

Spørgeskema-undersøgelse om seniorpolitiske tiltag i Region Midtjylland



Center for Kvalitetsudvikling
Region Midtjylland
Olof Palmes Allé 15
8200 Århus N.

**Spørgeskemaundersøgelse om seniorpoli-
tiske tiltag i Region Midtjylland**

Rapporten er udarbejdet af:
Region Midtjylland
Center for Kvalitetsudvikling
Olof Palmes Allé 15
8200 Århus N

Projektleder Thomas Ochsner
E-mail: Thomas.Ochsner@stab.rm.dk
Tlf.: 87 28 49 32

Konsulent Signe Andrén Thomsen
E-mail: Signe.Thomsen@stab.rm.dk
Tlf.: 87 28 49 46

Bestillingsnr.: 171

© Center for Kvalitetsudvikling

Sammenfatning

Undersøgelsen har til formål dels at beskrive regionalt ansattes eventuelle planer om tilbage-trækning fra arbejdsmarkedet dels at beskrive hvilke forhold der kan medvirke til, at medarbejdere forbliver ansat på en arbejdsplads i Region Midtjylland frem for at gå på efterløn.

Undersøgelsens svarprocent er på 67%. Data bygger på 999 besvarede spørgeskemaer. Deltagerne i undersøgelsen er samtlige ansatte i Region Midtjylland, som er født i 1950 eller i 1954 med mindst en halvtidsansættelse.

Undersøgelsens data tegner et mangefarvet billede af svarpersonernes oplevelse af arbejdsliv kontra tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Svarmønstre og deltagernes skriftlige kommentarer understreger, at alder ikke blot er kronologi, men at vi også har en biologisk, funktionel og social alder, som formes af vores arbejds- og livsforhold.

Det generelle billede for alle svarpersonerne er, at de i høj grad godt kan lide deres arbejdsopgaver. 71% af alle svarpersoner svarer dette, mens 24% svarer, at de i nogen grad kan lide deres arbejdsopgaver. Ligeledes vidner data om, at alle svarpersoner i stor udstrækning har et ønske om at udvikle sig fagligt, og at de har et socialt netværk på arbejdspladsen.

86% af alle svarpersonerne angiver, at de har optjent ret til efterløn, men deres fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet, efter de er fyldt 60 år, synes dog i mange tilfælde stadig at være uafklaret. Det kan ses ved, at en tredjedel af alle svarpersoner angiver, at de på nuværende tidspunkt endnu ikke har taget stilling til deres arbejdsliv, efter de fylder 60 år. Dette gælder først og fremmest personer fra årgang 1954, men for gruppen af personer fra årgang 1950, er der 29%, som endnu ikke har taget stilling til, om de vil fortsætte med at arbejde eller gå på efterløn, når de bliver 60 år. Kommentarer og svarmønstre vidner om, at mange har overvejelser som på samme tidspunkt går i retning af overgang til efterløn og fortsættelse af arbejdslivet. Navnlige helbredet synes for mange svarpersoner at være en ubekendt faktor i forhold til deres ønske om at fortsætte arbejdslivet, efter de fylder 60 år.

Et stort flertal af svarpersonerne karakteriserer deres nuværende almene helbredstilstand som værende "virkelig god" eller "god", mens 19% svarer "nogenlunde", og kun 2% svarer "dårlig" eller "meget dårlig". Mindre grupper af svarpersoner beretter om nedslidning i forhold til arbejdsopgaver og dermed en manglende sammenhæng mellem deres personlige ressourcer og arbejdets krav.

Næsten halvdelen af alle svarpersoner planlægger under forskellige former at fortsætte med at arbejde, når de bliver 60 år. Nogle på fuld tid, andre på deltid. Nogle ønsker at fortsætte helt til, de når deres pensionsalder, mens andre ønsker at gå på efterløn inden pensionsalderen, og f.eks. trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet samtidig med deres ægtefælle eller samlever.

Personer som ønsker at gå på efterløn udgør 17% af svarpersonerne. Bag ønsket om at gå på efterløn ligger især et behov for at udfolde livet i andre rammer end de arbejdsmæssige, idet mange ønsker at leve et aktivt tredje liv eller at bruge mere tid på deres familie. Samtidig er der

også over halvdelen af alle svarpersoner, som begrundet deres ønske om at gå på efterløn med deres helbred, det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø.

Det er navnlig personalegrupper med fysisk arbejde som angiver, at deres helbred er en vigtig grund til deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Det gælder for serviceassistenter, sosu-assistenter og lignende samt hus-/rengøringsassistenter.

I forhold til de forskellige begrundelser for at gå på efterløn, er det bemærkelsesværdigt, at kun 12% af alle svarpersonerne i høj grad motiverer dette med, at deres efterlønsordning og øvrige økonomi er så god, at de økonomisk set ikke længere behøver at arbejde.

Iværksættelse af seniorpolitiske tiltag bliver positivt modtaget af svarpersonerne, og kan ud fra svarene tænkes at have en positiv effekt i forhold til at fastholde de ansatte i fortsat beskæftigelse. Dette gælder ikke kun for gruppen af personer, som ikke har taget stilling til deres arbejdsliv, når de bliver 60 år, men også for næsten halvdelen af de personer, som har tænkt sig at gå på efterløn.

De seniorpolitiske tiltag som vinder størst tilslutning er tiltag, som giver en lettelse i arbejdslivet, og dermed sikrer en bedre overensstemmelse mellem den enkeltes ressourcer og arbejdets krav. Svarpersonerne peger navnlig på følgende tiltag: "mulighed for at undgå aften-, natte- og weekendvagter" og "mulighed for at få mere fleksible arbejdstider". Det er især personer, som arbejder i vagter, læger, sygeplejersker og sosu-assistenter og lignende, som peger på disse tiltag.

Et beslægtet tiltag vinder gehør blandt mange forskellige grupper, idet 71% af svarpersonerne ønsker "mulighed for at gå ned i tid med delvis lønkomensation".

Selvom nogle seniorpolitiske tiltag er mere efterspurgte end andre, viser undersøgelsen, at det er individuelt, hvad den enkelte medarbejder efterspørger. Der efterspørges samlet set en bred vifte af seniorpolitiske tiltag, og de enkelte medarbejdere har individuelle behov, som de ønsker imødekommet, hvis de skal blive på arbejdspladsen frem for at gå på efterløn eller pension.

Mange svarpersoner ønsker at tage aktiv del i udviklingen på deres arbejdsplads, frem for blot at blive set som personer på vej ud af arbejdsmarkedet. Således peger over halvdelen af svarpersonerne på "kurser, som sikrer kompetenceudvikling blandt personale i min aldersgruppe" og "anerkendelse af erfaring og viden på min arbejdsplads, fx i form af, at jeg kan stå for oplæring af yngre kolleger", som tiltag der kan bidrage til, at de bliver på deres arbejdsplads frem for at gå på efterløn.

Overordnet set viser undersøgelsens data, at svarpersonerne nærer et stort ønske om at fortsætte med at arbejde trods muligheden for at trække sig tilbage til efterløn. Deres helbred er dog en ubekendt faktor, men seniorpolitiske tiltag, som fremmer balance mellem den enkeltes ressourcer og arbejdets krav, kan have en stor effekt i at fastholde +60-erne i fortsat beskæftigelse.

Indholdsfortegnelse

1. Baggrund og formål	7
Baggrund.....	7
Formål med seniorpolitiske tiltag	7
Kritik af seniorpolitik.....	7
Hidtidig seniorpolitik i Region Midtjylland	8
Formål.....	8
Organisering	9
Rapportens opbygning	9
2. Metode	10
Signifikanstests	11
3. Svarprocent og bortfaldsanalyse	12
Svarprocent	12
Analyse af bortfald	12
Faggrupper	15
Arbejdstid	15
Helbredstilstand.....	15
Årgang 1950 og 1954	15
4. Optjening af ret til at gå på efterløn	16
5. Overvejelser i forhold til arbejdsliv ved 60-årsalderen	17
Personer som endnu ikke har taget stilling.....	17
Personer som overvejer at gå på efterløn	18
Grupper af personer som overvejer at fortsætte med at arbejde	18
6. Vigtige grunde til at gå på efterløn	19
Vigtige grunde til at gå på efterløn.....	19
Ønsker om et aktivt tredje liv	21
Anvende tid på familien.....	21
Timing af efterløn i forhold til ægtefælle	22
Helbred	22
Begrundelser knyttet til uoverensstemmelse mellem arbejdsforhold og ressourcer.....	22
Fysisk og psykisk arbejdsmiljø	23
Andre begrundelser vedrørende arbejdsforhold.....	23
Økonomiske faktorer	24
Svarmønstre fra efterlønsgruppen	24
7. Seniorpolitiske tiltag	25
Analyse på baggrundsgrupper	26
Specifikke seniorpolitiske tiltag	27
Arbejdstider	27
Lønkomensation	28
Kompetenceudvikling og anerkendelse	28
Seniornetværk.....	29
Arbejdsopgaver	29

Forslag til seniorpolitiske tiltag	29
8. Vigtige grunde til at fortsætte med at arbejde.....	30
Stor tilfredshed med arbejdsopgaverne	30
Ønske om faglig udvikling	31
Socialt netværk	31
Kedsomhed	31
Økonomiske årsager	31
Følges med ægtefællen	31

Bilag 1: Spørgeskema

Bilag 2: Tabelmateriale

Bilag 3: Kommentarer

1. Baggrund og formål

Baggrund

Finanskrisen som startede i 2008 sender rystelser gennem dansk økonomi, men en ting kan krisen med næsten statsgaranti ikke lave om på. Inden for en lang række vigtige offentlige medarbejdergrupper vil der fortsat være knaphed på arbejdskraft. Meget gøres for at rekruttere nye medarbejdere, men blot opretholdelse af status quo på arbejdsmarkedet synes vanskeligt i lyset af den demografiske udvikling, hvor små årgange skal løfte arven fra den talstærke efterkrigsgeneration.

Et centralt politisk projekt, der kan have stor betydning for opretholdelsen af velfærdsstaten, er at skabe incitament, der sikrer, at danskerne er længere tid på arbejdsmarkedet, herunder at sikre en senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Efterlønsreformen har haft en effekt i denne retning, men spørgsmålet er, om lokalt forankrede seniorpolitiske tiltag kan udbygge denne effekt.

Formål med seniorpolitiske tiltag

Samfundsøkonomisk rummer seniorpolitik store fordele. Beregninger viser således, at der på landsplan kan spares 190 mio. kr. om året på de offentlige finanser, hvis alene sygeplejersker, læger og pædagoger skubbede efterlønnen et år¹.

Seniorpolitiske tiltag kan have flere formål. Det primære formål med politikken er fastholdelse af arbejdskraft til gavn for arbejdspladsen. Ikke blot sikrer dette arbejdspladsens værdifuld arbejdskraft, men seniormedarbejders tilstedeværelse giver også arbejdspladsen en mangfoldighed. De forskellige aldersgrupper har forskellige fortrin, og her kan seniorer have en kulturbærerrolle i kraft af deres erfaring, overblik og menneskekundskab. En officiel politik i Region Midtjylland er, at personalesammensætningen bør afspejle mangfoldigheden i befolkningen og dermed styrke Region Midtjylland som en attraktiv, mangfoldig og rummelig arbejdsplads.

Et andet formål med seniorpolitik er, at den kan være med til at sikre seniormedarbejderens overgang til livet efter pensionering. Seniorpolitiske tiltag som tager udgangspunkt i den enkeltes behov kan således medvirke til, at den enkelte senior får en mere glidende overgang til det tredje liv.

Kritik af seniorpolitik

Der har i den offentlige debat også været fremsat kritik af seniorpolitik. Alder er ikke blot kronologi, idet vi alle også har en biologisk, funktionel og social alder. Seniorpolitiske tiltag ud fra et simpelt alderskriterium, og ikke ud fra behov, kan derfor opleves som et unødigt gode.

¹ Magasinet Resonans 15.02.2006

Ressourcestærke seniorer kan opleve seniorpolitiske tiltag som unødvendig og aldersdiskriminerende omsorg, som rummer en stigmatisering, da de bliver oplevet som en alder og ikke som et helt menneske.

Et andet kritikpunkt mod seniorpolitik er, at det er en personalepolitik, som kun retter sig mod et segment af medarbejdere. Det kan derfor være nødvendigt at indlejre seniorpolitiske tiltag i en bredere livsfasepolitik, som omfatter alle aldersgrupper med de behov, som kendetegner netop deres livssituation.

Hidtidig seniorpolitik i Region Midtjylland

Århus Amt havde som den eneste af de 4 Amter, der indgik i dannelsen af Region Midtjylland, en aftale med organisationerne om anvendelse af lokale midler til seniorpolitiske tiltag. "Århus-ordningen" blev imidlertid opsagt i 2007 og erstattet af nogle midlertidige retningslinjer for indgåelse af senioraftaler i Region Midtjylland. De midlertidige retningslinjer bygger på en forudsætning om, at seniorordninger i Region Midtjylland dels skal have et fastholdelsesperspektiv og dels aftales på baggrund af en konkret og individuel vurdering.

Muligheden for at aftale individuelle seniorordninger er fra 2009 suppleret med en generel seniorbonusordning. Denne ordning, der foreløbig er aftalt for en 3-årig periode, er finansieret af midler fra trepartsaftalerne, og udmøntet ved overenskomstforhandlingerne i 2008.

Seniorbonus udbetales generelt fra medarbejderen fylder 60 år. For enkelte medarbejdergrupper på LO-området er aldersgrænsen dog fastsat til 58 år, mens den for lægernes vedkommende er sat til 62 år.

Bonussen er stigende med den ansattes alder og kan efter den enkeltes valg konverteres til ekstra fridage, pensionsopsparing eller kompetenceudviklingsformål.

Formål

Initiativet til denne undersøgelse skyldes, at Region Midtjylland ønsker større viden om seniormedarbejders præferencer mellem fortsat arbejde eller efterløn. Formålet med denne spørgeskemaundersøgelse er:

1. at undersøge forskellige medarbejdergruppers eventuelle planer om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet
2. at undersøge hvilke forhold der kan medvirke til, at medarbejdere ønsker at forblive ansat på en arbejdsplads i Region Midtjylland frem for at gå på efterløn.

Den viden, som bliver tilvejebragt i forbindelse med undersøgelsen, skal kvalificere en yderligere implementering af seniorpolitiske tiltag i Region Midtjylland. Undersøgelsens følgegruppe drøfter, hvordan den gennemførte undersøgelse kan kvalificere den videre implementering af seniorpolitiske tiltag på regionens arbejdspladser.

Undersøgelsens formål er at undersøge tiltag, som kan sikre fortsat ansættelse frem for efterløn. Undersøgelsen forsøger at beskrive overvejelser vedrørende adfærd, når svarperso-

nerne er fyldt 60 år. Dette udelukker ikke, at personalepolitiske tiltag på dette felt kan tages i brug over for lidt yngre årgange.

Deltagerne i undersøgelsen er alle registreret som ansatte på en arbejdsplads under Region Midtjylland. Undersøgelsen måler dermed på tiltag, som kan fastholde personerne på deres arbejdsplads. Tiltag som kan rekruttere ansatte omkring efterlønsalderen til regionens arbejdspladser indgår ikke i undersøgelsesdesignet.

Organisering

Undersøgelsens arbejdsgruppe bestod af repræsentanter for de faglige organisationer, samt ledere og medarbejdere fra Koncern HR og Center for Kvalitetsudvikling. Direktør Lars Hansson var formand for gruppen.

Rapportens opbygning

Kapitel 1 og 2 beskriver undersøgelsens baggrund og formål samt metode.

De følgende kapitler indeholder undersøgelsens data. Kapitel 3 beskriver svarprocent og bortfaldsanalyse. Kapitel 4 gør rede for, hvem der har optjent ret til at gå på efterløn, mens kapitel 5 indeholder svarpersonernes overvejelser i forhold til deres arbejdsliv, når de bliver 60 år. Derefter beskriver kapitel 6 vigtige grunde til at gå på efterløn, hvorpå kapitel 7 omhandler seniorpolitiske tiltag, som kan bidrage til, at svarpersoner bliver på arbejdsmarkedet. Til slut omtaler kapitel 8 vigtige grunde til, at svarpersonerne overvejer med at fortsætte med at arbejde efter, at de bliver 60 år.

Bilagsmaterialet har følgende indhold: Bilag 1 viser undersøgelsens spørgeskema. Bilag 2 er et tabelmateriale, som beskriver svarmønstre på undersøgelsens indholdsmæssige spørgsmål ud fra baggrundsvariable, som faggruppe, ledelsesniveau, arbejdstid, anciennitet, alder, helbredstilstand, civilstand, husstandsindkomst og køn. I tabelmaterialet er svarene desuden opdelt ud fra, om svarpersonerne har optjent ret til at gå på efterløn, hvad svarpersonerne overvejer at gøre i forhold til deres arbejdsliv, når de bliver 60 år, og hvorvidt svarpersonerne giver udtryk for, at seniorpolitiske tiltag kan betyde, om de vil fortsætte med at arbejde, efter de bliver 60 år.

Bilag 3 indeholder svarpersonernes skriftlige kommentarer i tilknytning til spørgeskemaets åbne spørgsmål. Over hver kommentar står svaret på det tilhørende spørgsmål, og under kommentaren står svarpersonens faggruppe, arbejdstid og alder.

2. Metode

Data er tilvejebragt ved en spørgeskemaundersøgelse, som blev gennemført i perioden den 15. til den 29. april 2009. Spørgeskemaer modtaget frem til onsdag den 13. maj 2009 indgår i undersøgelsen. Spørgeskemaundersøgelser er en kvantitativ metode, som blev valgt, da undersøgelsens følgegruppe ønskede et bredt kendskab til holdninger blandt seniormedarbejdere til fortsat arbejde eller tilbagetrækning samt hvilke seniorpolitiske tiltag, der kunne fastholde seniorer på regionens arbejdspladser.

Undersøgelsens population er ansatte i Region Midtjylland, som er født i 1950 eller 1954, som har minimum et halvtids job (en beskæftigelsesdecimal på 0,5). Spørgeskemaet, som kan ses i bilag 1, blev udsendt med posten sammen med en frankeret svarkuvert. Spørgeskemaet var forsynet med Regionsdirektørens underskrift.

Spørgeskemaet indeholdte seks indholdsmæssige hovedspørgsmål med en række under-spørgsmål. Efter hvert hovedspørgsmål var der et åbent spørgsmål, hvor deltagerne kunne uddybe deres svar med deres egne formuleringer.

På bagsiden af spørgeskemaet var der en række baggrundsspørgsmål: Faggruppe, arbejdstid, ledelsesniveau, anciennitet, køn, alder, helbredstilstand, civilstand og husstandsindkomst.

Spørgeskemaet omhandler deltageres valg vedrørende deres arbejdsliv kontra efterløn, når de bliver 60 år. Spørgsmålene drejer sig om valg, som i sidste ende udelukker hinanden. Personerne kan ikke både fortsætte med at arbejde og gå på efterløn.

Spørgsmålene er dog formuleret således, at svarpersonerne ikke afkræves at træffe et endeligt valg vedrørende fortsat arbejde eller tilbagetrækning, når de bliver 60 år. Derimod bliver deltagerne spurgt om deres overvejelser, som fx i formuleringen "Hvad overvejer du at gøre i forhold til dit arbejdsliv, når du bliver 60 år?" eller "Kan følgende seniorpolitiske tiltag bidrage til, at du bliver på arbejdsmarkedet frem for at gå på efterløn?"

I forlængelse af dette har svarpersonerne på forhånd ikke været udelukket for at besvare nogle af spørgsmålene. Der var altså ikke nogen hjælpetekst i spørgeskemaet, som angav, at nogle spørgsmål kun måtte besvares af et udsnit af svarpersonerne. På forsiden af spørgeskemaet har deltagerne dog fået at vide, at de ikke behøvede at besvare alle spørgsmål, og at de ved spørgsmål, som ikke passede til deres situation, kunne vælge svaret "ved ikke /ej relevant".

Pilotinterviewene og dataindsamlingen viste, at det ofte er de aktuelle livsomstændigheder, som afgør det endelige valg mellem at gå på efterløn eller at fortsætte med at arbejde. Tabellerne i selve rapporten bygger derfor som udgangspunkt på svar fra samtlige svarpersoner. Derved indgår fx ønsker til seniorpolitiske tiltag fra personer, som overvejer at gå på efterløn. Følges eksemplet kan det ses, at bilagsmaterialet udbygger analysen med tabeller, som beskriver forskellige gruppers ønsker til seniorpolitiske tiltag. Rapportteksten kan rumme samme uddybning af sammenhængene.

Signifikanstests

Analysen af datamaterialet sigter i høj grad mod at beskrive forskelle ud fra undersøgelsens baggrundsvariable – faggruppe, køn, alder etc. Undersøgelsen betragtes som en stikprøveundersøgelse, og derfor er der i næsten alle tilfælde foretaget statistiske χ^2 -tests, der påviser, om forskellene er signifikante og ikke blot kan tilskrives tilfældigheder. I et begrænset antal tilfælde har forskellene mellem baggrundsvariablene været så markante, at de bliver fremhævet i teksten, trods forskellene, på grund af gruppernes beskedne størrelse, ikke kan beskrives som signifikante.

3. Svarprocent og bortfaldsanalyse

Tablet 1: Svarpersonernes repræsentativitet

Svar i procent af antal personer	Population	Svarpersoner
Antal	1505	999
Køn		
Mand	19%	17%
Kvinde	81%	83%
Alder		
Årgang 1950	46%	48%
Årgang 1954	54%	52%
Stillingskategori		
Sygeplejerske, jordemoder, ergo-/fysioterapeut, bioanalytiker	32%	33%
Læge	7%	6%
Sosu-assistent og lign.	17%	16%
Serviceassistent	6%	6%
Hus-/rengøringsassistent	4%	3%
Lægeseekretær	7%	7%
HK-kontor	4%	5%
Pædagogisk personale	5%	6%
Akademiker	2%	3%
Andre faggrupper	17%	16%
Arbejdstid		
Fuld tid	60%	60%
Deltid	40%	40%

Svarprocent

Undersøgelsens population var 1505 regionalt ansatte, som er født i enten 1950 eller 1954. 999 besvarede spørgeskemaet. Dette giver en svarprocent på 67%. Den nedenstående analyse af bortfaldet gør rede for, om der er systematiske skævheder mellem undersøgelsens population og undersøgelsens svarpersoner.

Analyse af bortfald

Det kan ses, at der generelt er en meget pæn overensstemmelse mellem undersøgelsens population og dens svarpersoner. Det kan ses, at der er en lille overrepræsentation af kvinder blandt undersøgelsens deltagere, idet kvinder udgør 81% af populationen og 83% af svardeltagerne.

Det er en mindre skævhed, som genfindes i mange spørgeskemaundersøgelser af lignende karakter. I undersøgelsens svarmateriale kan det ses, at køn har meget begrænset betydning for svarene. Der er derfor ikke foretaget nogen statistisk opretning af svarene.

Det kan ligeledes ses, at der er en svag tendens til, at årgang 1950 har en højere svarprocent end årgang 1954. Forskellen er forventet, da spørgeskemaet kan tænkes at have lidt større relevans for årgang 1950, da denne årgang er tættere på at kunne gå på efterløn.

I undersøgelsens svarmateriale kan det ses, at alder har meget begrænset betydning for svarene. Der er derfor ikke foretaget nogen vægtning af svarene på denne baggrund.

Inden for stillingskategorierne kan det ses, at læger samt hus/rengøringsassistenter har en lidt lavere relativ svarprocent, som dog er uden betydning for resultaterne.

Konklusion

Der kan ikke konstateres systematiske skævheder mellem population og svarpersoner ud fra de stillede baggrundsspørgsmål. Svarprocenten må anses for at være tilfredsstillende.

Tabel 2: Karakteristik af svarpersonerne

Svar i procent af antal personer	Svarpersoner
Køn (antal=992) Mand Kvinde	17% 83%
Alder (antal=987) Årgang 1950 Årgang 1954	48% 52%
Stillingskategori (antal=992) Sygeplejerske, jordemoder, ergo-/fysioterapeut, bioanalytiker Læge Sosu-assistent og lign. Serviceassistent Hus-/rengøringsassistent Lægeseekretær HK-kontor Pædagogisk personale Akademikere Andre faggrupper	33% 6% 16% 6% 3% 7% 5% 6% 3% 16%
Ledelsesniveau (antal=872) Basismedarbejder Leder med personaleansvar	84% 16%
Arbejdstid (antal=973) Fuld tid Deltid Andet	60% 37% 3%
Anciennitet inden for nuværende fag (antal=990) Under 10 år 10-19 år 20-29 år 30 år og derover	8% 13% 25% 54%
Helbredstilstand i almindelighed (antal=992) Virkelig god God Nogenlunde Dårlig og meget dårlig	31% 48% 19% 2%
Bor alene? (antal=991) Ja Nej	19% 81%
Husstandsindkomst (antal=876) Op til 400.000 kr. 400.001-600.000 kr. 600.001-800.000 kr. Over 800.001 kr.	21% 32% 28% 20%

Faggrupper

Faggrupperne er i dette kapitel samlet, så de passer til regionens overenskomstkategorier. Derfor er sundhedsprofessionelle med mellemlang videregående uddannelse - sygeplejersker, jordemødre, ergo-/fysioterapeuter, farmakonomer og bioanalytikere samlet i en kategori i dette kapitel.

Arbejdstid

Det blev i undersøgelsesdesignet besluttet, at deltagere i undersøgelsen mindst skulle have en beskæftigelsesdecimal på 0,5, hvilket betyder, at de mindst skulle arbejde 18,5 timer. Blandt svarpersonerne i undersøgelsen arbejder 60% på fuld tid, 37% angiver, at de arbejder på deltid. De resterende 3% består af personer, som angiver, at de er i fleksjob eller lignende. Sidstnævnte gruppe har en overrepræsentation af personer, som angiver, at deres helbredstilstand i almindelighed er "nogenlunde" eller "dårlig".

Helbredstilstand

Svarpersonerne havde mulighed for at beskrive deres helbredstilstand i almindelighed ud fra fem svarmuligheder. Der var kun en enkelt svarperson, der betegnede sin helbredstilstand som værende "meget dårlig". I rapportens fremstilling af resultater er denne svarkategori derfor lagt ind under svarmuligheden "dårlig". 2% af svarpersonerne karakteriserede deres helbred ud fra denne svarmulighed.

Årgang 1950 og 1954

Det blev i undersøgelsesoplægget besluttet, at undersøgelsens deltagere skulle være to årgange af regionalt ansatte. Derfor deltager årgang 1950 og årgang 1954. Den førstnævnte årgang er tættere på efterlønsalderen, og det kunne på forhånd tænkes at have betydning for svarene. I sig selv kunne det tænkes, at der var en højere svarprocent, da muligheden for at gå på efterløn er betydeligt tættere på for den ældre årgang.

Det kunne også tænkes, at der var andre svarmønstre mellem årgangene, idet de forskellige årgange måtte formodes at have en lidt forskellig sammensætning. Årgang 1954 er talmæssigt større, hvilket til dels må bero på, at der i den sidste halvdel af 50'erne er en vis tilbage-trækning fra arbejdsmarkedet blandt andet på grund af tildeling af invalidepension.

Tabel 3: Spørgsmål: Har du optjent ret til at gå på efterløn?

Svar i procent af antal personer (antal =988)	Svarpersoner
Ja	86%
Nej	10%
Ved ikke	4%

4. Optjening af ret til at gå på efterløn

10% af svarpersoner skriver, at de ikke har optjent ret til at gå på efterløn, når de bliver 60 år. Der er navnlig tale om personer, som ikke er medlem af nogen A-kasse. Gruppen som ikke har optjent ret til at gå på efterløn er præget af, at mange - 75% - angiver, at de vil fortsætte med at arbejde indtil pension, heraf 31% på fuld tid, og 30% på nedsat tid.

Gruppen, som ikke har optjent ret til efterløn, har en relativ stor andel af læger, ledere, mænd, personer som bor alene og personer med husstandsindkomst på over 1 mio. kr. Over halvdelen af de svarende læger angiver, at de ikke har optjent ret til efterløn.

En del af personerne, som ikke har optjent ret til efterløn, har ikke planer om nogen førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Et citat: "Jeg har fravalgt efterlønsordning, så det er et bevidst valg, at jeg vil/skal arbejde, til jeg fylder 65 år, men på nedsat tid - nu 32 timer. Jeg vil eventuelt senere gå mere ned i tid, men har ikke taget stilling endnu".

Enkelte har andre tilbagetrækningsmuligheder som for eksempel tjenestemandspension, som angivet i følgende: "Tjenestemandspension frem for efterløn".

Andre kunne måske have ønsket sig en efterlønsordning, og dermed en tilbagetrækningsmulighed som i citatet: "Da jeg ikke har optjent retten til efterløn, er jeg tvunget til at fortsætte på arbejdsmarkedet indtil min pensionsalder. Ville ellers gerne gå på efterløn som 62-årig".

Et citat fra en person som argumenterer for, at seniorpolitiske tiltag har en fastholdelseeffekt: "Nu har jeg ikke mulighed for at gå på efterløn. Er ikke medlem af en A-kasse. Altså skal jeg arbejde til folkepensionsalderen. Men ikke desto mindre mener jeg, at alle bør have mulighed for seniorpolitiske tiltag - for at undgå tidlig udstødelse som følge af sygdom".

4% af svarpersonerne angiver, at de ikke ved, om de har optjent ret til at gå på efterløn. 75% af disse er fra årgang 1954, ellers har gruppen ingen klare karakteristika.

5. Overvejelser i forhold til arbejdsliv ved 60-årsalderen

Tabel 4: Spørgsmål: Hvad overvejer du at gøre i forhold til dit arbejdsliv, når du bliver 60 år?

Svar i procent af antal personer (antal 999)	Årgang 1950	Årgang 1954	I alt
Fortsætte på fuld tid indtil pension	12%	9%	11%
Fortsætte på fuld tid, men går på efterløn inden pension	14%	8%	11%
Fortsætte med at arbejde men på nedsat tid indtil pension	9%	9%	9%
Fortsætte på nedsat tid, og på efterløn inden pension	17%	13%	15%
Jeg går på efterløn, når jeg bliver 60 år	16%	18%	17%
Jeg har ikke taget stilling på nuværende tidspunkt	29%	37%	33%
Andet...	3%	5%	4%

Ovenstående tabel viser, udover den samlede fordeling af alle svar, også fordeling af svar blandt årgang 1950 og årgang 1954. Årsagen til dette er, at der er stor forskel på, hvornår de to årgange har mulighed for at gå på efterløn. I teksten bliver der taget udgangspunkt i den samlede fordeling blandt alle svarpersoner.

Det kan ses, at svarpersonerne overvejer vidt forskellige valg. De tilhørende skriftlige kommentarer vidner også om, at overvejelserne i mange tilfælde er præget af hensyntagen til udefrakommende faktorer.

Personer som endnu ikke har taget stilling

Den største enkeltstående gruppe er personer, som endnu ikke har taget stilling til, hvad de gør i forhold til deres arbejdsliv, når de bliver 60 år. Denne gruppe udgør en tredjedel af samtlige svarpersoner. Begrundelserne tyder på, at spørgsmålet om mulig efterløn for nogle befinder sig ude i horisonten: "Der er knap 6 år endnu til, jeg bliver 60". Det er årgang 1954, som hyppigst benytter sig af denne svarmulighed, men for årgang 1950 er der hele 29%, som endnu ikke har taget stilling på nuværende tidspunkt.

Andre citater vidner om, at enkelte personer står med vigtige ubekendte, før de kan tage endelig stilling: "Jeg ved ikke, hvordan jeg står økonomisk endnu, skal til orienteringsmøde i maj måned ang. efterløn".

En anden afventer personalepolitiske tiltag: "Det afhænger meget af arbejdspladsens fremtidige seniorpolitik og tiltag".

At udefrakommende faktorer har stor betydning for seniorernes valg af arbejde eller efterløn er kondenseret i følgende udsagn fra en social- og sundhedsassistent, hvis overvejelser dog går i retning af nedsat tid, og derpå efterløn: "Alt er relativt – afhængig af helbred og arbejdssituation".

Personer som overvejer at gå på efterløn

Den næststørste gruppe udgøres af 17% af svarpersonerne, som overvejer at gå på efterløn, når de bliver 60 år. Gruppen har følgende karakteristika: det er personer med kortere uddannelse, som hus/rengøringsassistenter, social- og sundhedsassistenter og lignende, samt serviceassistenter. Desuden er der en overrepræsentation af kvinder, basisedarbejdere, personer med lang anciennitet, som ikke er på fuld tid, og personer som karakteriserer deres helbredstilstand som nogenlunde eller dårlig.

En enkelt svarperson forklarer om sine overvejelser, der går i retning af efterløn: "Går højst sandsynligt, når jeg bliver 60 år. Er i fleksjob, og rent økonomisk er der ikke den store forskel".

Grupper af personer som overvejer at fortsætte med at arbejde

Mange personer angiver, at de under forskellige former overvejer at fortsætte med at arbejde efter, de bliver 60 år. 11% overvejer at fortsætte på fuld tid indtil deres pension.

Andre 11% angiver, at de vil fortsætte på fuld tid efter, de er blevet 60 år, men at de vil gå på efterløn, inden de når pensionsalderen. 9% ønsker at fortsætte på nedsat tid indtil deres pension, mens 15% vil fortsætte på nedsat tid og derefter gå på efterløn inden deres pensionering.

Det er altså sammenlagt store grupper som under forskellige former – fuld tid eller deltid, helt indtil pension eller på efterløn inden pension – vil fortsætte med at arbejde efter, de bliver 60 år. I forhold til alle svarpersoner drejer det sig om 47%. Fokuserer analysen kun på personer, som angiver, at deres overvejelser går mod enten fortsætte med at arbejde eller at gå på efterløn, er det 73%, som vælger førstnævnte mulighed, mens 27% vil gå på efterløn, når de bliver 60 år.

Gruppen af personer, som ønsker at fortsætte med at arbejde, har følgende karakteristika: det er personer, som ikke har optjent ret til at gå på efterløn. Det er personer med lang videregående uddannelse, som fx læger og akademikere. De er mænd, ledere og de betegner deres helbredstilstand som virkelig god. Personer, som bor alene, er overrepræsenterede og personer som enten har en lav husstandsindkomst (under 400.000 kr.) eller en høj indkomst (over 800.000 kr.)

Navnlig den sidste information viser, at der ofte er flere motiver til at fortsætte med at arbejde. Nogle personer begrundes fortsættelse af arbejdslivet med positive argumenter, som spændende arbejde, mens fx lavtlønsgrupper fortsætter med at arbejde, fordi de måske ikke har nogen efterlønsordning, eller fordi de føler, at de ikke har tilstrækkeligt god økonomi til at gå på efterløn. Følgende citat fra en person, som vil gå på nedsat tid, giver et godt eksempel på dette: "Jeg er godt slidt ned, så det ville nok passe mig bedst at gå af som 60-årig, men økonomien tillader det ikke".

6. Vigtige grunde til at gå på efterløn

Tabel 5: Spørgsmål: "En vigtig grund til at jeg overvejer at gå på efterløn er..."

Tallene stammer fra alle personer, som har besvaret spørgeskemaet. Tallene i parentes er fra personer, som vil gå på efterløn.	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, kun i mindre grad	Nej, slet ikke	Antal svar
Mit helbred	39% (31%)	24% (29%)	18% (20%)	19% (19%)	817 (154)
Mit fysiske arbejdsmiljø	23% (19%)	28% (33%)	23% (23%)	26% (25%)	821 (151)
Mit psykiske arbejdsmiljø	25% (18%)	27% (29%)	20% (22%)	28% (31%)	824 (152)
At mine arbejdsopgaver er for rutineprægede	3% (2%)	10% (7%)	27% (29%)	59% (62%)	813 (147)
At jeg har svært ved at overkomme mine arbejdsopgaver	7% (2%)	18% (19%)	30% (34%)	44% (45%)	817 (153)
For mange ændringer i jobindhold og arbejdspladsens organisering	11% (15%)	27% (24%)	31% (31%)	31% (30%)	814 (151)
At min efterlønsordning og øvrige økonomi er så god, at jeg økonomisk set ikke længere behøver at arbejde	12% (16%)	32% (40%)	27% (25%)	29% (18%)	765 142
At ledelse og kolleger forventer, at jeg går på efterløn	2% (2%)	4% (2%)	15% (7%)	80% (89%)	725 (134)
At jeg gerne vil bruge mere tid på min familie	34% (54%)	43% (30%)	16% (13%)	7% (3%)	819 (152)
At jeg vil gå på efterløn samtidig med min ægtefælle/samlever stopper med at arbejde	16% (26%)	25% (26%)	16% (8%)	43% (40%)	677 (121)
At jeg ønsker at leve et aktivt "tredje liv"...	44% (61%)	39% (31%)	10% (6%)	7% (3%)	745 (144)
Andet	55% (82%)	19% (0%)	4% (6%)	21% (12%)	98 (17)

Vigtige grunde til at gå på efterløn

I spørgeskemaet kunne svarpersonerne beskrive forskellige vigtige grunde bag deres ønske om at gå på efterløn. I spørgeskemaet var der på forhånd oplyst 11 forskellige grunde til at gå på efterløn. Herefter var der en åben svarkategori, hvor svarpersonerne kunne anføre andre vigtige grunde til at gå på efterløn. Temaet vedrørende grunde til at gå på efterløn blev afsluttet af et felt, hvor svarpersonerne kunne uddybe deres svar med deres egne ord.

I tabellen indgår som tidligere beskrevet samtlige svar fra personer, som har besvaret spørgsmålet. Årsagen til dette er, at mange af svarpersonerne har overvejelser, som går i retning mod at fortsætte med at arbejde og mod at gå på efterløn. En person kan fx angive, at vedkommende gerne vil fortsætte med at arbejde, såfremt helbredet holder, mens en anden persons overvejelser går i retning af efterløn, da det ikke er sikkert, at helbredet holder. Desuden er der, som tidligere angivet, hele 33% af svarpersonerne, som endnu ikke har taget stilling til, om de vil fortsætte med at arbejde, eller om de går på efterløn, når de bliver 60 år.

Der kan også argumenteres for, at de 17% af svarpersonerne, som vil gå på efterløn, har en "førsteret" til at beskrive vigtige grunde til at gå på efterløn. Derfor angiver tallene i parentes svar fra personer, som overvejer at gå på efterløn.

Den tekstmæssige fremstilling af tabelmaterialet tager udgangspunkt i samtlige besvarelser vedrørende vigtige grunde til at gå på efterløn.

Ønsker om et aktivt tredje liv

Den mest udbredte grund til at gå på efterløn er, ifølge svarpersonerne, at de ønsker at leve et aktivt tredje liv. 83% svarer, at dette i høj grad eller i nogen grad er en vigtig grund til, at de overvejer at gå på efterløn. Deltagerne havde i spørgeskemaet mulighed for at uddybe, hvilke projekter som de havde lyst til at gennemføre. En grafisk fremstilling af nogle af de mange projekter kan ses på side 20.

Det er vanskeligt at henføre ønskerne om at leve et aktivt tredje liv til specielle grupper af personer. Derimod kan svarene samles i en række temaer:

Det familiære. En svarperson sammenfatter dette hensyn således: "Er nu 'midter-generationen' med syge, gamle forældre, samt børn med børnebørn". Mange svarpersoner nævner også hensynet til deres ægtefælle.

Det aktive. Mange ønsker at dyrke hobbies, hus og have, uddannelse og at rejse.

Det samfundsnyttige. Eksempler herfra er at blive besøgsven, ulandsfrivillig eller deltage i frivilligt arbejde.

Indhentning af det forsømte. En del svarpersoner omtaler aktiviteter, som også kunne indgå under overskriften "at nyde otiummet": "nyde dagslyset", "få læst avisen ordentligt", "overskud i hverdagen".

Det eksotiske eller energiske. Andre svarpersoner ønsker at kaste sig over projekter, som kan være vanskelige at indpasse i en travl hverdag: "granitstenhuggeri", "linedanse", "jeg vil have et lille B&B-sted", "biavl", "glaskunst", "egen virksomhed", "skrive en bog".

Anvende tid på familien

En anden meget udbredt grund til at gå på efterløn er, at svarpersonerne ønsker at bruge mere tid på deres familie. En begrundelse som hænger tæt sammen med at leve et aktivt

tredje liv. 77% af svarpersonerne refererer til denne begrundelse i "høj grad" eller "i nogen grad".

En sammenfatning ud fra de mange kommentarer af de mange hensyn til forskellige generationer i familien kan i en sætning lyde således: "Forældre skal plejes, børn skal aflastes, børnebørnene skal passes, og ægtefællen skal man være sammen med".

Ønsket om at anvende mere tid på familien og leve et aktivt tredje liv fremhæves ikke overraskende især af gifte/samlevende personer samt desuden af samtlige indkomstgrupper, med undtagelse af personer med en husstandsindkomst under 400.000 kr.

Timing af efterløn i forhold til ægtefælle

Hensyn til ægtefællen kan også afgøre, hvornår svarpersonerne vælger at gå på efterløn. Mere end 40% svarer, at de i høj grad eller nogen grad overvejer at gå på efterløn samtidig med, at deres ægtefælle stopper med at arbejde.

Helbred

Helbred eller rettere dårligt helbred er en vigtig faktor bag tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. 39% svarer, at deres helbred "i høj grad" er en vigtig grund for dem til at overveje at gå på efterløn, mens det for 24% "i nogen grad" er en begrundelse for at overveje efterløn. Svarpersonernes kommentarer vidner om, at for nogle medfører arbejdet en betydelig grad af nedslidning: "Jeg døjer med ben, arme, skulderen, nakke og ryg. Tennisalbue og golfalbue. Det er de samme arbejdsbevægelser dagen lang".

Det er navnlig personalegrupper med fysisk arbejde som angiver, at deres helbred er en vigtig grund til deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Det gælder for serviceassistenter, sosu-assistenter og lignende samt hus-/rengøringsassistenter.

For andre svarpersoner er arbejdsbetingelserne måske ikke nær så nedslidende, omend hensynet til deres helbred i fremtiden kan blive en nærværende faktor, som kan afgøre, hvorvidt de fortsætter med at gå på arbejde eller vælger at gå på efterløn: "Denne besvarelse skal ses i lyset af, at hvis mit helbred bliver dårligt, så kunne jeg overveje at gå på efterløn."

Lignende formuleringer kan findes i en lang række andre kommentarer. Helbredet kan være godt i dag, men om det også er det i morgen, er en ubekendt faktor. I denne situation er en efterlønsordning en nyttig ting at have i baghånden.

Begrundelser knyttet til uoverensstemmelse mellem arbejdsforhold og ressourcer

En række vigtige grunde til at overveje at gå på efterløn relaterer sig til, at der er en uoverensstemmelse mellem den enkeltes ressourcer og kravene fra vedkommendes arbejde. Derfor indeholdt spørgeskemaet følgende svarkategorier inden for dette felt: "mit fysiske arbejdsmiljø", "mit psykiske arbejdsmiljø", "at mine arbejdsopgaver er for rutineprægede", "at jeg har svært ved at overkomme mine arbejdsopgaver", "for mange ændringer i jobindhold og arbejdspladsens organisering" samt "kolleger og ledelse forventer, at jeg får på efterløn".

Fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Godt halvdelen af svarpersonerne angiver, at de overvejer at gå på efterløn på grund af enten deres fysiske eller psykiske arbejdsmiljø. Dette stemmer godt overens med viden på området, således menes arbejdsmiljøet i bred forstand at kunne forklare 40% af den samlede førtidspensionering. Arbejdsmiljøet har også betydning for en stor del af svarpersonernes tilbagetilrækning til efterløn. Statistisk ses der er en stor overensstemmelse mellem svar på spørgsmålene vedrørende fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Mange svarpersoner sondrer altså ikke mellem de to former for arbejdsmiljø.

Et citat som stammer fra en svarperson der overvejer at gå på efterløn, som følge af både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø: "Efter 33 år med hårdt fysisk arbejde mærker jeg tydeligt en fysisk og psykisk nedslidning, som bevirker, at arbejdet er en belastning. Desuden er arbejdet mere og mere præget af høj produktion". Et lignende citat: "I psykiatrien er det fysiske og psykiske arbejdsmiljø særdeles hårdt, men også spændende".

Foretages der en samlet analyse af svarene inden for helbred og fysisk arbejdsmiljø i forhold til baggrundsvariable kan det ses, at svar relateret til arbejdsmiljøet navnlig stammer fra serviceassistenter, sosu-assistenter og lignende, samt hus-/rengøringsassistenter. Desuden peger personer med dårligt helbred og lavere indkomstgrupper på det fysiske arbejdsmiljø som en grund til at gå på efterløn. I forhold til psykisk arbejdsmiljø kan der ikke ses nogen sammenhæng med baggrundsvariable.

Andre begrundelser vedrørende arbejdsforhold

En række andre vigtige grunde til at gå på efterløn knytter sig til specifikke arbejdsforhold: rutineprægede arbejdsopgaver, svært ved at overkomme arbejdsopgaver og for mange ændringer i arbejdsopgaver og arbejdsindhold. Disse begrundelser er væsentligt mindre udbredte. Der er kun 3% af svarpersoner, som overvejer efterløn, fordi de i høj grad finder deres arbejdsopgaver rutineprægede. Der er en overrepræsentation af hus-/rengøringsassistenter og lægesekretærer, som benytter denne svarmulighed.

7% af svarpersonerne svarer "ja, i høj grad", fordi de har svært ved at overkomme deres arbejdsopgaver. Det er dog tankevækkende, at sammenlagt 38% svarer, at de i høj grad eller i nogen grad overvejer at gå på efterløn på grund af for mange ændringer i jobindhold og arbejdspladsens organisering.

Citater fra svarpersonerne vidner om, at set over mange år har deres arbejdspladser gennemgået mange ændringer indholdsmæssigt og strukturelt. Et citat: "Ved seneste organisationsomlægning har jeg fået større afstand til min arbejdsplads... Det kan få indflydelse på min beslutning på længere sigt. På nuværende tidspunkt er jeg ikke klar til efterløn".

Et fremført argument i den offentlige debat om efterløn er, at kulturelle faktorer på arbejdspladserne presser +60-årige til at gå på efterløn. Dette forhold vinder dog ikke meget gehør på regionens arbejdspladser, da det kun er 2% som i høj grad tilskriver deres overvejelser om at gå på efterløn forventninger fra ledelse og kolleger om, at de går på efterløn.

Økonomiske faktorer

Svarpersonernes privatøkonomi er ikke blandt de vigtigste begrundelser for at gå på efterløn. 12% svarer, at de i høj grad overvejer at gå på efterløn, fordi deres efterlønsordning og øvrige økonomi er så god, at de økonomisk set ikke længere behøver at arbejde. Samtidig er der en noget større andel 32%, som i nogen grad overvejer at gå på efterløn ud fra økonomiske motiver.

Ovenstående tal kan vidne om, at svarpersonernes efterlønsordninger og øvrige økonomi ikke opleves som tilstrækkeligt gode, eller det kan tolkes som, at en ellers gunstig økonomisk situation som efterlønnen, ikke er en tilstrækkelig begrundelse for at forlade arbejdsmarkedet. Et flertal af svarpersonerne har et ønske om fortsat at arbejde, men skulle der komme et misforhold mellem den enkeltes ressourcer og kravene fra arbejdet, så kan efterløn komme på tale.

Svarmønstre fra efterlønsgruppen

Den hidtidige fremstilling af vigtige grunde til at gå på efterløn er baseret på svar fra samtlige svarpersoner. Analyseres disse svar i forhold til besvarelser fra personer, som angiver, at de overvejer at gå på efterløn, kommer der nogle svarmønstre frem. Svar fra personer, som vil gå på efterløn, har en højere andel af svarkategorien "ja, i høj grad" ud fra, hvad der kan kaldes positive begrundelser til at gå på efterløn. Det er begrundelserne "at jeg ønsker at leve et aktivt tredje liv", "at jeg gerne vil bruge mere tid på min familie", "at jeg gerne vil gå på efterløn samtidig med min ægtefælle/samlever stopper med at arbejde" samt "at min efterlønsordning og øvrige økonomi er så god, at jeg økonomisk set ikke længere behøver at gå på arbejde".

Derimod kan der iagttages en lavere andel af "ja, i høj grad" blandt personer som overvejer at gå på efterløn ud fra negative begrundelser til at gå på efterløn. Negative begrundelser omfatter: "mit helbred", "mit fysiske arbejdsmiljø" "mit psykiske arbejdsmiljø", og "jeg har svært ved at overkomme mine arbejdsopgaver".

Der er kun et svar, der bryder dette mønster. Den negative grund til at gå på efterløn: "for mange ændringer i jobindhold og arbejdspladsens organisering" rummer således en højere andel af svar fra "ja, i høj grad"-kategorien blandt personer, som overvejer at gå på efterløn.

7. Seniorpolitiske tiltag

Tabel 6: Spørgsmål "Kan indførelsen af ovenstående tiltag bidrage til, at du bliver på arbejdsmarkedet frem for at gå på efterløn" set i forhold til "Hvad overvejer du at gøre i forhold til dit arbejdsliv, når du bliver 60 år?"

	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, kun i mindre grad	Nej, slet ikke	Antal svar
Fortsætte på fuld tid indtil pension	56%	23%	16%	4%	73
Fortsætte på fuld tid, men går på efterløn inden pension	31%	40%	18%	11%	104
Fortsætte med at arbejde men på nedsat tid indtil pension	73%	18%	5%	4%	74
Fortsætte på nedsat tid, og på efterløn inden pension	37%	45%	15%	3%	146
Jeg går på efterløn, når jeg bliver 60 år	15%	30%	25%	30%	158
Jeg har ikke taget stilling på nuværende tidspunkt	39%	45%	12%	4%	301
Andet...	32%	32%	32%	3%	34
I alt	37%	37%	16%	9%	894

Tabellen ovenover beskriver, hvorvidt seniorpolitiske tiltag kan bidrage til, at seniorer bliver på arbejdsmarkedet frem for at gå på efterløn, når de bliver 60 år. Over tabellen kan det ses, at spørgsmålsformuleringen refererer til "ovenstående tiltag". Dette skyldes, at spørgeskemaet først beskrev de specifikke seniorpolitiske tiltag før ovenstående spørgsmål, som samler effekten af samtlige tiltag.

Tabel 6 beskriver effekten af de seniorpolitiske tiltag i forhold til, hvad svarpersonerne i spørgeskemaets spørgsmål 2 har tilkendegivet, at de overvejer at gøre i forhold til deres arbejdsliv, når de bliver 60 år.

Den generelle fastholdelseeffekt ved indførelse af seniorpolitiske tiltag er, at 37% svarer "ja i høj grad", 37% svarer "ja, i nogen grad", 16% svarer "nej, kun i mindre grad", mens 9% svarer "nej slet ikke". Det er vigtigt at fremhæve, at sidstnævnte svarmulighed ikke bare kan benyttes af personen, der går på efterløn, men også af den person, som fortsætter med at arbejde frem til pensionsalderen, uanset hvad der kommer af seniorpolitiske tiltag.

Ikke overraskende er der stor tilslutning til indførelse af seniorpolitiske tiltag blandt de grupper af personer, som har tilkendegivet, at de ønsker at fortsætte med at arbejde efter, de er blevet 60 år. Blandt gruppen som ønsker at fortsætte med at arbejde på deltid indtil deres pension, er der hele 91%, som i høj eller nogen grad kæder deres fortsatte arbejdsmæssige

engagement sammen med indførelsen af seniorpolitiske tiltag. I gruppen som ønsker at fortsætte på nedsat tid inden de går på efterløn, er det tilsvarende tal på 82%.

I gruppen af personer som ønsker at fortsætte på fuld tid, er der generelt stor tilslutning til de seniorpolitiske tiltag. Det kan dog bemærkes, at enkelte frabeder sig, hvad de oplever som unødvendig særbehandling. En person udtrykker det således: "En for mig meget vigtig forudsætning for at fortsætte med at arbejde længe er, at jeg stadig kan blive ved med at føle mig som et fuldgældigt, kompetent og respekteret medlem af arbejdsteamet. Alt for mange hensyntagende seniorpolitiske tiltag vil stå i modsætning hertil".

Et centralt formål med at indføre seniorpolitiske tiltag er at sikre ekstra arbejdskraft blandt de +60-årige. Derfor er svarene fra gruppen af personer, som i spørgsmål 2 tilkendegiver, at de overvejer at gå på efterløn særligt interessante. Svarene fra denne gruppe viser, at seniorpolitiske tiltag kunne bidrage til, at næsten halvdelen af personerne fra denne gruppe ville blive på arbejdsmarkedet, idet henholdsvis 15% og 30% svarer "ja, i høj grad" eller "ja, i nogen grad" på dette spørgsmål.

Et typisk citat fra denne gruppe: "Jeg vil ikke kunne holde til at arbejde fuld tid med det aktivitetsniveau, der er i afdelingen, hvor jeg arbejder. Så vil fritiden gå med at rekreere og hvile ud".

Et tilsvarende citat fra en sygeplejerske, som overvejer at gå på efterløn: "Jeg arbejder 30 timer og har lige så mange vagter som fuldtidsansatte. Selvom jeg er over 50 reduceres min vagtbyrde ikke. I 15 år har jeg haft én medarbejdersamtale. Min hovedferie består af maks. 14 dage samlet. Det er ekstremt svært at få sin 6. ferieuge. Aftalerne om afspadsering af søndagstimen effektueres ikke altid -> kunstig opnormering af ressourcerne. Der er ingen respekt omkring vores fritid".

I spørgsmål 2 tilkendegav en tredjedel af alle svarpersoner, at de ikke havde stilling til, hvad de vil gøre i forhold til deres arbejdsliv, når de blev 60 år. Det viser sig, at seniorpolitiske tiltag kan bidrage til deres motivation til at fortsætte med at arbejde, idet henholdsvis 39% og 45% svarer "ja, i høj grad" eller "ja, i nogen grad" til, at iværksættelse af seniorpolitiske tiltag vil bidrage til, at de bliver på arbejdsmarkedet frem for at gå på efterløn.

Analyse på baggrundsgrupper

Analysen på baggrundsgrupper viser, at seniorpolitiske tiltag kan tænkes at have positiv effekt i forhold til at fastholde følgende grupper: læger, pædagogisk personale, årgang 1954, personer som bor alene, samt personer med husstandsindkomst under 400.000 kr. eller husstandsindkomst over 800.000 kr.

Tabel 7: Spørgsmål: Kan følgende seniorpolitiske tiltag bidrage til, at du bliver på arbejdsmarkedet frem for at gå på efterløn?

	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, kun i mindre grad	Nej, slet ikke	Antal svar
Mulighed for at få mere fleksible arbejdstider	37%	31%	18%	15%	861
Mulighed for at undgå aften-, nat- og weekendvagter	41%	22%	16%	21%	674
Mulighed for at få mindre grad af ansvar i jobfunktionerne	4%	18%	31%	47%	860
Mulighed for at blive fritaget for særligt belastende arbejdsopgaver	16%	32%	27%	25%	862
Mulighed for at gå ned i tid uden lønkomensation	22%	15%	18%	45%	858
Mulighed for at gå ned i tid med lønkomensation	38%	33%	14%	15%	878
Årlige medarbejderudviklingssamtaler, hvor behov og ønsker drøftes	21%	27%	27%	24%	873
Etablering af seniornetværk på arbejdspladsen	10%	22%	32%	36%	853
Kurser, som sikrer kompetenceudvikling blandt personale i min aldersgruppe	20%	32%	23%	25%	872
Anerkendelse af erfaring og viden på min arbejdsplads, fx i form af, at jeg kan stå for oplæring af yngre kolleger	23%	32%	24%	22%	858
Andet, skriv hvad...	67%	14%	0%	19%	90

Specifikke seniorpolitiske tiltag

I tabel 7 spørges svarepersonerne om, hvorvidt en række specifikke seniorpolitiske tiltag kan bidrage til få dem til at blive på arbejdsmarkedet frem for at gå på efterløn.

Arbejdstider

Tiltagene som handler om arbejdstid, er de tiltag, som flest seniorer synes har betydning for deres fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet. Tabel 7 viser, at for knap to tredjedele af svarepersonerne, 41% i høj grad og 22% i nogen grad ville muligheden for at undgå aften-, nat- og weekendvagter have betydning for deres fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet. Godt to tredjedele, 37% i høj grad og 31% i nogen grad angiver, at muligheden for at få mere fleksible arbejdstider kunne have betydning for deres fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet.

Ønsket om fleksible arbejdstider og samtidig at undgå aften-, natte- og weekendvagter ytres naturligt nok af faggrupper, som arbejder i skiftende vagter: læger, sygeplejersker og sosu-assistenten og lignende. Desuden fremføres ønsket også af personer med en husstandsindkomst over 800.000 kr.

Lønkomensation

At gå ned i tid med delvis lønkomensation er også et tiltag som mange af svarpersonerne peger på, idet næsten tre fjerdedele, henholdsvis 38% og 33% svarer "ja, i høj grad" og "ja, i nogen grad" til, at dette ville få dem til at overveje at blive ved med at arbejde. Der er ikke helt den samme tilslutning til tiltaget om at gå ned i tid uden lønkomensation, idet det kun er godt en tredjedel, 22% i høj grad og 15% i nogen grad, der tilslutter sig dette tiltag.

Kommentarerne viser også, at reduktion af arbejdstiden med delvis lønkomensation eller fuld løn for flere af svarpersonerne kunne give et incitament til at fortsætte med at arbejde. Eksempelvis: "Det ville være et skulderklap og tak for et langt arbejdsliv i det offentlige at få fuld løn og en ugentlig fridag eller to halve".

Ønsket om at gå ned i tid uden lønkomensation anvendes hyppigst af følgende grupper: læger, ergo- og fysioterapeuter, personer med dårlig helbredstilstand samt personer med en husstandsindkomst under 400.000 kr. Ønsket om at gå ned i tid med delvis lønkomensation er ikke knyttet til specielle grupper.

Kompetenceudvikling og anerkendelse

Omkring halvdelen af svarpersonerne, 20% i høj grad og 32% i nogen grad nævner, at kurser, som sikrer kompetenceudvikling kan bidrage til, at de bliver på arbejdsmarkedet frem for at gå på efterløn. Omtrent samme andel af svarpersonerne, 21% i høj grad og 27% i nogen grad, mener, at årlige medarbejderudviklingssamtaler kan bidrage til, at de bliver på arbejdsmarkedet.

En af svarpersonerne udtrykker ønsket om fortsat at blive betragtet som en arbejdsressource: "At blive betragtet som en ansat, der kan satses på. Det vil sige, at kurser, udvikling betyder meget. Det er ikke sjovt, når det lyder: hun går jo snart (om 3-5 år) på pension, så det er yngre kolleger, der skal have kurser og muligheder".

Ønsker om kurser og årlige medarbejderudviklingssamtaler anvendes hyppigst af følgende grupper: pædagogisk personale, ergo- og fysioterapeuter, sosu-assistenten og lignende samt personer med en husstandsindkomst under 400.000 kr.

Et andet tiltag, som godt halvdelen af svarpersonerne 23% i høj grad og 32% i nogen grad mener kunne have betydning for deres fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet er anerkendelse af erfaring og viden på arbejdspladsen fx i form af oplæring af yngre kolleger.

En af svarpersonerne udtrykker ønsket om anerkendelse på denne måde: "Det er ønskværdigt med meget mere fokus på, hvad ældre kan. Jeg savner anerkendelse! Har en kæmpe viden og erfaring, som gerne måtte bruges meget mere".

Ønsket om anerkendelse af erfaring og viden anvendes hyppigst af følgende grupper: personer, som vil fortsætte på fuld tid indtil pensionen samt ergo- og fysioterapeuter.

Seniornetværk

Cirka en tredjedel af svarpersonerne: 10% i høj grad og 22% i nogen grad synes, at tiltag som etablering af seniornetværk på arbejdspladsen kunne bidrage til, at de ville overveje at blive på arbejdsmarkedet.

Ønsket om etablering af seniornetværk er ikke knyttet til nogen specielle grupper.

Arbejdsopgaver

Få svarpersoner 4% mener, at mulighed for at få mindre grad af ansvar i jobfunktionerne i høj grad og 18% i nogen grad ville gøre, at de vælger at blive på arbejdsmarkedet.

Lidt flere svarpersoner 16% i høj grad og 32% i nogen grad synes, at mulighed for at blive fritaget for belastende arbejdsopgaver er et tiltag, som ville kunne få dem til at overveje at blive på arbejdsmarkedet.

Ønsket om mindre grad af ansvar i jobfunktionerne anvendes ikke af specielle grupper, derimod knytter ønsket om at blive fritaget for særligt belastende arbejdsopgaver sig til følgende grupper: sosu-assistenten og lignende, hus-/rengøringsassistenter og basisedarbejdere, personer med dårlig helbredstilstand samt personer med en husstandsindkomst under 400.000 kr.

Forslag til seniorpolitiske tiltag

På spørgeskemaet havde svarpersonerne mulighed for at komme med egne forslag til seniorpolitiske tiltag. De nævnte tiltag ligger i vidt omfang i forlængelse af tiltag, som allerede er nævnt i spørgeskemaet. Nedenfor er oplyst en række forslag, som bliver nævnt mere end en eller få gange:

- Mere i løn/bevarelse af løn med nedsat tid
- Omsorgsdage
- Færre arbejdstimer
- Færre vagter
- Ekstra ferie/fridage
- Bedre normering
- Ikke så højt arbejdstempo
- Tilbud om fysioterapi/massage pga. slidsomt arbejde

8. Vigtige grunde til at fortsætte med at arbejde

Tabel 8: Spørgsmål: En vigtig grund til, at jeg overvejer at fortsætte med at arbejde efter, at jeg er fyldt 60 år, er...

	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, kun i mindre grad	Nej, slet ikke	Antal svar
At jeg kan lide mine arbejdsopgaver	71%	24%	3%	2%	932
At jeg fortsat gerne vil udvikle mig fagligt	45%	34%	16%	5%	915
At jeg har et socialt netværk på mit arbejde	35%	40%	20%	5%	920
At jeg er bange for at komme til at kede mig, hvis jeg ikke går på arbejde	4%	13%	27%	55%	909
At jeg af økonomiske årsager er nødt til at fortsætte med at arbejde	16%	30%	32%	22%	899
At jeg bliver ved med at arbejde til min ægtefælle/samlever stopper med at arbejde	10%	18%	22%	49%	710

Et resultat af pilotinterviewene var, at spørgeskemaet blev udvidet med et tema. En deltager i pilotinterviewene gav udtryk for, at det ikke var tilstrækkeligt, at spørgeskemaet rummede spørgsmål omkring efterløn og tiltag, der kan få +60-erne til at fortsætte med at gå på arbejde frem for at gå på efterløn. Der skulle også spørges om, hvorfor den enkelte fortsat overvejede at gå på arbejde, efter de var fyldt 60 år.

Stor tilfredshed med arbejdsopgaverne

Et vigtigt resultat fra undersøgelsen, som også til stadighed bekræftes fra regionens arbejdsklimaundersøgelser, er, at der generelt set er meget stor arbejdsglæde blandt den ældre del af medarbejderkorpset. 71% svarer "ja, i høj grad" til, at de kan lide deres arbejdsopgaver. 24% svarer "ja, i nogen grad". Det er altså kun henholdsvis 3% og 2%, som svarer "nej, kun i mindre grad" og "nej slet ikke" til førnævnte spørgsmål.

Gruppen af personer, som ikke kan lide deres arbejdsopgaver er kendetegnet ved at være overrepræsenteret af fleksjobbere og personer med dårlig helbredstilstand.

Flertallet af de personer, som angiver, at de går på efterløn, når de bliver 60 år, tilkendegiver også, at de kan lide deres arbejdsopgaver. Ønsket om at gå på efterløn er altså generelt set ikke drevet af et ønske om at slippe fra uønskede arbejdsopgaver.

Et meget positivt citat: "Elsker mit job og vil gerne fortsætte med at udvikle og præge faget og "øse" af min erfaring og viden på arbejdsmarkedet".

Ønske om faglig udvikling

Svarpersonerne i undersøgelsen tilkendegiver klart, at de fortsat gerne vil udvikle sig fagligt, idet henholdsvis 45% og 34% svarer "ja, i høj grad" og "ja, i nogen grad" til dette spørgsmål. Gruppen af personer som fortsat gerne vil udvikle sig fagligt er kendetegnet ved at være overrepræsenteret af fuldtidsansatte, personer med godt helbred og personer fra de to øverste indkomstgrupper. Derimod er serviceassistenter, hus-/rengøringsassistenter og lægesekretærer underrepræsenterede i denne gruppe. Ligeledes er det også klart, at gruppen af personer, som angiver, at de vil gå på efterløn, når de bliver 60 år, ikke nærer noget ønske om at udvikle sig fagligt.

Socialt netværk

Det bliver til stadighed understreget i forskellige undersøgelser, at arbejdspladsen får større betydning for de ansattes sociale relationer. Dette billede kan også ses i undersøgelsens data, da 75% af svarpersoner angiver, at socialt netværk på arbejdspladsen kan bevirke, at de vil fortsætte med at arbejde, efter de fylder 60 år.

En statistisk analyse viser, at svarpersonernes sociale netværk ikke samvarierer med nogle af baggrundsvariablene. Det er bemærkelsesværdigt, at det sociale netværk på arbejdspladsen ikke spiller nogen større rolle for personer, som bor alene.

Kedsomhed

Det er kun ganske få, som motiverer deres overvejelse om at fortsætte med at arbejde efter efterlønsalderen, med, at de ellers er bange for at komme til at kede sig. 4% svarer "ja, i høj grad", mens 13% svarer "ja, i nogen grad". I modsætning til det foregående spørgsmål, kan det her konstateres, at der på dette spørgsmål er en overvægt af personer, som bor alene.

Økonomiske årsager

Det er langt fra alle, som ønsker at se bort fra de vilkår, som privatøkonomien giver. Et rammende citat: "Økonomien er altid en faktor, fordi rådighedsbeløbet vil variere afhængigt af tilbagetrækningsalder".

Det er næsten halvdelen af svarpersonerne, som angiver, at de af økonomiske årsager er nødt til at fortsætte med at arbejde, idet 16% svarer "ja, i høj grad", mens 30% svarer "ja, i nogen grad".

Følgende grupper anvender i højere grad dette argument: basisedarbejdere, lavindkomstgrupper og personer som bor alene.

Følges med ægtefællen

Tidligere resultater fra undersøgelsen viste, at tiden efter arbejdsophør for mange var helliget hensyn til familien. Derfor kan det også tænkes, at tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet times, så ægtefællerne går på efterløn eller anden tilbagetrækningsordning samtidigt. 10% af svarpersoner angiver, at de vil blive ved med at arbejde efter, at de er fyldt 60 år,

fordi de vil vente til deres ægtefælle eller samlever stopper med at arbejde. På spørgsmålet er der desuden 18%, som svarer "ja, i nogen grad" til dette spørgsmål.

Gruppen af personer med en husstandsindkomst under 400.000 kr. anvender i mindre grad dette argument for at fortsætte med at arbejde. Dette mønster kan delvis forklares ved, at der i denne gruppe befinder sig en større gruppe af enlige.

