

Hvilket arbejdsliv og arbejdsmarked har seniorer behov for?

SeniorKlars resultatrapport #1

En resultatrapport om seniorers behov i arbejdslivet,
tilbagetrækningsårsager og balancen mellem lønnet arbejde
og ulønnet omsorgsarbejde.

August 2024


Seniorklar

Udarbejdet af:Forfattere

Michael Birkjær, Analysechef, Tænk tanken WELA
Pernille Larsen, Analytiker, Tænk tanken WELA

Dataanalyse:

Tænk tanken WELA (Wellbeing Economy Lab)
Bryghuspladsen 8, 3. sal
1473 København K
&
Analyse & Tal F.M.B.A
Lygten 39
2400 København NV

Udarbejdet for:

SeniorKlar
Molestien 7
2450 København SV

Kontakter:Vedrørende SeniorKlar:

Palle Smed, direktør, Faglige Seniorer
ps@fagligsenior.dk

Vedrørende analysen:

Michael Birkjær
mb@wellbeingeconomylab.com

Om SeniorKlar og SeniorKlar-panelet

Om SeniorKlar:

SeniorKlar er et fælles projekt mellem Danmarks næststørste ældreorganisation Faglige Seniorer og den filantropiske forening Østifterne.

Over fem år vil vi investere tid, kræfter og 22,5 millioner kroner i at udvikle værktøjer, der kan hjælpe seniorerne igennem overgangsfasen fra arbejdsliv til pension.

Læs mere om SeniorKlar på www.seniorklar.dk

Om SeniorKlar-panelet

SeniorKlar-panelet er et datapanel, hvor det søges at følge en større gruppe af seniorer over tid.

Første bølge af data blev indsamlet i foråret 2024, og det er hensigten, at der skal indsamles data på halvårligt basis over en årrække.

I hver bølge vil nye deltagere inkluderes i panelet, mens andre vil forlade det. Det er dog hensigten at kunne fastholde så mange som muligt.

For at kunne måle en progression på forskellige indikatorer, vil de konkrete spørgemoduler oftest gentages i opfølgende "bølger". Der vil dog også inkluderes unikke spørgsmål i hver bølge for at kunne sætte fokus på udvalgte temaer.

Data-samarbejdspartnere:

Størstedelen af data fra SeniorKlar-panelet er baseret på spørgeskemabesvarelser blandt Faglige Seniorers medlemmer. En række organisationer har også bidraget til dataindsamlingen ved at udsende hele eller dele af spørgeskemaet til deres medlemmer:

- Dansk Metal
- PensionDanmark
- PKA Pension
- Serviceforbundet
- Tekniq Arbejdsgiverne

SeniorKlar-panelet er åbent for nye samarbejdspartnere.



Seniorklar

Fokus på seniorernes behov i arbejdslivet

Arbejdslivet udgør for de fleste en betydelig del af livet og bliver for mange en væsentlig del af deres identitet. Arbejdsmarkedet er tilmed en kompleks størrelse, som både er kilde til sociale udfordringer og positive oplevelser. For mens arbejde kan forårsage stress og nedslidning, er det også en stærk kilde til fællesskab, kompetenceudfoldelse, meningsfuldhed og autonomi.

Vi befinder os på et arbejdsmarked, som konstant må tilpasse sig samfundets forandringer og udfordringer. Nogle af de aktuelle tendenser indebærer stigende mistrivsel, ensomhed og arbejdsrelateret stress i de fleste befolkningsgrupper¹, ulighed i sundhed samt en aldrende befolkning som skaber større plejebehov. Sidstnævnte udfordres af, at personer, der arbejder i omsorgsfag, oftere er psykisk nedslidte². Samtidig er arbejdsmarkedet under konstant forandring på grund af bl.a. digitalisering og automatisering og reguleringer, der fx skal modvirke klimaforandringer og miljøbelastninger.

På fremtidens arbejdsmarked spiller seniorerne en central rolle. Det skyldes, at vi har en aldrende befolkning, som gør seniorerne til en stadig større del af arbejdsstyrken, samt at mange både vil og kan løfte mange af de vigtige opgaver, som får vores samfund til at hænge sammen. Som denne rapport dokumenterer, forudsætter det dog, at deres behov i arbejdslivet imødekommes.

I denne rapport undersøger vi, hvad seniorerne på arbejdsmarkedet selv mener om deres arbejdsliv og tilbagetrækning, og hvilke behov de har i forhold til vilkår og rammer, mens de stadig arbejder. Vi ser blandt andet på, hvordan dette

fordeler sig i forhold til jobtyper og køn, samt hvordan ulønnet omsorgsarbejde, såsom pasning af børnebørn eller syge familiemedlemmer, påvirker seniorernes arbejdsliv.

Denne rapport er et vigtigt og nødvendigt skridt i retning af at forstå, hvad der skal til for, at seniorerne oplever at få deres behov imødekommet, samt hvilke forandringer der er nødvendige for at skabe et mere socialt retfærdigt og bæredygtigt arbejdsmarked.

Vi ønsker at give seniorerne en stærkere stemme i debatten om arbejdsmarkedets fremtid og deres rolle i den. Ved at lytte til deres perspektiver, kan vi bedre sikre, at det danske arbejdsmarked bliver et sted, hvor alle - uanset alder - kan trives og bidrage meningsfuldt.

Kilder:

- 1) <https://www.danskernessundhed.dk/>
- 2) <https://www.seniorarbejdsliv.dk/wp-content/uploads/Psykisk-nedslidning.pdf>

Data, metoder og analyser

Om data: Alle analyser i denne rapport er baseret på spørgeskema-data fra den første bølge af SeniorKlar-panelet. Analyserne i denne rapport fokuserer på respondenter, der er mindst 55 år gamle, og er baseret på svar fra 18.532 respondenter.

I de følgende analyser vil der være et særligt fokus på personer i aldersgruppen 55-66 år, som stadig er aktive på arbejdsmarkedet. Denne gruppe omtales som "seniorer" i rapporten. Der fokuseres især på denne aldersgruppe, da de endnu ikke har nået folkepensionsalderen (67 år i 2024, hvor dataene blev indsamlet). Dette er særligt relevant for mange af de analyser, der præsenteres i rapporten.

Metoder: I denne rapport anvendes både deskriptive analyser og regressionsanalyser.

Deskriptive analyser bruges bl.a. til at belyse forskelle i forventninger til tilbagetrækning, ønsker til arbejdslivet og omsorgsarbejde på tværs af køn og jobtyper. Disse analyser giver et overblik over dataene ved at præsentere gennemsnit, fordelinger og andre statistiske mål.

For at forenkle jobtype-kategorierne og undgå en lang liste af brancher, har vi valgt en opdeling, som er løst inspireret af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's udgivelse "Fleksibilitet i Seniorarbejdslivet" (2023). Vi opdeler som følgende:

- Arbejder på kontor: Arbejde med administration, analyse eller IT.
- Arbejder med mennesker: Arbejde med mennesker, service eller omsorg.
- Arbejder med produktion: Arbejde med at bearbejde, producere eller flytte ting.

Regressionsanalyser bruges til at undersøge sammenhænge mellem forskellige variable og at identificere potentielle årsagsforhold. Ved hjælp af regressionsanalyser kan vi kontrollere for flere faktorer samtidig og dermed få et mere nuanceret billede af, hvilke faktorer der har betydning for f.eks. tidlig tilbagetrækning.

Statistisk Signifikans: Når vi udfører vores analyser, anvender vi statistiske tests for at bestemme, om de observerede forskelle—såsom i gennemsnit eller proportioner—er statistisk signifikante. En forskel betragtes som signifikant, hvis sandsynligheden for, at den er tilfældig (kendt som p-værdien), er meget lav. For yderligere detaljer henvises til vores appendiks.

Tænketanken WELA og Analyse og Tal står bag undersøgelsesdesign og analyser i denne rapport. Tænketanken WELA har været ansvarlig for fortolkning og formidling.

Stikprøven

Når man indsamler data fra stikprøver til analyser, er det almindeligt, at der kan være bias og skævvridning. Bias refererer til systematiske fejl, der kan skævvride resultaterne og påvirke repræsentativiteten af dataene. Skævvridning kan opstå på grund af forskellige faktorer, såsom valg af stikprøve, metoder for dataindsamling eller eksterne påvirkninger. Det er vigtigt at identificere og adressere disse skævvridninger for at sikre, at de indsamlede data giver repræsentative og pålidelige indsigter.

Data er blevet gennemgået, og der er blevet identificeret følgende skævvridninger sammenlignet med registerdata fra Danmarks Statistik:

- **Aldersfordeling:** Der er en stor overvægt af seniorer, som er ældre end den aktuelle folkepensionsalder.
- **Brancher:** Personer der arbejder inden for "Handel og transport" er underrepræsenteret i stikprøven, mens der er en overrepræsentation af personer, der arbejder inden for "Offentlig administration, undervisning og sundhed".
- **Kønsfordeling:** Der er en mindre overrepræsentation af kvinder i vores stikprøve (55,27% kvinder mod 44,51% mænd).

Vægtning: Disse skævvridninger kan potentielt påvirke resultaterne af vores analyser. Imidlertid har vi vurderet, at vægtning af data er

uhensigtsmæssig. Den primære skævhed findes i aldersfordelingen, hvor der er en stor andel af seniorer, som er over folkepensionsalderen. Da vi laver alderssegmenteringer på de fleste af vores analyser, vurderes en aldersvægtning for unødvendig.

Med hensyn til branche finder vi forskellene små og vurderer ligeledes, at vægtning er overflødig. Samlet set mener vi, at de indsamlede data, trods skævvridninger, stadig giver værdifulde indsigter og kan bruges til at udtrykke repræsentative tendenser inden for de relevante områder.

Analytisk begrænsning: Da data fra denne stikprøve kun er indsamlet fra én spørgeskemamarunde, er undersøgelsen en tværsnitsundersøgelse. Dette indebærer, at vi ikke kan analysere tidsudviklinger, hvilket gør det vanskeligt at drage kausale konklusioner fra de sammenhænge, der præsenteres i rapporten. Tværsnitsdata giver et øjebliksbillede af situationen og kan derfor ikke vise, hvordan forhold ændrer sig over tid.

Hovedkonklusioner

Tilbagetrækning

- 62% af de seniorer, som forventer at trække sig fra arbejdsmarkedet før eller ved deres folkepensionsalder, kan se sig selv arbejde længere, hvis deres arbejdstid ændrede sig.
- 42% af de kvindelige seniorer forventer at trække sig fra arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen. For mænd er tallet 35%.

Nedsat arbejdstid

- Seniorer efterspørger især flere fridage og kortere arbejdstid, hvis de skal blive længere på arbejdsmarkedet end planlagt.
- Flertallet af seniorerne er villige til at gå proportionelt ned i løn for at kompensere for at arbejde mindre. Villigheden er dog mindre udbredt blandt kvinder - og særligt kvinder som arbejder med mennesker og med produktion.
- Mere end 2/3 af seniorerne vil foretrække at arbejde færre dage om ugen frem for at have kortere gennemsnitlige arbejdsdage.

Arbejdslivsbalancen

- Dårlig arbejdslivsbalance er den stærkeste prædikator for om seniorer forventer at trække sig tilbage før deres folkepensionsalder (blandt variabler målt i analyserne).
- Kvinder oplever oftere en dårlig arbejdslivsbalance end mænd. Hele 42% af kvinderne rapporterer en dårlig balance mellem arbejde og øvrige forpligtelser, mens tallet blandt mænd er 35%.
- Dårligere arbejdslivsbalance kan forklares ved dårligere helbred, antallet af lønnede arbejdstimer

og antallet af ulønnede omsorgstimer.

Stress:

- Kvindelige seniorer føler sig oftere stressede end mænd, og forekomsten er særlig stor blandt kvinder, der arbejder med mennesker (22,7%).

Ulønnet omsorgsarbejde

- Kvindelige seniorer i alderen 55-66 år bruger i gennemsnit 4,8 timer mere om ugen på ulønnet omsorgsarbejde end jævnaldrende mandlige seniorer.
- Seniorer som arbejder med mennesker, arbejder i gennemsnit mere end andre grupper, når man medregner både lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde.

Seniorsamtaler

- 39% af arbejdende seniorer har hverken haft en seniorsamtale*, eller forventer at have én i fremtiden.
- 76% er tilfredse med udfaldet af deres seniorsamtaler.
- De mest hyppige vilkårsændringer på baggrund af seniorsamtalen er øget fleksibilitet, kortere arbejdstid og flere fridage.

*Konceptet "seniorsamtaler" defineres på side 31

Afsæt

62% af de seniorer, som forventer at trække sig fra arbejdsmarkedet før eller ved deres folkepensionsalder, kan se sig selv arbejde længere, hvis deres arbejdstid ændrede sig.

Vores undersøgelse viser, at en betydelig andel af seniorer i alderen 55-66 år vurderer, at et længere arbejdsliv er muligt, hvis arbejdstiden bliver justeret. Denne justering kan indebære flere fridage, kortere arbejdstider, ændrede vagter eller generelt mere fleksibilitet.

Interessen for at fortsætte på arbejdsmarkedet under nye vilkår er bredt funderet – både på tværs af erhverv og køn samt relativt uafhængigt af seniorernes aktuelle tilbagetrækningsplaner. Faktisk er næsten to tredjedele af dem, der forventer at trække sig ved folkepensionsalderen, åbne for at forlænge deres arbejdsliv under nye vilkår, og det samme gælder over halvdelen af dem, der havde forventet at trække sig tidligere

tilbage.

I denne rapport vil vi undersøge temaet om arbejdsliv og behov nærmere og afdække følgende: Hvorfor nogle seniorer vælger at trække sig tidligere tilbage end den officielle pensionsalder, hvem der har behov for nedsat tid og i hvilken form, betydningen af balance mellem arbejde og andre forpligtelser, oplevelsen af stress blandt seniorer i arbejdsstyrken, betydningen af ulønnet omsorgsarbejde samt betydningen af og brugen af "seniorsamtaler" på arbejdspladsen.

		Andel seniorer som vurderer, at ændring i deres arbejdstid (som f.eks. nedsat arbejdstid eller mere fleksibilitet), vil kunne få dem til at blive længere på arbejdsmarkedet		
		Blandt seniorer som forventer at trække sig <u>før</u> folkepensionsalderen	Blandt seniorer som forventer at trække sig <u>ved</u> folkepensionsalderen	Begge grupper (samlet)
Alle		58%	66%	62%
Arbejder på kontor	K	58%	65%	61%
	M	65%	75%	70%
Arbejder med mennesker	K	56%	59%	57%
	M	59%	70%	64%
Arbejder med produktion	K	48%	71%	57%
	M	63%	72%	67%

n = 1787, denne analyse inkluderer kun seniorer i alderen 55-66 år. Resultaterne i tabellen udtrykker andelen af respondenter, som har svaret "ja" til at en eller flere af følgende faktorer, vil kunne få dem til at arbejde længere: "Kortere arbejdstid", "Mere fleksibilitet", "Flere fridage" eller "ændrede vagter" til et multiple-choice-spørgsmål .

Se side 15 for mere information om svarmuligheder til dette spørgsmål.

A man and a woman are walking away from the camera on a dirt path through a dense forest. The man is on the left, wearing a red and black jacket, and the woman is on the right, wearing a blue jacket. A white dog is walking on the left side of the path. The background is filled with lush green foliage.

Tema #1

Tilbagetrækning

Samtlige analyser i dette tema baserer sig på personer i arbejdsstyrken, der endnu ikke har nået folkepensionsalderen (55-66 årige).

#1.1: Kvinder forventer oftere at trække sig før folkepensionsalderen

I den følgende tabel har vi analyseret data for personer i aldersgruppen 55-66 år, som endnu ikke har nået folkepensionsalderen.

Disse tal afslører en tydelig tendens: kvinder er i højere grad end mænd tilbøjelige til at forlade arbejdsmarkedet tidligere, uanset deres jobtype.

Tabellen viser, at hele 42% af kvinderne forventer at trække sig tilbage før folkepensionsalderen, mens det samme kun gælder for 35% af mændene.

Tabel 1.1 (n=2479)		Andel som forventer, at trække sig permanent fra arbejdsmarkedet, før deres respektive folkepensionsalder
Alle	Kvinder	42%
	Mænd	35%
Arbejder på kontor	Kvinder	44%
	Mænd	32%
Arbejder med mennesker	Kvinder	43%
	Mænd	31%
Arbejder med produktion	Kvinder	43%
	Mænd	40%

#1.2: Offentligt ansatte forventer oftere at trække sig før folkepensionsalderen

Ved at udvide analysen til at inkludere forskellen mellem offentligt og privat ansatte, ser vi yderligere et skel mellem disse to grupper.

Vores analyse viser overordnet set, at 43% af offentligt ansatte forventer at trække sig tidligere end den officielle pensionsalder, mens dette gælder 36% af de privat ansatte.

nuancer af forskellen på de offentligt og private ansatte.

På tværs af alle grupper, med undtagelse af mænd der arbejder på kontor, ser vi en større andel af offentligt ansatte, som forventer at trække sig tidligere end deres folkepensionsalder.

Når vi opdeler data på baggrund af jobtyper og køn (se nedenstående tabel), finder vi yderligere

Tabel 1.2 (n=2469)		Andel som forventer, at trække sig permanent fra arbejdsmarkedet, før deres respektive folkepensionsalder	
		Offentligt ansat	Privat ansat
Alle		43%	36%
Arbejder på kontor	Kvinder	46%	42%
	Mænd	33%	32%
Arbejder med mennesker	Kvinder	45%	35%
	Mænd	34%	26%
Arbejder med produktion	Kvinder	57%	39%
	Mænd	50%	38%

#1.3: Tidlig tilbagetrækning er knyttet til dårligere arbejdslivsbalance

For at forstå, hvorfor nogle seniorer forventer at trække sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet, har vi udført en regressionsanalyse, der ser på, hvordan forskellige faktorer påvirker deres forventninger om tidlig pensionering.

Arbejdslivsbalance den stærkeste drivkraft bag forventningen om tidlig tilbagetrækning.

Effektstørrelserne fra de forskellige faktorer følger den angivne rækkefølge i nedenstående boks.

Resultaterne peger på fire faktorer, der har en statistisk signifikant indflydelse: dårlig balance mellem arbejde og øvrige forpligtelser, dårligt helbred, høj indkomst og det at bo sammen med andre.

Blandt disse faktorer er en dårlig

Følgende forhold er med til at forklare, hvorfor nogle seniorer forventer at trække sig før folkepensionen (55-66-årige).

1. Dårligere arbejdslivsbalance

At have svært med at balancere lønnet arbejde med ulønnede forpligtelser (f.eks. pleje af syge familiemedlemmer) er forbundet til tidligere tilbagetrækning.

2. Dårligere helbred

Dårligere helbred er knyttet til en tidligere forventet tilbagetrækning.

3. Højere indkomst

Højere personlig indkomst er forbundet med tidligere forventet tilbagetrækning.

4. At man bor sammen med andre

At man bor sammen med andre mennesker (f.eks. en ægtefælle) er forbundet med tidligere tilbagetrækning (relativt til at bo alene).

A man with glasses is sitting at a desk in an office, looking thoughtful. He is wearing a dark jacket over a grey t-shirt. A laptop is open in front of him, and a computer monitor is visible to the right. The background shows a window with greenery outside. The text is overlaid on the left side of the image.

Tema #2

Nedsat arbejdstid

De fleste analyser i dette tema baserer sig på personer i arbejdsstyrken, der endnu ikke har nået folkepensionsalderen (55-66 årige).
Det vil derfor fremgå, når stikprøven er bredere.

#2.1: Seniorer efterspørger kortere arbejdstid og flere fridage

Alle deltagere i undersøgelsen, som stadig er en aktiv del af arbejdsstyrken, er blevet spurgt, hvorvidt nogle af de nedenstående faktorer kunne få dem til at blive længere på arbejdsmarkedet (end deres angivne forventede tilbagetrækningsalder).

Overordnet set er der fire faktorer, som har stor betydning for, om seniorerne vil arbejde længere: 1) kortere arbejdstid 2) flere fridage, 3) økonomiske fordele, og 4) mere fleksibilitet.

Et par bemærkelsesværdige jobtype- og kønsmæssige forskelle er, at:

højere grad værdsætter ændrede vagter.

- Seniorer, der arbejder på kontor, værdsætter i højere grad fleksibilitet, og;
- Seniorer, der arbejder med produktion og mennesker, i højere grad værdsætter mindre krævende arbejdsopgaver.

Endeligt er det værd at bemærke, at kun mellem 19% og 27% ikke mener, at der er noget, som kunne få dem til at blive længere på arbejdsmarkedet. Det betyder dermed, at mellem 73% og 81% faktisk udtrykker en interesse i at blive længere på arbejdsmarkedet end forventet.

Tabel 2.1 (n=2486)	Arbejder på kontor		Arbejder med mennesker		Arbejder med produktion	
	K	M	K	M	K	M
Kortere arbejdstid	45%	56%	39%	48%	34%	45%
Flere fridage	47%	48%	48%	41%	31%	42%
Økonomiske fordele	35%	40%	37%	37%	39%	32%
Mere fleksibilitet	39%	43%	33%	38%	16%	30%
Lettere/mindre krævende arbejdsopgaver (og evt. flere hjælpemidler)	12%	11%	19%	12%	19%	18%
Mere anerkendelse fra ledelse eller kolleger	12%	9%	11%	8%	3%	8%
Mere udfordrende/mere spændende arbejdsopgaver	7%	5%	5%	6%	6%	4%
Ændrede vagter	2%	4%	17%	15%	6%	9%
Kurser og/eller efteruddannelse	5%	6%	8%	8%	3%	6%
Der er ikke noget, som kunne få mig til at blive længere på arbejdsmarkedet	26%	19%	26%	20%	27%	21%

#2.2: Flere mænd er villige til lønnedgang for at arbejde færre timer

Denne analyse undersøger seniorernes villighed til at acceptere en lønreduktion i forbindelse med en mulig reduktion i arbejdstiden.

Der er specifikt fokus på de seniorer, der har udtrykt interesse i at forlænge deres arbejdsliv, hvis de kan arbejde færre timer. Spørgsmålet blev formuleret som følger: "Vil du være interesseret i at gå ned i timer, hvis det betød, at du måtte gå proportionelt ned i løn? (F.eks. hvis du gik 30% ned i timer, så vil du også gå 30% ned i løn)".

- Seniorer, som har nået den aktuelle folkepensionsalder (67+ årige), er langt oftere villige til at gå ned i løn ved en reduktion i timeantal.
- På tværs af aldersgrupper og jobtyper er kvinder typisk mindre villige til at gå ned i løn sammenlignet med mænd.

Tabel 2.2 (n=2133)		Andel som er villig til at gå proportionelt ned i løn ved en reduktion i timeantal	
		55-66 årige	67+ årige
Alle	Kvinder	47%	64%
	Mænd	62%	77%
Arbejder på kontor	Kvinder	60%	73%
	Mænd	63%	84%
Arbejder med mennesker	Kvinder	41%	58%
	Mænd	53%	76%
Arbejder med produktion	Kvinder	45%	56%
	Mænd	70%	68%

#2.3: Villigheden til at gå ned i løn for at arbejde færre timer afhænger *ikke* af den nuværende arbejdstid

I denne analyse har vi undersøgt villigheden til at acceptere en proportional lønreduktion ved en reduktion i arbejdstimer blandt seniorer som arbejder deltid eller fuldtid på tværs af to aldersgrupper (55-66 årige og 67+ årige).

For den yngre aldersgruppe (55-66 årige) er forskellen mellem deltid og fuldtid begrænset.

Imidlertid viser data for den ældre aldersgruppe (67+ årige) en betydelig forskel mellem deltid og

fuldtid blandt kvinder. Her er 70% af deltidsansatte kvinder villige til at acceptere en lønreduktion sammenlignet med kun 51% af fuldtidsansatte kvinder, hvilket resulterer i en forskel på +19 procent point. For mænd i den ældre aldersgruppe er forskellen minimal (+1 procentpoint).

Tabel 2.3 (n=2156)		Andel som er villig til at gå proportionelt ned i løn ved en reduktion i timeantal	
		55-66 årige	67+ årige
Alle	Deltid	52%	73%
	Fuldtid	54%	67%
Kvinder	Deltid	51%	70%
	Fuldtid	45%	51%
Mænd	Deltid	58%	76%
	Fuldtid	62%	75%

#2.4: 69% foretrækker færre arbejdsdage frem for kortere arbejdsdage

Flere fridage og kortere arbejdstid fremstår som de mest eftertragtede arbejdsvilkår blandt seniorer (Tabel 2.1).

For at forstå disse præferencer bedre og afgøre, hvad seniorerne mere specifikt vil foretrække, er de blevet adspurgt: "Hvordan vil du foretrække, at din arbejdstid i praksis blev kortere?"

Svarmulighederne på dette spørgsmål var henholdsvis at have færre arbejdsdage eller kortere arbejdsdage.

Resultaterne viser tydeligt, at størstedelen af seniorerne foretrækker færre arbejdsdage frem for kortere arbejdsdage. Denne præference er konsistent på tværs af både alder og køn.

Denne analyse baserer sig på alle personer i undersøgelsen, som er en aktiv del af arbejdsstyrken og over 55 år.

Tabel 2.4 (n=1506)		Foretrækker at arbejde færre dage, selvom man skulle arbejde "fuld tid" de resterende dage	Foretrækker at alle arbejdsdage var kortere, selvom man skulle arbejde det samme antal dage som før
Alle		69%	17%
Arbejder på kontor	Kvinder	66%	15%
	Mænd	75%	15%
Arbejder med mennesker	Kvinder	67%	18%
	Mænd	69%	20%
Arbejder med produktion	Kvinder	68%	16%
	Mænd	67%	23%

Besvarelserne til svarmulighederne "Andet" og "Ved ikke/ønsker ikke at svare" er ikke rapporteret i tabellen.

A photograph of a woman with short, spiky brown hair and glasses, wearing blue scrubs. She is looking down and slightly to the left. In the foreground, the back of another person's head with reddish-brown hair is visible, out of focus. The background shows a wall with a framed picture and a lamp.

Tema #3

Arbejdslivsbalancen

Samtlige analyser i dette tema baserer sig på personer i arbejdsstyrken, der endnu ikke har nået folkepensionsalderen (55-66 årige).

#3.1: Kvinder arbejder oftere deltid på tværs af jobtyper

I nedenstående tabel sammenlignes de gennemsnitlige ugentlige lønnede arbejdstimer og andelen af deltidsarbejdere blandt 55-66 årige og 67+ årige på tværs af tre jobtyper og køn.

For 55-66-årige fremgår det, at mænd i gennemsnit arbejder flere timer end kvinder i alle tre jobtyper. Mænd, der arbejder på kontor, arbejder i gennemsnit 37,1 timer om ugen, mens kvinder i samme kategori arbejder 33,4 timer om ugen. Blandt de, der arbejder med mennesker, arbejder mænd 35,5 timer om ugen, mens kvinder arbejder 32,7 timer.

Blandt de, der arbejder med produktion, arbejder mænd 35,6 timer om ugen, mens kvinder arbejder 31,1 timer om ugen.

Desuden er andelen af deltidsarbejdere betydeligt højere blandt kvinder end mænd i alle jobkategorier, og i særdeleshed blandt kvinder, som arbejder med mennesker.

For de 67+ årige er de ugentlige lønnede arbejdstimer betydeligt lavere samtidig med, at langt flere (mellem 39% og 66%) arbejder deltid.

Tabel 3.1 (n=2486)			Ugentlige lønnede arbejdstimer (gennemsnit)	Andel som arbejder deltid
55-66 årige	Alle	Kvinder	32,8	34%
		Mand	36,1	13%
	Arbejder på kontor	Kvinder	33,6	21%
		Mand	37,0	8%
	Arbejder med mennesker	Kvinder	32,7	40%
		Mand	35,5	19%
	Arbejder med produktion	Kvinder	30,9	18%
		Mand	35,9	12%
67+ årige	Alle	Kvinder	22,7	63%
		Mand	23,7	51%
	Arbejder på kontor	Kvinder	25,1	56%
		Mand	24,9	39%
	Arbejder med mennesker	Kvinder	21,9	66%
		Mand	22,0	58%
	Arbejder med produktion	Kvinder	17,1	54%
		Mand	23,9	57%

#3.2: Kvinder, som arbejder med mennesker, oplever oftere dårlig arbejdslivsbalance

Den primære årsag til, at seniorer forventer at gå på pension tidligere end den officielle pensionsalder, er deres oplevelse af en mangelfuld balance mellem arbejdsliv og øvrige forpligtelser såsom børnepasning og pleje af partner eller familiemedlemmer med støttebehov (se afsnit 1.3).

I denne analyse fokuserer vi på 55-66-årige, der stadig er en del af arbejdsmarkedet.

I denne aldersgruppe er det især dem, der arbejder med mennesker, der oplever udfordringer med at finde balancen mellem arbejde og øvrige forpligtelser. Hele 29% af seniorerne i denne jobtype rapporterer, at de har svært eller meget svært ved at opretholde en god balance, sammenlignet med 22% af dem, der arbejder på kontor og 19% af dem, der

arbejder med produktion.

Det er vigtigt at bemærke, at personer, der ikke rapporterer en dårlig balance, ikke nødvendigvis oplever en *god* balance. En betydelig andel af respondenterne (i gennemsnit 40%) angiver, at de hverken finder det svært eller let at balancere arbejdsliv og øvrige forpligtelser.

På tværs af forskellige jobtyper viser det sig også, at kvinder oftere oplever dårlig arbejdslivsbalance end mænd.

Tabel 3.2 (n=2461)		Andel som finder det "svært" eller "meget svært" at balancere arbejdsliv med øvrige forpligtelser
Alle	Kvinder	30%
	Mænd	19%
Arbejder på kontor	Kvinder	25%
	Mænd	18%
Arbejder med mennesker	Kvinder	32%
	Mænd	22%
Arbejder med produktion	Kvinder	24%
	Mænd	19%

#3.3: Ingen nævneværdige forskelle på arbejdslivsbalancen i det offentlige og private

Tabel 3.3 viser andelen af kvinder og mænd, der finder det "svært" eller "meget svært" at balancere arbejdsliv og andre forpligtelser. Dataene er opdelt efter jobtyper og efter, om de arbejder i den private eller offentlige sektor.

Analysen viser, at der stort set ikke er forskel på oplevelsen af dårlig arbejdslivsbalance mellem offentligt og privatansatte på tværs af køn. I hvert fald ikke på et generelt niveau.

imidlertid flere signifikante forskelle. Dog er det værd at bemærke, at der *ikke* er en gennemgående tendens, der peger på, at dårlig arbejdslivsbalance er mere udbredt i den ene sektor frem for den anden, når man ser på de forskellige jobtyper.

<p>Når vi ser på tværs af jobtyper, fremkommer der</p> <p>Tabel 3.3 (n=2450)</p>		Andel som finder det "svært" eller "meget svært" at balancere arbejdsliv med øvrige forpligtelser	
		Offentlig	Privat
Alle	Kvinder	30%	28%
	Mænd	19%	20%
Arbejder på kontor	Kvinder	26%	24%
	Mænd	14%	20%
Arbejder med mennesker	Kvinder	32%	34%
	Mænd	21%	23%
Arbejder med produktion	Kvinder	21%	24%
	Mænd	23%	18%

#3.4: Helbred, lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde har betydning for balancen

Balance mellem arbejdslivet og øvrige forpligtelser er afgørende for seniorernes tilbagetrækningsalder (afsnit 1.3). Hvis seniorerne skal have mulighed for at forlænge deres arbejdsliv, som langt de fleste er interesserede i, er denne ubalance derfor essentiel at forstå.

Vi har gennemført en regressionsanalyse med formålet om at forstå, hvad der bedst synes at kunne forklare, hvorfor nogle seniorer oplever dårligere arbejdslivsbalance end andre. Analysen viser, at tre faktorer har signifikant effekt på balancen.

Første faktor er helbred, hvor det står tydeligt, at det at have et godt helbred og ikke være hæmmet af sygdom har en signifikant betydning for, om man har en god balance mellem arbejdsliv og øvrige forpligtelser.

Anden faktor er lønnet arbejdstid, hvor det fremgår, at jo flere timer man arbejder på sit

lønnede arbejde, desto sværere har man ved at balancere arbejde og øvrige forpligtelser.

Tredje faktor er antallet af ulønnede omsorgstimer, som viser, at man har signifikant sværere ved at balancere arbejdsliv og øvrige forpligtelser, hvis man bruger mange timer på at passe andres børn (f.eks. børnebørn), eller at man tager sig af sin partner eller andre familiemedlemmer med støttebehov.

Følgende forhold er med til at forklare, hvorfor nogle seniorer oplever dårligere balance mellem arbejdsliv og øvrige forpligtelser? (55-66-årige)

1. Dårligere helbred
Dårligere helbred er knyttet til en tidligere forventet tilbagetrækning.
2. Antal lønnede arbejdstimer
At have mange lønnede arbejdstimer er forbundet med dårligere arbejdslivsbalance
3. Antal ulønnede omsorgstimer
At have mange ulønnede omsorgstimer er forbundet med dårligere arbejdslivsbalance



Tema #4

Stress blandt seniorer
i arbejdsstyrken

#4.1: Kvindelige seniorer er oftere stresset

Denne analyse belyser kønsforskelle i stressniveauer blandt beskæftigede seniorer i aldersgrupperne 55-66 år og 67+ år på tværs af tre forskellige jobtyper.

Blandt seniorer, der endnu ikke har nået folkepensionsalderen (55-66 år), rapporterer 20,4% af kvinderne, at de ofte eller meget ofte oplever stress. Tilsvarende gælder det for 13% af mændene.

Når der ses nærmere på de forskellige jobtyper inden for aldersgruppen 55-66 år, fremgår der også tydelige kønsforskelle. Blandt personer, der

arbejder med mennesker, rapporterer hele 22,7% af kvinderne, at de ofte eller meget ofte føler sig stressede, mens det samme gælder for 14,3% af mændene. I produktionsjobs oplever 15,2% af kvinderne ofte eller meget ofte stress, mens tallet for mænd er 10,8%.

Tabel 4.1. (n=4372)		Andel som "ofte" eller "meget ofte" føler sig stresset	
		55-66 årige	67+ årige
Alle	Kvinder	20,4%	7,8%
	Mænd	13%	3,9%
Arbejder på kontor	Kvinder	16,4%	8,2%
	Mænd	14,6%	5,1%
Arbejder med mennesker	Kvinder	22,7%	8,1%
	Mænd	14,3%	3,7%
Arbejder med produktion	Kvinder	15,2%	-
	Mænd	10,8%	2,7%



Tema #5

Ulønnet omsorgsarbejde

De fleste analyser i dette tema baserer sig på beskæftigede personer, der endnu ikke er nået folkepensionsalderen (55-66 årige). Det fremgår, når stikprøven er bredere.

#5.1: Kvinder og mænd har samme arbejdsmængde, når både lønnet og ulønnet arbejde medregnes

Tabel 5.1 viser overordnet set, at mænd og kvinder, som er under den aktuelle folkepensionsalder, arbejder tilsvarende antal timer, når man medregner både lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde.

Ulønnet omsorgsarbejde er i denne analyse målt ved at sammenlægge data for antal timer brugt på at passe ægtefælle/partner, en forælder eller anden familie med støttebehov, uden at man får løn for det, samt antal timer brugt på at passe andres børn (f.eks. børnebørn), uden at man får løn for det (dette kan f.eks. dække over, at man passer børn uden forældrenes tilstedeværelse, henter børn i institution/skole, mv.)

Flere typer opgaver vil kunne kategoriseres som ulønnet omsorgsarbejde, og det er derfor muligt, at de kønsfordelingen af arbejdstimer kunne se anderledes ud, hvis disse var inkluderet.

på ulønnet omsorgsarbejde end mænd på samme alder, mens mænd i alderen 55-66 bruger 4,8 timer mere på lønnet arbejde end kvinder på samme alder.

For gruppen af seniorer, som har nået den aktuelle folkepensionsalder (67 år), men fortsat arbejder, er tallene anderledes. Her arbejder mænd kun i gennemsnit 1 time mere om ugen i lønnede arbejdstimer end kvinder, mens kvinder til gengæld arbejder 3,6 timer mere om ugen i ulønnede omsorgstimer. Tilsammen arbejder kvinder, som har nået folkepensionsalderen, dermed 2,5 time mere om ugen end jævnaldrende mænd.

Analysen viser, at kvinder i alderen 55-66 år i gennemsnit bruger cirka 4,8 timer mere om ugen

Tabel 5.1 (n=4296)		Lønnede arbejdstimer om ugen	Ulønnede omsorgstimer om ugen	I alt om ugen
55-66 årige	Kvinder	32,8	13,1	45,9
	Mænd	36,0	9,9	45,9
67+ årige	Kvinder	22,7	12,2	34,8
	Mænd	23,7	8,6	32,3

#5.2: Seniorer, som arbejder med mennesker, har en ”dobbelt omsorgsrolle”

Kvinder og mænd i alderen 55-66 år arbejder tilsvarende meget, som angivet i tabel 5.1. Bag disse gennemsnitsværdier skjuler sig imidlertid nogle signifikante uligheder på tværs jobtyper.

Nedenstående krydstabel viser, at forskellene i arbejdstimer mellem kvinder og mænd varierer mellem forskellige jobtyper. På tværs af alle jobtyper arbejder mænd i gennemsnit flere lønnede timer end kvinder, mens kvinder har flere ulønnede omsorgstimer.

(både lønnede og ulønnede omsorgstimer), bruger kvindelige og mandlige seniorer i fag, der involverer arbejde med mennesker, betydeligt mere tid på arbejde sammenlignet med kvinder og mænd i andre faggrupper.

At seniorer, som arbejder med mennesker, har flest ulønnede omsorgstimer og sammenlagt arbejder mere end andre jobtyper indikerer, at de indtager en ”dobbelt omsorgsrolle”.

Tabel 5.2 (n=2456)		Lønnede arbejdstimer om ugen	Ulønnede omsorgstimer om ugen	I alt om ugen
Arbejder på kontor	Kvinder	33,4	11,9	45,3
	Mænd	37,1	8,8	45,9
Arbejder med mennesker	Kvinder	32,7	13,7	46,4
	Mænd	35,5	12,5	48,0
Arbejder med produktion	Kvinder	31,2	11,2	42,1
	Mænd	35,5	8,5	43,7

#5.3: Ulighed i fordelingen af omsorgstimer

Nedenstående tabeller viser fordelingen af seniorernes tid brugt på henholdsvis at passe andres børn (f.eks. børnebørn) samt at yde støtte til en plejkrævende partner eller familiemedlemmer.

For begge typer af omsorgsaktiviteter er det værd at bemærke, at et marginalt flertal af seniorerne slet ikke bruger tid herpå. Andelen, der bruger "0 timer", er dog betydeligt større i forhold til at yde støtte (72%-82%), sammenlignet med børnepasning (55%-62%).

Der er imidlertid en væsentligt større andel af seniorer, som bruger 5+ timer i døgnet på at passe ægtefælle/partner eller familiemedlemmer med støttebehov sammenlignet med børnepasning.

Det er en større andel kvinder (11%) end mænd (8%) som bruger mange timer (5+ timer) i døgnet på at passe ægtefælle/partner eller familiemedlemmer med støttebehov.

Tabel 5.3a (n=2441)	Antal timer brugt i gennemsnit per døgn over en uge på at passe andres børn (f.eks. børnebørn)			
	0 timer	1-2 timer	3-4 timer	5+ timer
Kvinder	55%	41%	2%	2%
Mænd	61%	36%	1%	2%

Tabel 5.3b (n=2419)	Antal timer brugt i gennemsnit per døgn over en uge på at passe ægtefælle/partner eller familiemedlemmer med støttebehov.			
	0 timer	1-2 timer	3-4 timer	5+ timer
Kvinder	70%	16%	4%	11%
Mænd	77%	11%	3%	8%

#5.4: Personer som arbejder deltid, udfører ikke mere ulønnet omsorgsarbejde

Mens analysen viser, at kvinder generelt laver mere ulønnet omsorgsarbejde end mænd, så arbejder de også oftere deltid. En hypotese kunne derfor være, at deltidsarbejde generelt kunne være knyttet til mere ulønnet omsorgsarbejde.

Den hypotese kan dog ikke ensidigt bekræftes.

De generelle tal viser, at deltidsansatte kvinder i alderen 55-66, bruger 0,2 timer mere om ugen på omsorgsarbejde sammenlignet med jævnaldrende fuldtidsansatte kvinder. Denne marginale forskel er dog ikke statistisk signifikant.

statistisk signifikant.

Som det fremgår af Tabel 5.4 synes der at være flere forskelle mellem kvinder og mænd, når der ses på tværs af jobtyper. Det er imidlertid vigtigt at understrege, at alle forskelle mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte i nedenstående tabel *ikke* er statistiske signifikante.

For mænd i alderen 55-66 gælder det modsat, at fuldtidsarbejde er forbundet med flere ulønnede omsorgstimer. Denne forskel er dog heller ikke

Tabel 5.4 (n=2456)		Gennemsnitligt antal omsorgstimer om ugen (Pasning af andres børn + pasning af partner eller familiemedlemmer med støttebehov)	
		Deltidsansat	Fuldtidsansat
Alle	Kvinder	12,9	12,7
	Mænd	8,5	9,9
Arbejder på kontor	Kvinder	12,0	10,7
	Mænd	9,8	7,9
Arbejder med mennesker	Kvinder	13,1	13,8
	Mænd	10,8	13,2
Arbejder med produktion	Kvinder	14,9	11,0
	Mænd	4,1	9,0



Tema #6

Seniorsamtaler

En seniorsamtale er en samtale mellem seniormedarbejderen og den nærmeste leder og har til formål at drøfte begges forventninger til den resterende del af arbejdslivet, herunder ønsker og behov for tilpasning af opgaver, arbejdstider, kompetenceudvikling, sundhed og evt. planer om pension.

(Alle deltagerne i undersøgelsen er blevet informeret om denne definition forud for deres besvarelser)

#6.1: 36% af de 55-66-årige har ingen forventninger om en seniorsamtale

I denne analyse ser vi på forskellene mellem aldersgrupper i forhold til spørgsmålet "Har du haft en 'seniorsamtale' med din arbejdsgiver/leder?".

25% af de 55-66-årige seniorerne på arbejdsmarkedet har haft en seniorsamtale på deres arbejdsplads, hvoraf cirka halvdelen af disse er foregået på initiativ fra arbejdstageren selv.

Derimod er der hele 36% af de 55-66-årige, som ikke har haft en sådan samtale, og som heller ikke

forventer, at den vil finde sted.

Af nedenstående tabel fremgår det blandt andet, hvor mange seniorer der har haft en seniorsamtale, på hvis initiativ den har fundet sted, eller hvem seniorerne forventer tager initiativ.

Tabel 6.1 (n=2237)	
Har du haft en "seniorsamtale" med din arbejdsgiver/leder?	
Ja, på eget initiativ	12%
Ja, på min arbejdsgiver/leders initiativ	13%
Nej, men jeg forventer at tage initiativ til det i fremtiden	15%
Nej, men jeg forventer, at min arbejdsgiver/leder tager initiativ til det i fremtiden	21%
Nej, og jeg forventer ikke at have en sådan samtale	36%

#6.2: Små forskelle mellem jobtyper i afholdelse af seniorsamtaler

Tabel 6.1 illustrerer forskelle vedrørende seniorsamtaler på tværs af forskellige jobtyper, og generelt findes der ikke markante forskelle. Analysen er kun baseret på 55-66-årige.

Blandt kontoransatte har 12% haft en samtale på eget initiativ, mens 15% har haft det på arbejdsgiverens initiativ. Blandt dem, der arbejder med mennesker, har 13% taget initiativ selv, og 12% har haft en samtale på arbejdsgiverens initiativ. For produktionsarbejdere er tallene 10% og 12%.

En betydelig andel forventer dog slet ikke at have

en seniorsamtale, især blandt produktionsarbejdere, hvor 41% ikke har nogen forventning om en sådan samtale. Samlet set viser tabellen, at jobtypen påvirker både forekomsten af seniorsamtaler og forventningerne om dem i fremtiden.

Tabel 6.2 (n=2241)			
Har du haft en "seniorsamtale" med din arbejdsgiver/leder?	Arbejder på kontor	Arbejder med mennesker	Arbejder med produktion
Ja, på eget initiativ	12%	13%	10%
Ja, på min arbejdsgiver/leders initiativ	15%	12%	12%
Nej, men jeg forventer at tage initiativ til det i fremtiden	15%	16%	14%
Nej, men jeg forventer, at min arbejdsgiver/leder tager initiativ til det i fremtiden	19%	22%	22%
Nej, og jeg forventer ikke at have en sådan samtale	35%	34%	41%

#6.3: Seniorsamtaler er mere udbredte i det offentlige

I denne analyse ser vi på forskellene mellem offentligt og privat ansatte i forhold til brugen af seniorsamtaler.

Overordnet viser det sig, at 31% af de offentlige ansatte har haft en seniorsamtale, mens det omvendt gælder for 25% af de privat ansatte. Heraf har 14% af de offentligt ansatte selv taget initiativ til en seniorsamtale, mens 12% af de privatansatte selv har taget initiativ. Disse forskelle er dog ikke statistisk signifikante.

offentligt og privat ansatte, er forskellen i andelen, der ikke forventer at have en seniorsamtale. Her forventer 46% af de privatansatte, at de ikke kommer til at have en sådan samtale mod 35% af de offentligt ansatte.

Den eneste statistik signifikante forskel mellem

Tabel 6.3 (n=2241)	Offentlig	Privat
Har du haft en "seniorsamtale" med din arbejdsgiver/leder?		
Ja, på eget initiativ	14%	12%
Ja, på min arbejdsgiver/leders initiativ	17%	13%
Nej, men jeg forventer at tage initiativ til det i fremtiden	12%	9%
Nej, men jeg forventer, at min arbejdsgiver/leder tager initiativ til det i fremtiden	18%	11%
Nej, og jeg forventer ikke at have en sådan samtale	35%	46%
Ved ikke/Ønsker ikke at svare	4%	8%

#6.4: 76% er tilfredse med udfaldet af deres seniorsamtale

Blandt de seniorer, der har haft en seniorsamtale, kan vi udlede følgende erfaringer fra data:

- **Tilfredshed med job:**

76% af respondenterne angiver at være enten "tilfredse" eller "meget tilfredse" med udfaldet af deres samtale. 17% angiver at være "hverken tilfredse eller utilfredse", og 6% angiver at være "utilfredse eller meget utilfredse".

- **Tilfredshed med udfaldet af samtale:**

64% af respondenterne angiver, at samtalen ikke gjorde en forskel for, hvor glade de er for deres job, mens 27% blev gladere for deres job, og 4% blev mindre glade for deres job.

af samtalen, mens 4% angiver, at den blev fremrykket, og 73% angiver, at samtalen ikke ændrede ved den forventede tilbagetrækningsalder.

- **Ændrede vilkår:** De mest hyppige vilkårsændringer på baggrund af seniorsamtalen er øget fleksibilitet, kortere arbejdstid og flere fridage. 21% af respondenterne angiver, at de har fået mere fleksibilitet som følge af seniorsamtalen, mens 39% har fået kortere arbejdstid, og 16% har fået flere fridage. Disse vilkårsændringer stemmer overens med de efterspørgsler, seniorerne har i deres arbejdsliv i øvrigt.

- **Tilbagetrækningsalder:** 19% af respondenterne angiver, at deres forventede tilbagetrækningsalder blev udskudt som følge

Seniorklar