

# Velkommen til workshop 501 om: SeniorArbejdsliv – muligheder og barrierer for et længere arbejdsliv

Den 12. november 2019 AM:2019

**SeniorArbejdsliv**

RESULTATER

PRESSE

FORSKNING

OM SENIARARBEJDSLIV

KONTAKT



## Seniorer på arbejdsmarkedet

I SeniorArbejdsliv kan du få svar på, hvad der skubber nogle ufrivilligt tidligt ud, og hvad der er med til at fastholde andre længe og tilfredse i arbejdslivet.

Flemming Pedersen, TeamArbejdsliv & Annette Meng, Forsker, NFA

(Karen Albertsen/Ulrik Gensby, TeamArbejdsliv og Lars Andersen/Emil Sundstrup, NFA)

## □ HVORFOR FOKUS PÅ ET LÆNGERE ARBEJDSLIV?

---

- Færre unge
  - Løbende hævet pensionsalder:
    - Personer, der i år fylder 36-39 år, kan se frem til at afslutte deres arbejdsliv som 72-årige
    - Efterlønsalderen er steget fra 60 til 62 år og vil forsat stige i takt med pensionsalderen
    - Efterlønsperioden begrænses gradvist til 3 år.
  - Den fysiske arbejdskapacitet falder med årene – for nogle falder den under kravet i arbejdet, for andre gør den ikke
  - Den kognitive arbejdskapacitet er mere stabil over livet
-

## SAMFUNDSMÆSSIG UDFORDRING

---

- Der er flere medarbejdere fremover, som vil blive udfordret i at varetage deres normale job frem til pensionsalderen
- Der er andre som uden problemer vil kunne arbejde længere også længere end pensionsalderen
- Brug for viden om, hvad der kan fastholde og hvad der får seniormedarbejdere til at stoppe på arbejdsmarkedet

## □ HVAD BESTÅR 'SENIORARBEJDSLIV' UNDERSØGELSEN AF ?

---

Praksisundersøgelsen,  
interview med virksomheder:

- ❖ Medarbejdere, TR AMR
- ❖ Ledere, HR

Medarbejderundersøgelsen,  
spørgeskema:

- ❖ Medarbejdere
- ❖ Personer forladt arbejdsmarkedet

Virksomhedsundersøgelsen  
, spørgeskema:

- Virksomheder (ledere)

Tværgående kommunikationsindsats

---

## □ PRAKSISUNDERSØGELSEN

---

- Interview med ledelse/HR, TR og medarbejdere i 9 virksomheder
- Fokus på seniorpolitik i virksomhederne

### Formål:

- At afdække seniorpolitikker
  - At afdække Push/Stay faktorer og beslutninger
  
  - Vi kommer til at følge et antal seniore medarbejdere, når de forlader arbejdsmarkedet
-

## □ MEDARBEJDERUNDERSØGELSEN OG VIRKSOMHEDSUNDERSØGELSEN

---

Spørgeskemasvar fra ca. 13.000 beskæftigede +50 årige

Spørgeskemasvar fra ca. 2.500 virksomheder

---

## □ PUSH OG STAY

---

### PUSH

- De forhold som er med til at skubbe en medarbejder ud af arbejdsmarkedet
- Hvad tænker I det kan være?

### STAY

- De forhold som er med til at fastholde en medarbejder på arbejdsmarkedet
  - Hvad tænker I det kan være?
-

## □ STAY FAKTORER - PRAKSISUNDERSØGELSEN

### Stay faktorer – sociale og relationelle

Anerkendelse af den seniore medarbejders værdi for opgaveløsningen – både fra ledelse og kolleger/unge

At der er etableret opmærksomhed på seniore medarbejdere (fx en ordning)

### Stay faktorer – organisatoriske

Mulighed for at omfordele arbejdsopgaver

Mulighed for at tilpasse arbejdstiden til medarbejderens behov

Kompetenceudvikling (også) til seniore medarbejdere

Forberedelse af seniore medarbejdere på de sidste år på arbejdsmarkedet og hvad der kommer efter

### Stay faktorer – individ/privat

Arbejdets betydning for den enkeltes identitet – faglig og socialt

Økonomiske forhold – ikke råd

Forhold i privatlivet – fx vil hellere på job end gå hjemme



## □ PUSH-FAKTORER PRAKSISUNDERSØGELSEN

---

### Push faktorer – sociale og relationelle

Den enkelte kan føle sig presset ud – 'ofre sig'

### Push faktorer – organisatoriske

Manglende kendskab til seniorordning/muligheder

Manglende mulighed for at tilpasse arbejdsopgaver og arbejdstid

At ledelsen ikke udlever intention i seniorpolitik/-ordning

Nedskæringer/dårlig økonomi

### Push faktorer – individ/private

Mental og fysisk nedslidning

Manglende omstillingsparathed og lyst til kompetenceudvikling

Råd til at trække sig tilbage

Brug for at være i familien

# HVORNÅR FORVENTER MEDARBEJDERE OVER 50 ÅR AT FORLADE ARBEJDSMARKEDET?

---

Før pensionsalderen	Til pensionsalderen	Efter pensionsalderen
<b>51%</b>	<b>30%</b>	<b>19%</b>

# Hvor mange forventer at forlade arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen?

---

Mest stillesiddende arbejde, som ikke kræver fysisk anstrengelse	Mest stående eller gående arbejde, som ellers ikke kræver fysisk anstrengelse	Stående eller gående arbejde med en del løfte- eller bærearbejde	Tungt eller hurtigt arbejde, som er fysisk anstrengende
<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>56%</b>	<b>61%</b>

# Hvor mange forventer at forlade arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen

---

Mest stillesiddende arbejde, som ikke kræver fysisk anstrengelse	Mest stående eller gående arbejde, som ellers ikke kræver fysisk anstrengelse	Stående eller gående arbejde med en del løfte- eller bærearbejde	Tungt eller hurtigt arbejde, som er fysisk anstrengende
22%	19%	14%	12%

Hvad får de ældre  
medarbejdere til at gå?

---

Forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet	1. Siddende arbejde	2. Stående gående arbejde	3. Stående gående arbejde + løft	4. Tungt og hurtigt arbejde
<b>Fritid</b>				
At du selv vil bestemme, hvad du skal foretage dig	56	49	36	24
At kunne få mere tid til fritidsinteresser	51	42	32	23
<b>Helbred, krav og trivsel</b>				
At du ikke længere vil kunne klare arbejdet	18	24	36	46
Dårligt fysisk helbred	13	16	28	33
At du ikke trives på arbejdspladsen	10	8	6	8
Dårligt psykisk helbred	5	5	4	6
<b>Økonomi og tilbagetrækningsovervejelser</b>				
Mulighed for at få pension	29	27	24	22
Økonomiske overvejelser	24	19	15	9
Mulighed for at få efterløn	16	22	26	22
Gode fratrædelsesvilkår på arbejdspladsen	7	6	4	4
<b>Normer</b>				
Det er almindeligt at man går på det alderstrin inden	11	11	9	11
For at gøre plads til yngre medarbejdere	10	12	11	10
<b>Eksterne faktorer</b>				
Ønske fra ægtefælle	8	6	5	3
Ophør af ansættelse	5	4	3	3
Efter ønske fra arbejdspladsen	3	2	1	2
<b>Ingen af ovenstående</b>	3	4	4	3

# Intensive arbejdskrav

---

*"Jamen det var simpelthen så opkogt af stress og travlhed. Man byggede både dag og nat. Så tog jeg en snak med fru en herhjemme, og så blev vi enige om, at nu var det tid at stoppe".*

*Medarbejder indenfor byggeriet*

*"Alt skal dokumenteres, og det handler ikke om menneskene. Der er alt for meget administration, og det var ikke derfor, jeg gik ind i det fag her. Men det er derfor, jeg stopper – det er fandeme ikke fordi, jeg ikke elsker mit arbejde. For det gør jeg, ellers havde jeg jo ikke været her".*

*Medarbejder i ældreplejen*

---

# Organisatoriske forandringer

---

*"Der nednormeres i øjeblikket i virksomheden, og mange går på pension. Digitale systemer kan være en udfordring ift. at blive på arbejdspladsen. Jeg kommer til at bruge meget mere energi på at sætte mig ind i dem".*

*Medarbejder på videns-  
arbejdsplads*

---



Hvad kan få de ældre  
medarbejdere til at blive?

---

<b>Vælg de grunde der kunne gøre, at du ville blive længere på arbejdsmarkedet. Hvis ...</b>	<b>%</b>
... der var mulighed for flere seniordage	<b>40</b>
... arbejdstiden blev bedre tilrettelagt i forhold til dine behov	<b>34</b>
... det økonomisk bedre kunne betale sig	<b>29</b>
... der var mulighed for længere ferier	<b>28</b>
... arbejdet var mindre fysisk anstrengende	<b>16</b>
... dit helbred havde været bedre	<b>15</b>
... arbejdet var mindre psykisk anstrengende	<b>14</b>
... ledelsen ønskede at jeg blev længere	<b>14</b>
... der blev sat større pris på dit arbejde	<b>12</b>
... du fik større indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse	<b>12</b>
... der var mindre krav til omstilling og forandring	<b>10</b>
... du fik betalt et uddannelsesforløb til at kunne varetage et andet job (ikke nødvendigvis på samme arbejdsplads)]	<b>6</b>
... der var opbakning fra ægtefælle/samlever/partner	<b>6</b>
... dine muligheder for efter- og videreuddannelse var bedre	<b>5</b>
... der var større faglige udfordringer	<b>4</b>
Ingen af ovenstående	<b>20</b>

Kilde: Seniorarbejdsliv, medarbejderundersøgelsen, NFA

	1. Siddende arbejde	2. Stående gående arbejde	3. Stående gående arbejde + løft	4. Tungt og hurtigt arbejde
<b>Jeg ville blive længere hvis ...</b>				
<b>Fritid</b>				
... der var mulighed for flere seniordage	45	42	34	27
... der var mulighed for længere ferier	37	24	19	12
<b>Flexibilitet</b>				
... arbejdstiden blev bedre tilrettelagt i forhold til din fritid	39	33	26	24
<b>Økonomi</b>				
... det økonomisk bedre kunne betale sig	31	27	26	21
<b>Helbred, og fysiske og mentale krav</b>				
... dit helbred havde været bedre	10	13	23	33
... arbejdet var mindre fysisk anstrengende	3	12	38	51
... arbejdet var mindre psykisk anstrengende	15	17	11	16
<b>Anerkendelse og indflydelse</b>				
... ledelsen ønskede at jeg blev længere	20	13	7	6
... der blev sat større pris på dit arbejde	11	12	12	15
... du fik større indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse	12	13	9	10
<b>Forandringer og udfordringer</b>				
... der var mindre krav til omstilling og forandring	11	13	8	8
... der var større faglige udfordringer	6	4	3	3
<b>Uddannelse</b>				
... dine muligheder for efter- og videreuddannelse var større	5	6	4	5
... du fik betalt et uddannelsesforløb til at kunne være uddannet	5	7	6	8
<b>Eksterne faktorer</b>				
... der var opbakning fra ægtefælle/samlever/partner	8	5	4	2
<b>Ingen af ovenstående</b>	19	21	21	15

# Identitet, selvværd og fællesskab

---

*"Så var der jo lige pludselig en del af mit liv, der var crashet. Og så kan man jo sige, at i stedet for at gå hjemme og blive et surt, bittert menneske, så begyndte jeg at arbejde igen, fordi du så følte, at der var nogen, der havde brug for dig".*

*"Kollegaerne betyder meget, det kan jeg lige så godt sige. Og der er en god humor, og vi kommer godt ud af det med hinanden"*

*Medarbejder i produktionsvirksomhed efter konens død*

*Medarbejder i ældreplejen*

---

# Egne forestillinger om at forlade arbejdsmarkedet?

---

<b>Forestilling om årsager til at forlade arbejdsmarkedet</b>	<b>%</b>
At du selv vil bestemme, hvad du skal foretage dig	<b>48</b>
At kunne få mere tid til fritidsinteresser	<b>43</b>
Mulighed for at få pension	<b>27</b>
At du ikke længere vil kunne klare arbejdet	<b>25</b>
Mulighed for at få efterløn	<b>20</b>
Økonomiske overvejelser	<b>20</b>
Dårligt fysisk helbred	<b>18</b>
Det er almindeligt, at man går på det alderstrin inden for dit arbejdsområde	<b>11</b>
For at gøre plads til yngre medarbejdere	<b>11</b>
At du ikke trives på arbejdspladsen	<b>9</b>
Ønske fra ægtefælle	<b>7</b>
Gode fratrædelsesvilkår på arbejdspladsen	<b>6</b>
Dårligt psykisk helbred	<b>5</b>
Ophør af ansættelse	<b>4</b>
Efter ønske fra arbejdspladsen	<b>2</b>
Ingen af ovenstående	<b>4</b>
Kilde: Seniorarbejdsliv, medarbejderundersøgelsen, NFA	

# Hvilke muligheder findes på arbejdspladsen?

---

	1. Siddende arbejde	2. Stående gående arbejde	3. Stående gående arbejde + løft	4. Tungt og hurtigt arbejde
<b>Muligheder på arbejdspladsen</b>				
<b>Nedsat tid</b>				
Nedsat arbejdstid uden økonomisk kompensation	31	28	21	16
Ekstra fridage/mere ferie	25	21	18	13
Nedsat arbejdstid med økonomisk kompensation	8	7	6	6
<b>Fleksibilitet</b>				
Fleksible arbejdstider	39	19	14	9
<b>Sundhedsfremme og behandling</b>				
Behandlingsordning	29	21	24	20
Fysisk træning/motion	17	11	11	8
Sundhedscheck	14	10	10	8
Rygestopkursus	11	10	10	8
Sund kost/kostvejledning	9	5	4	3
<b>Tilpasning af arbejde eller kompetencer</b>				
Kompetenceudvikling/efteruddannelse	21	14	11	9
Nedsættelse af arbejdsbyrde og ansvar	11	8	7	6
At skifte jobområde	9	6	6	6
<b>Rådgivning</b>				
Seniorrådgivning, fx fra intern eller ekstern konsulent	13	7	4	1
<b>Økonomi</b>				
Lønforbedring	4	4	3	5
Bonus stillet i udsigt, hvis du trækker dig senere tilbage	2	2	2	2
<b>Ingen af ovenstående</b>	20	25	29	37



# Seniorordninger i praksis

---

*"Det er jo op til hver enkelt afdeling, hvordan chefen opfatter tingene. Det er der, jeg så har problemet med at blive presset i hverdagen. Og jeg har jo sagt, at jeg har for mange opgaver, men det preller lidt ligesom af. Når man siger, at man er presset og har for meget, bliver der så ikke rigtigt gjort noget ved det".*

*Medarbejder vidensarbejde*

---

# Dialog

---



- Grupper a 4-5 personer
  - Hvad er svaret – seniorordninger, seniortilbagebetalingsordning, eller?
  - Skal seniorordninger være rettighed eller mulighed?
  - Hvordan rummes forskellighederne i belastning i arbejdet?
  - Kan man ha en seniorordning i en organisationer der skærer ned?
-

# Tak for i dag 😊

## Seniorarbejdsliv.dk

---

SeniorArbejdsLiv

RESULTATER

PRESSE

FORSKNING

OM SENIORARBEJDSLIV

KONTAKT



## Seniorer på arbejdsmarkedet

I SeniorArbejdsLiv kan du få svar på, hvad der skubber nogle ufrivilligt tidligt ud, og hvad der er med til at fastholde andre længe og tilfredse i arbejdslivet.