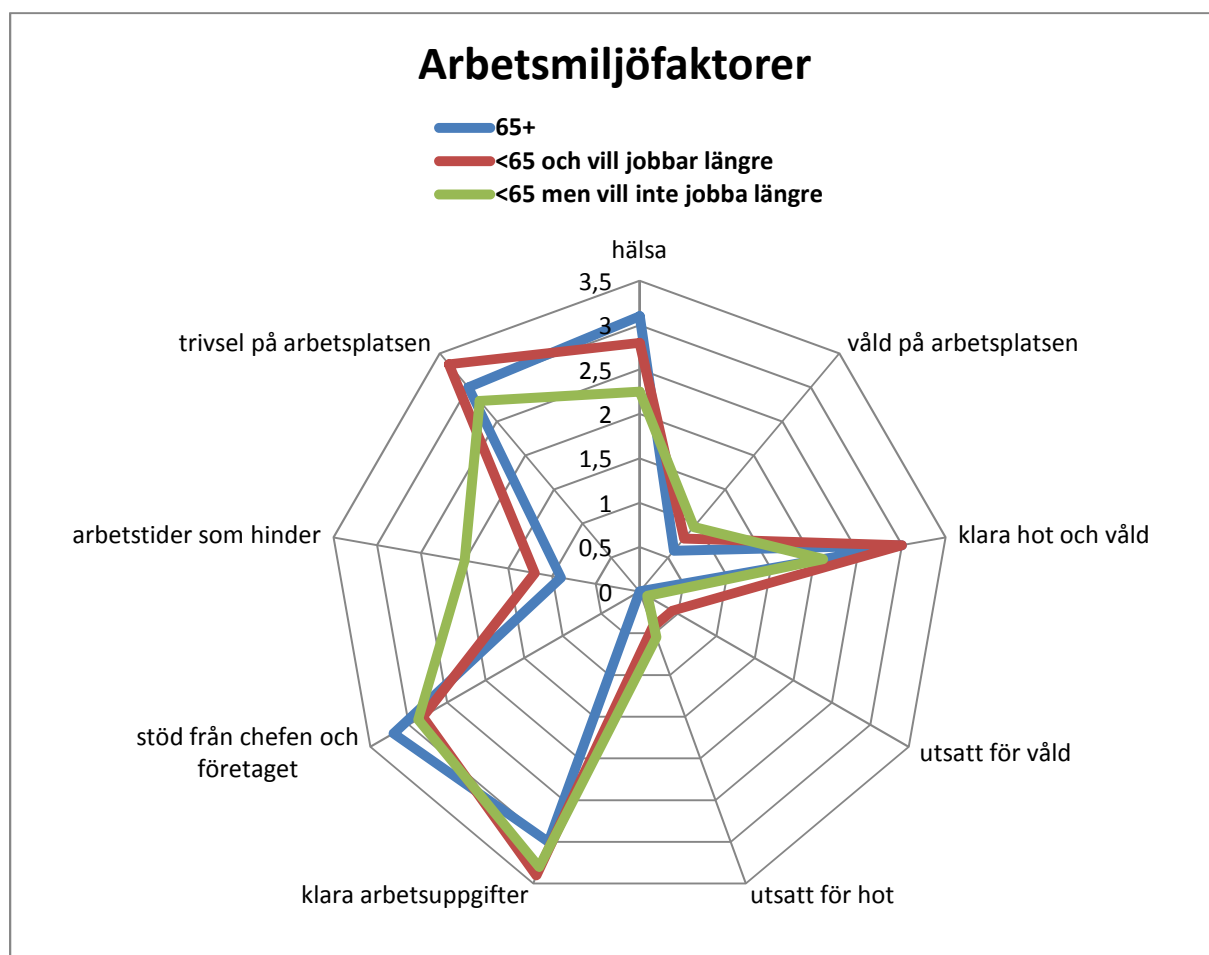
Utländsk bakgrund spelade inte någon roll. 16 av 32 (50 %) av svenskfödda ville fortsätta att jobba. 5 av 11 (45 %) utlandsfödda ville fortsätta att jobba. I gruppen 65+ var alla svenskfödda (ej tabell).

Som framgår i tabell 2 och i figur 1 fanns några intressanta fakta i arbetsmiljön som bestämde om den anställde kommer att fortsätta. Nästa på alla faktorer låg förare som var över 65 bättre i jämförelse med dem som var under 65 och inte ville fortsätta. Det var tydligast på hälsan, hur man upplevde obekväma arbetstid, klarar sig mot hot och våld och mindre på trivsel på arbetsplatsen och om man faktiskt var utsatt för hot och våld.

Hur man klarar arbetsuppgifter verkade inte spela en stor roll. Och det gällde också för stöd från företaget och chefen.

Arbetsmiljöfaktorer	65+	<65 och vill jobbar längre	<65 men vill inte jobba längre
hälsa	3,1	2,8	2,25
våld på arbetsplatsen	0,6	0,78	0,95
klara hot och våld	3	3	2,1
utsatt för våld	0	0,43	0,1
utsatt för hot	0	0,43	0,55
klara arbetsuppgifter	3	3,4	3,3
stöd från chefen och företaget	3,2	2,82	2,88
arbetstider som hinder	0,9	1,2	2
trivsel på arbetsplatsen	3	3,34	2,8

Tabell 2: Tabellen visar via en semikvantitativ skattning hur förare i de 3 grupper upplever olika faktorer i arbetslivet.



Figur 1 visar grafiskt resultat som finns i tabell 2.

Det var inte möjligt att besvara frågan om det fanns en könsskillnad om man ville fortsätta på grund av det fanns bara 2 kvinnor. De ville jobba längre än 65.

Bussförare kunde också svara på vilket problem med hälsan som de hade. Hälsoproblem sammanfattas på organsystem. Till exempel axel-, rygg- och ledbesvär samfattas som besvär från organsystem rörelseorgan, syn och hörsel i organsystem sinnesorgan. Tabell 3 visar på gruppnivå hur många i varje grupp hade problem med en, två eller tre organsystem. Ingen hade mer än med 3 organsystem problem. Det har kommit fram att det fanns flera organsystem som var påverkade hos de som vill sluta. Om man adderar gruppen med 2 och 3 organsystem, så hade 55 % av bussförare som ville sluta med 65 problem med detta och bara 35 % i gruppen som fortstötta. Bussförare 65+ var inte besvärsfri men bara 20 % har problem med 2 organsystem och ingen hade 3 organsystem som var påverkade.

	0 organsystem	1 organsystem	2 organsystem	3 organsystem
65+ (n=5)	3 (60 %)	1(20 %)	1(20 %)	0(0 %)
<65 och vill fortsätta (n=23)	5(22 %)	10(43 %)	5 (22 %)	3(13 %)
<65 och vill inte fortsätta (n=9)	2(22 %)	2(22 %)	3(34 %)	2(22 %)

Tabell 3

Tabellen visar hur många organsystem per individ är påverkade av dåligt hälsa i de 3 undersökta grupperna.

Förare som ville sluta vid 65 upplevde arbetstider som ett hinder. Siffrorna låg betydligt lägre för förare 65+ och de som ville jobba längre. Skillnaden är stor som tyder på att det kan vara en avgörande punkt om man ville jobba längre eller inte.

Alla förare kunde också lämna in uppgifter varför man upplever arbetstider på obekvämt arbetstid som ett hinder. Förare som ville sluta blir mest stört i samband med familjeliv och sociala aktiviteter.

Av dem som var under 65 och planerade att jobba längre än 65 var 16 förare (72 %) stört av arbetstider. Bara 8 förare (50 %) svarade varför man kände sig störd. Mest var det familj, sociala kontakter och hälsan.

I gruppen av förare som vill sluta vid 65 har nästan alla lämnat in uppgifter om påverkan av obekvämt arbetstid och nästan alla var påverkade. Bara en förare kände sig opåverkad av arbetstider och 1 har inte lämnat in uppgifter om han var påverkad eller hur han är påverkad.

Förare kunde svara varför de fortsätter att jobba, vill fortsätta att jobba eller varför man vill sluta. I gruppen 65+ är det framför allt att man kunde umgås med arbetskamrater man hade en uppgift och det var bra för välbefinnande. Sedan spelade extrapengar en mindre roll. Att man tycker att jobb betydde mycket fanns med men det var bara en förare som svarade så.

I gruppen som ville fortsätta jobba hade bara 13 (56 %) förare besvarat frågan. Det som kommit fram oftast är: Umgås med arbetskamrater, kul att jobba längre, man skulle ha en uppgift och det var bra för välbefinnande, jobb var viktigt, pensionen räckte inte till och man ville ha extra pengar.

I gruppen som ville sluta, tyckte de flesta att man bara vill gå i pension. Ytterligare förklaring hade ingen lämnat in.

Hur länge ville man jobba? I gruppen 65+ vill 2 bussförare jobba till 67, en till 70 och 2 förare till 75 år.

Av de som ville fortsätta jobba vill 9 (40 %) arbeta till 67 år, 11 (48 %) till 70 år och en (4 %) till 75 år. 2 (8 %) förare bevarade inte frågan.

På frågan, vad arbetsgivare ska ev. erbjuda fanns inte så många svar. Förare 65+ hade ingen något krav. På förare som var under 65 och vill jobba besvarade bara 8 frågan. Det som kommit fram var arbetstider som ska vara bättre och deltidsanställningar. De som ville sluta ser ingenting som arbetsgivare kan erbjuda som ändrar deras beslut.

Dålig var svarsfrekvensen på frågan vad företagshälsovården kan erbjuda. Här skrev en förare i gruppen 65+ att företagshälsovården ska erbjuda hälsokontroller. I gruppen förare som ville fortsätta tyckte två förare att företagshälsovården ska hålla dem i trim, en förare önskade psykologiskt stöd och en ville gärna ha kontakt 2 gånger för rådgivning. Resten hade inte besvarat frågan eller skrivit att man inte vet hur företagsvården kan bidra till att folk kan och vill fortsätta. De som planerar att sluta vid 65 års ålder har inte besvarat frågan allts.

Diskussion

Ett problem som projekt arbete lidat av är de låga svarsfrekvenserna. Det blir mest uppenbart hos förare som är över 65 och fortsätter jobba. Det är en liten grupp med bara 12 individer och bara 5 deltog i undersökningen. I yngre gruppen fanns flera individer men svarsfrekvens är lika dålig även om man fick en skriftlig påminnelse. En av orsaken kan vara att förare har ett praktiskt yrke och man är inte van att fylla i massor blanketter med frågor. Det är ett förhållande som jag har tidigare noterat i samband med körkortsfrågor eller hälsoundersökning för trafiksäkerhet. Det kan också vara att språkliga svårigheter är orsaken till detta.

Ekonomiska funderingar i samband med en åldrande befolkning har väckt intresse hos äldre arbetskraft (Pensionsmyndigheter, 2013). Lite är bekant om arbetsmiljön för arbetstagare som

jobbar längre än 65 år och vem som har funderat att jobba längre än 65 år. Finns det faktorer som påverkar beslutet?

Undersökningen har försökt att besvara frågan på bussförare i Linköping. Här finns bussförare som är äldre än 65 år och det finns förare, som funderar på att jobba längre. På grund av det blir mer aktuellt för individer att tänka på pensionsålder, har jag begränsat undersökningen till åldersgruppen 55-65 år.

Att en arbetstagare beslutar att jobba längre än 65 år är säkert ett komplext beslut. Här kan individuella, psykologiska, sociala, etniska, ekonomiska faktorer spelar en roll (Friis & al., 2007; Nilsson, 2011) .

Anställningsform spelade i sig ingen stor roll om man ville fortsätta. Men belåtenhet med anställningsformen var lite lägre än för de som inte ville fortsätta. De som var missnöjda fanns en som var timanställd och ville ha en fast anställning.

Studien kunde bekräfta att gifta ofta jobbar längre än 65. De flesta bussförare är manliga och ofta är männen gifta med yngre kvinnor. Så kan det vara så att man inte vill sitta hemma ensam. Ensamstående kan sakna socialt umgänge och bekräftelse via jobbet.

En intressant fråga är också om det spelar någon roll om man kommer från annat land. Här kan finnas olika åsikter som kan vara kulturellt präglad. På Veolia finns de inte. Förare som kommer från annat land har samma planer som sina svenska kollegor.

Systematisk arbetsmiljö arbete är lagstadgat i Sverige. Årliga enkätundersökningar är ofta en fast del i detta. Nuvarande undersökning har frågat om de viktigaste aspekter i arbetsmiljön som berör bussförare. Hälsa spelar en stor roll i enkäter. Hälsoproblem är också ofta undersökt i litteraturen som handlar om förtidspensionering (Debra Sabatini Dwyera, 1999). Denna undersökning kunde bekräfta hälsans betydelse. Även om förare 65+ hade hälsoproblem hade de en bättre hälsa än de som är yngre som ville jobba efter 65 år. Det kan vara så att även de som vill fortsätta och har en dålig hälsa nu kommer att ändra sig om hälsan blir sämre. De som hade mest problem var förare som ville gå i pension vid 65 år.

Hot och våld fanns inte så mycket på arbetsplatsen som man tror om man följer medier. Siffror är låga angående risken för faktiskt hot och våld. En skillnad finns om man tittar hur individen själv bedömer att klara sig mot hot och våld. Förare 65+ eller de som vill fortsätta över 65 år ålder klarar sig bättre mot hot och våld. Här kan finnas en viktig individuell faktor för beslutet att gå i pension eller fortsätta att jobba. En intressant fråga kan också vara hur det är med förare som faktiskt var utsatt för hot och våld. Men det verkar inte vara en avgörande faktor. I båda grupper i åldersgruppen fanns förare som var utsatta på samma nivå. Det talar mot att faktiskt hot och våld är avgörande.

Hur man klarar sina arbetsuppgifter verkar inte spela någon roll. Här hamnade svaret på ”lagom” nivå. Det kan bero på att frågan är fel ställd här i Sverige. Det är impopulärt att sticka ut eller berömma sig själv.

Arbete på obekvämlig arbetstid var en viktig fråga. Möjligtvis den viktigaste för bussförare. Tidigt på morgonen, sent på kvällen eller natten, helger och långa arbetspass tillhör till vardagen av bussförare. Här fanns också den största skillnaden mellan grupperna och de som vill sluta har mest problem just med arbete på obekvämlig arbetstid.

Förvånansvärt lite skillnad fanns angående stöd från företaget. Här verkar alla vara nöjda. Det kan tyda på ett bra kontinuerligt arbetsmiljöarbete.

Trivsel på arbetsplatsen kan man anse som övergripande hur arbetsplatsen fungerar in helhet. Här trivs de bäst som vill jobba längre än 65. Sämst och det förvånar inte, är de som vill sluta.

Motivationen varför man ville fortsätta jobba eller inte göra det var blandad. Social kontakt med arbetskamrater spelade en stor roll, samma som att man har någonting att göra och man tyckte att det är bra för egen hälsa. Faktiskt kunde Rogers (Rogers & al, 1990) påvisa att man har en bättre intellektuell prestation om man fortsätter att jobba eller utövar idrott. Inaktivitet var knuten till mindre kognitiv prestationsförmåga. Men jobbet i sig och pengar var också drivkraften. För de som vill gå i pension fanns inte vidare motivering. Kanske det är acceptabelt på grund av man har jobbat hela sitt liv och det kan vara nog. Det är ett beslut som individen fattar generellt för sitt liv.

På Veolia får man bara jobba till 70år. Det visade sig att vissa förarens önskan är att arbeta längre än 70. Några tyckte att 75 år kan vara en åldersgräns för dem. Bussförare måste förstas uppfylla Transportstyrelsens krav för innehav av körkort. Men om de är uppfyllda är frågan om man inte kan tillåta en frisk pensionär i gott skick att jobba vidare.

Tyvärr var svarsfrekvensen väldigt dålig angående vad arbetsgivare och företagshälsovård kan göra för att stödja arbetstagare att jobba längre. Problemet på företagshälsovården kan vara att anställda inte vet vad företagshälsovården gör eller kan göra för dem. Det verkar överraskande men i dagligt arbete på företagshälsovården kan man se att arbetsgivare och arbetstagare inte har tillräcklig information vad företagshälsovården kan bidra med. Samtidigt finns i Previa inte någon tjänst eller fundering om just den gruppen. Det behövs en utveckling av anpassade tjänster och en bättre information till arbetsgivare och arbetstagare. Äldre människor har mer sjukdomar än yngre. Om man vill satsa på äldre arbetskraft behövs också en anpassad företagshälsovård.

Slutsats

Att jobba längre än 65 är ett beslut som beror på olika faktorer. Individens beslut om man vill göra det överhuvudtaget, hälsa och arbetsmiljö och hur man upplever detta är viktigt. Möjlighet att kunna fortsätta även längre än 70år kan vara aktuellt. För företagshälsovården kan det vara aktuellt att fundera på tjänster och stöd som man kan erbjuda och kommunicera detta mot kunden.

Litteraturreferenser

Debra Sabatini Dwyera, e. a. (April 1999). Health problems as determinants of retirement: Are self-rated measures endogenous? *Journal of Health Economics*, Volume 18, Issue 2, , ss. 173–193.

Friis, K., & al., e. (January 2007). Influence of health, lifestyle, working conditions, and sociodemography on early retirement among nurses: The Danish Nurse Cohort Study. *Scand J Public Health* vol. 35 no. 1 , ss. 23-30.

Justiz, B. d. (u.d.). *Sozialgesetzbuch IV § 235*. Hämtat från <http://www.gesetze-im-internet.de/index.html>: http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_6/___235.html den 02 03 2013

Klevmarken, A. (2010). *Vem arbetar efter 65 års ålder?* Stockholm 2010: Sociala rådet.

Nilsson. (2011). Factors influencing the decision to extend working life or retire. *Scand J Work Environ Health*. 2011;37(6):473–480.

Pensionsmyndigheter. (2013). *Alternativ pensionsålder*. Pensionsmyndigheter.

Rogers, & al. (1990). After reaching retirement age physical activity sustains cerebral perfusion and cognition. *J. Am. Geriatr. Soc.* 38 , ss. 123-128.