



SeniorArbejdsLiv – Muligheder og barrierer for et langt og sundt arbejdsliv i Danmark

Tidsudvikling fra 2018 til 2020

SeniorArbejdsLiv - Muligheder og barrierer for et langt og sundt arbejdsliv i Danmark

Tidsudvikling fra 2018 til 2020

**Lars L. Andersen¹,
Annette Meng¹,
Karen Albertsen²,
Flemming Pedersen²,
Emil Sundstrup¹**

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København 2021

¹ Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København, Danmark

² Team Arbejdsliv, Valby, Danmark

NFA-rapport

| | |
|------------------|--|
| Titel | SeniorArbejdsLiv - Muligheder og barrierer for et langt og sundt arbejdsliv i Danmark |
| Undertitel | Tidsudvikling fra 2018 til 2020 |
| Forfattere | Lars L. Andersen ¹ , Annette Meng ¹ , Karen Albertsen ² , Flemming Pedersen ² og Emil Sundstrup ¹ |
| Udgiver | Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) |
| Udgivet | 2021 |
| Finansiel støtte | TrygFonden |
| ISBN | 978-87-7904-387-9 |
| Internetudgave | nfa.dk |

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Lersø Parkallé 105
2100 København Ø
Tlf.: 39165200
Fax: 39165201
e-post: nfa@nfa.dk
Hjemmeside: nfa.dk

Forord

TrygFonden etablerede i 2018 et konsortium bestående af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, TeamArbejdsliv ApS og Aalborg Universitet med henblik på at gennemføre en undersøgelse af barrierer og muligheder for seniorers tilknytning til arbejdsmarkedet. Baggrunden for projektet var en udbredt bekymring i den danske befolkning for, om helbredet kan holde frem til pensionsalderen, om det vil lykkes at afslutte arbejdslivet på en værdig måde, samt en bekymring for, hvordan tilværelsen som pensioneret vil forme sig. Udover at gennemføre en grundig forskningsmæssig afdækning af området indebar indsatsen også et fokus på at kommunikere undersøgelsens fund til relevante policy-miljøer.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har ansvaret for spørgeskemaet, der i henholdsvis 2018 og 2020 er sendt til 30.000 +50-årige danskere. I rapporten her gives tidsudviklingen fra 2018 til 2020 i forhold til muligheder og barrierer for seniorers arbejdsmarkedstilknytning.

God læselyst

Professor Lars L. Andersen

Indhold

| | |
|--|-----------|
| Forord | 3 |
| Indhold | 4 |
| Sammenfatning | 5 |
| Indledning | 6 |
| Metoder | 8 |
| Resultater og fortolkning | 9 |
| Forventet tilbagetrækningsalder | 9 |
| Helbred | 10 |
| Push - helbred og krav i arbejdet | 11 |
| Jump - ønske om mere frihed og fritid | 13 |
| Pull - når muligheden for efterløn lokker | 14 |
| Normer | 16 |
| Stay - hvad skal der til for at blive længere? | 18 |
| Muligheder på arbejdspladsen | 22 |
| Diskrimination | 26 |
| Konklusion | 27 |
| Referencer | 29 |

Sammenfatning

Årsagerne til, at man enten forlader arbejdsmarkedet tidligt eller vælger at arbejde til en meget høj alder, er komplekse og dynamiske, og afgang fra arbejdsmarkedet kan både foregå frivilligt og ufrivilligt. Rapporten her kortlægger udviklingen fra 2018 til 2020 i helbred, forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet, hvad der skal til for at få beskæftigede seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet, samt hvilke muligheder seniorerne har på arbejdspladsen for at tilpasse seniorarbejdslivet. Tallene i rapporten er fra SeniorArbejdsLiv-projektet og repræsentative for +50-årige lønmodtagere i Danmark.

Analysen viser, at mange faktorer har været stabile fra 2018 til 2020, men der er dog nogle væsentlige ændringer:

1. Andelen af beskæftigede seniorer med dårligt eller mindre godt helbred er steget fra 10 % til 13 %.
2. Andelen af beskæftigede seniorer, der forventer at dårligt fysisk helbred bliver årsagen til, at de forlader arbejdsmarkedet, er steget fra 18 % til 23 %.
3. Andelen af beskæftigede seniorer, der forventer at forlade arbejdsmarkedet, fordi de ikke længere vil kunne klare arbejdet, er steget fra 25 % til 30 %.
4. Andelen af beskæftigede seniorer, der forventer, at ønsket om mere fritid bliver årsagen til, at de forlader arbejdsmarkedet, er steget fra 43 % til 46 %.
5. Andelen af beskæftigede seniorer, der har oplevet diskrimination pga. alder, er steget fra 5% til 7%, mens andelen af ledige seniorer, der har oplevet diskrimination pga. alder, er steget fra 23% til 31%.

Ved opdeling af disse resultater på typen af arbejde ses de største stigninger fra 2018 til 2020 mht. helbredsmæssige årsager blandt dem, der arbejder med mennesker eller produktion, sammenlignet med dem, der har kontorarbejde, mens den største stigning mht. ønsket om mere fritid ses for dem, der arbejder med mennesker.

Når man spørger seniorerne om, hvad der skal til, hvis de skulle vælge at blive længere tid på arbejdsmarkedet end planlagt, spiller faktorer som mulighed for nedsat tid, mere fritid, øget fleksibilitet, økonomi og bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø ind.

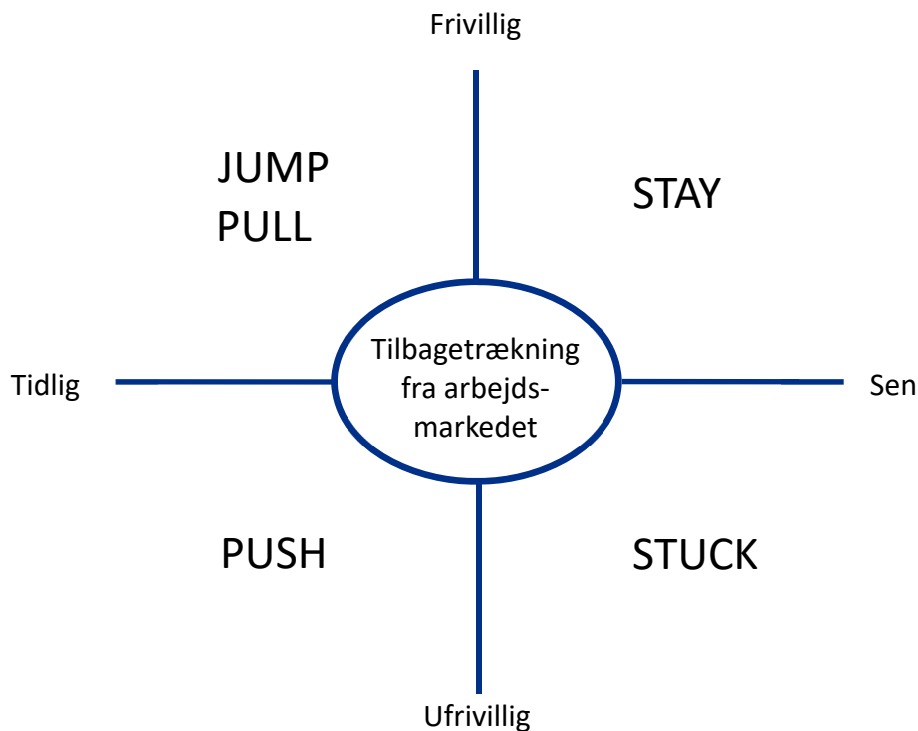
Når man spørger seniorerne om, hvilke muligheder de har på arbejdspladsen for at tilpasse seniorarbejdslivet, er de mest udbredte muligheder fleksible arbejdstider, behandlingsordning, nedsat tid uden økonomisk kompensation, ekstra fridage, kompetenceudvikling og fysisk træning. I perioden 2018 til 2020 er den mest markante ændring, at flere har fået mulighed for kompetenceudvikling/efteruddannelse, hvor der ses en stigning fra 16 % til 21 %.

Samlet set skal resultaterne ses i lyset af den udvikling, der har været i samfundet i perioden. Tallene fra 2020 er indsamlet lige efter første. COVID-19-bølge i Danmark, og den verdensomspændende pandemi har sandsynligvis påvirket svarene i forhold til helbred og bekymringer i relation til dette. Endvidere har der kørt en omfattende debat i medierne mellem 2018 og 2020 i forhold til den stigende folkepensionsalder og muligheden for at komme ud af arbejdsmarkedet før tid (Arne-pension og seniorpension). Endvidere steg ledigheden i starten af pandemien.

Indledning

Den demografiske udvikling i Danmark går mod en øget middellevetid og en større andel af personer i befolkningen over 65 år. Som konsekvens havde Velfærdsforliget fra 2006 til formål at fremtidssikre velfærdsstaten set i lyset af den demografiske udvikling og indebar bl.a. en gradvis udfasning af efterlønsordningen og en hævelse af folkepensionsalderen med det formål at få danskerne til at blive længere på arbejdsmarkedet. Dette har ført til en række offentlige debatter om seniorers deltagelse på arbejdsmarkedet. Opmærksomheden fra samfundets side er derfor specielt rettet mod at få flere seniormedarbejdere til at blive længere på arbejdsmarkedet, og hvordan man kan hjælpe dem, der ikke kan holde til det. Der er positive tendenser i forhold til seniorernes arbejdsmarkedstilknytning, da mange seniorer allerede i dag bliver længere på arbejdsmarkedet end tidligere. Men mens nogle seniorer er i stand til at imødekomme et længere arbejdsliv, kan det for andre være for hårdt og dermed øges risikoen for ufrivillig førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. 'Ret til tidlig pension', for dem der har været mange år på arbejdsmarkedet, og 'Seniorpension', for dem der er nedslidte og har mindre end 6 år til folkepensionsalderen, er nye muligheder for at trække sig tilbage før den lovbestemte folkepensionsalder for dem, der ikke vil eller kan mere. Det vil dog være en mindre del af befolkningen, der vil blive omfattet af disse ordninger.

Overordnet set er årsagerne til, at seniorer enten forlader arbejdsmarkedet tidligt eller vælger at arbejde til en meget høj alder, komplekse og dynamiske, og afgang fra arbejdsmarkedet kan både foregå frivilligt og ufrivilligt.



Figur 1: Begreberne push, stay, jump, pull og stuck i forbindelse med tidlig/sen og ufrivillig/frivillig tilbagetrækning.

For at forstå og beskrive de mekanismer, der spiller ind, anvendes begreberne *push*, *stay*, *jump*, *pull* og *stuck* (Figur 1) (Andersen et al. 2020 Jan 4).

- Push refererer til mekanismer, der skubber personer ud af arbejdsmarkedet før tid, eksempelvis dårligt helbred, for hårdt arbejde eller aldersdiskrimination (Andersen et al. 2021 May 10).
- Stay refererer til mekanismer, der fremmer valget om at blive længe på arbejdsmarkedet, eksempelvis gode relationer til kolleger og spændende og meningsfyldt arbejde (Andersen et al. 2020 May 28).
- Jump og pull refererer til mekanismer, der fremmer valget om at forlade arbejdsmarkedet (frivilligt) før tid, f.eks. et ønske om mere fritid (jump) eller mulighed for at få efterløn (pull).
- Stuck refererer til mekanismer, der fastlåser folk på arbejdsmarkedet i længere tid, end de selv ønsker eller føler, at de er i stand til, f.eks. følelsen af at være nedslidt uden at have muligheden for at forlade arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen.

Formålet med denne rapport er, baseret på SeniorArbejdsLiv, at analysere tidsudviklingen fra 2018 til 2020 i de muligheder og barrierer for et langt og sundt arbejdsliv, som seniorer i Danmark oplever.

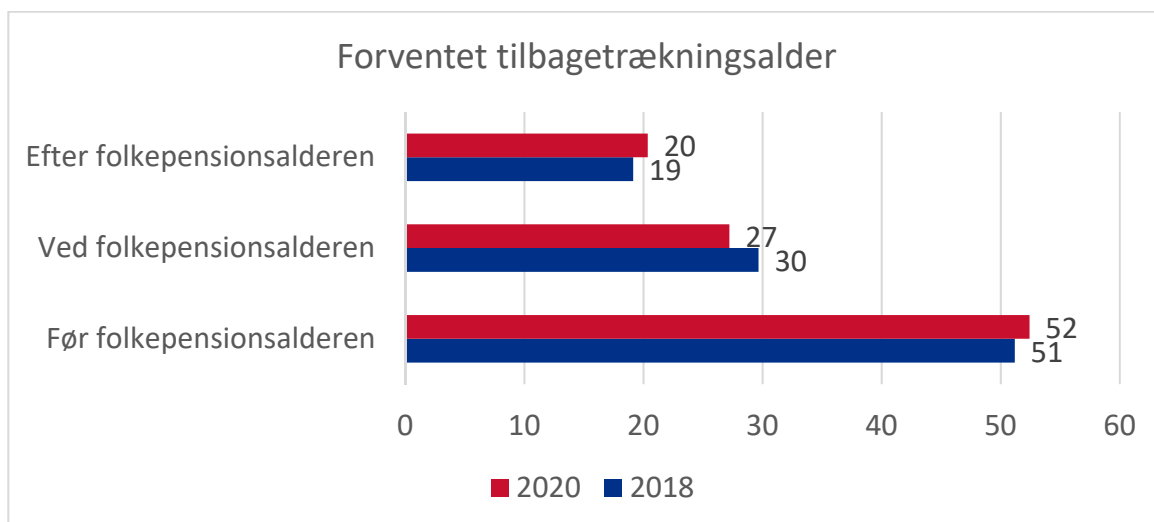
Metoder

Metoderne er beskrevet detaljeret i de videnskabelige artikler, der kan findes på PubMed med søgeordet 'Seniorworkinglife'. Kort fortalt er datagrundlaget for undersøgelsen spørgeskemabesvarelser koblet med danske registre af høj kvalitet. Der er i 2018 og igen i 2020 udtrukket stikprøver gennem Danmarks Statistik blandt forskellige grupper af +50-årige i Danmark. I 2018 blev der udtrukket en stikprøve på 30.000 personer, hvoraf 18.000 var beskæftigede med kriterierne, at de skulle have arbejdet i minimum 20 timer om ugen i mindst halvdelen af det seneste år samt have været i arbejde den seneste måned. Alle personer fra 2018, der svarede på spørgeskemaet, har modtaget spørgeskema igen i 2020, og der er yderligere suppleret op med en stikprøve, så det samlede antal, der blev inviteret, også var 30.000 i 2020. Ud af de 18.000 inviterede beskæftigede har ca. 12.000 besvaret spørgeskemaet i hver runde, altså ca. 2/3. Alle tal i rapporten er vægtet, hvilket betyder, at de er repræsentative for +50-årige beskæftigede i Danmark. De enkelte spørgsmål, respondenternes besvarelser og fortolkningen af disse besvarelser gives i det følgende.

Resultater og fortolkning

Gennemsnitsalderen for de +50-årige lønmodtagere, der danner basis for tallene i denne rapport, var henholdsvis 56,6 år og 57,0 år i 2018 og 2020. Den lille stigning i gennemsnitsalder skyldes primært, at folkepensionsalderen steg fra 65 til 66 år i samme periode.

Forventet tilbagetrækningsalder



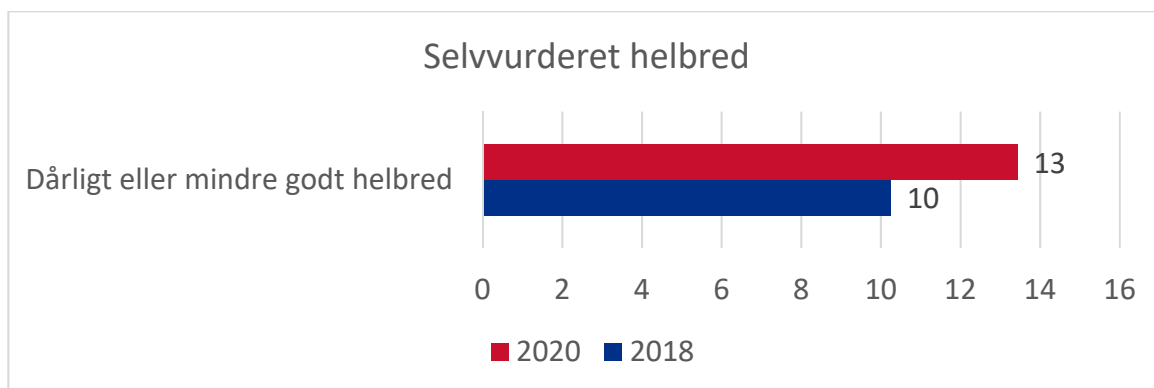
Figur 2: Ved hvilken alder forventer du at forlade arbejdsmarkedet helt?

Både i 2018 og 2020 var det ca. hver anden senior, der forventede at trække sig fra arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen³, og ca. hver femte, der forventede at arbejde til efter folkepensionsalderen (Figur 2).

En af de mest almindelige og allerede kendte årsager til at forlade arbejdsmarkedet tidligt er dårligt helbred. Vi vil i det følgende først gennemgå selvoplevet helbred blandt seniormedarbejderne og dernæst dykke ned i nogle af de forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet, som seniorerne selv peger på, og hvad der skulle til, hvis de skulle blive i længere tid på arbejdsmarkedet.

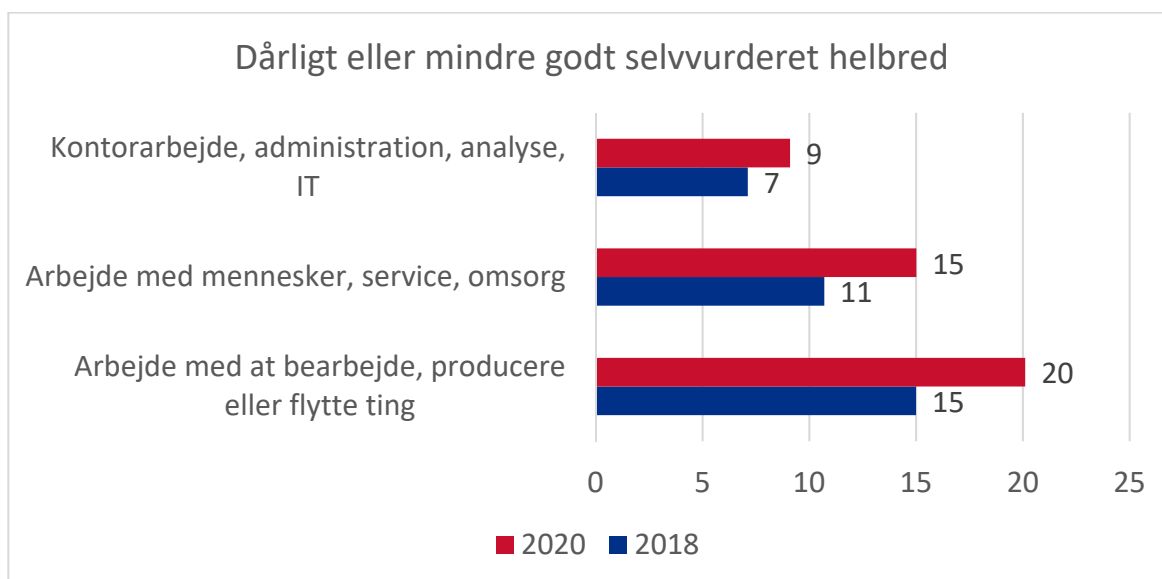
³ Folkepensionsalder i henhold til hvornår man er født, eksempelvis vil folkepensionsalderen stige til 68 år i 2030

Helbred



Figur 3: Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?

Figur 3 viser, at andelen af +50-årige lønmodtagere med dårligt eller mindre godt helbred er steget fra 10 % i 2018 til 13 % i 2020. Der kan være flere mulige årsager til dette. At de +50-årige lønmodtagere i Danmark bliver lidt ældre (56,6 år i 2018 og 57,0 år i 2020) kan ikke i sig selv forklare stigningen i andelen med dårligt helbred. Data fra 2020 er indsamlet lige efter første bølge af COVID-19-pandemien, og de generelle helbredsbekymringer, som pandemien har skabt, kan muligvis have påvirket seniorernes opfattelse af eget helbred. Det er også muligt, at ændrede arbejdsforhold under pandemien har påvirket vurderingen af eget helbred.

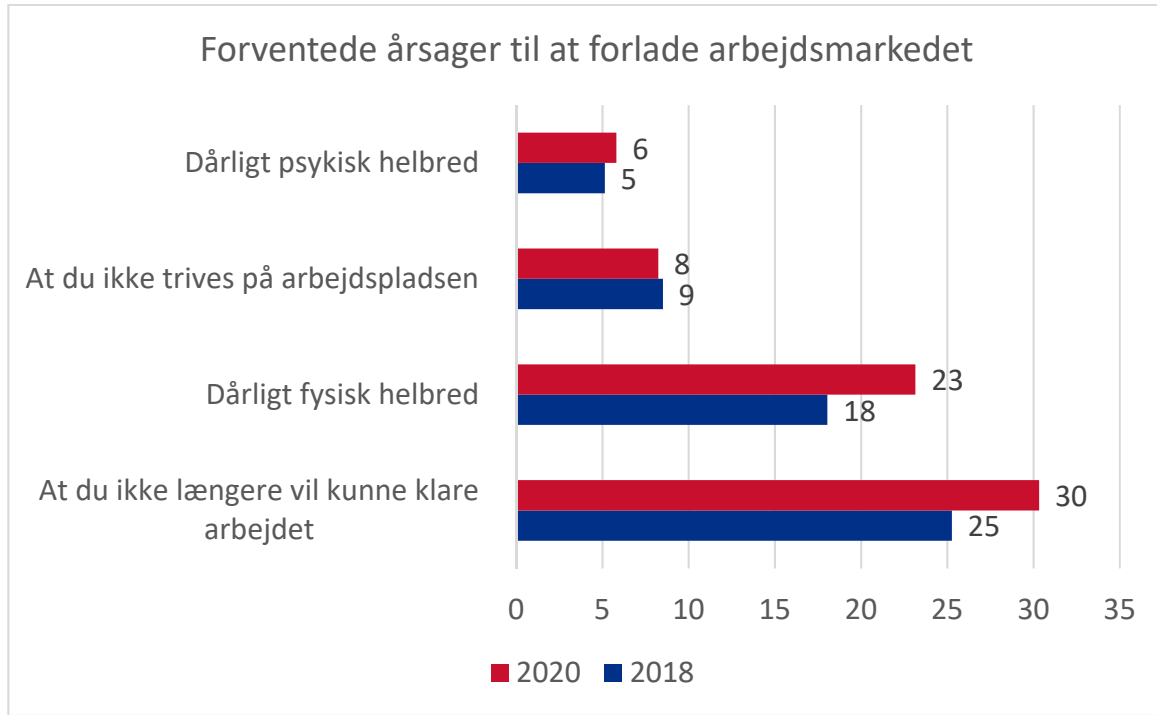


Figur 4: Dårligt eller mindre godt selvvurderet helbred, opdelt efter jobtype.

Når man dykker mere ned i helbredsdata og deler op efter jobtype (Figur 4), ses generelt, at dem med det mere fysisk betonedede arbejde generelt har dårligere helbred end dem med kontorarbejde. I perioden fra 2018 til 2020 ses endvidere den største stigning i dårligt helbred blandt dem, der arbejder med henholdsvis mennesker og produktion, sammenlignet med dem, der har kontorarbejde. Det kan muligvis skyldes, at der i starten af pandemien har været meget pres på personer med disse jobtyper (f.eks. sygeplejersker og lagerarbejdere) sammenlignet med de mange hjemsendte kontormedarbejdere. Nylige forskningsresultater fra NFA's undersøgelse Arbejdsmiljø &

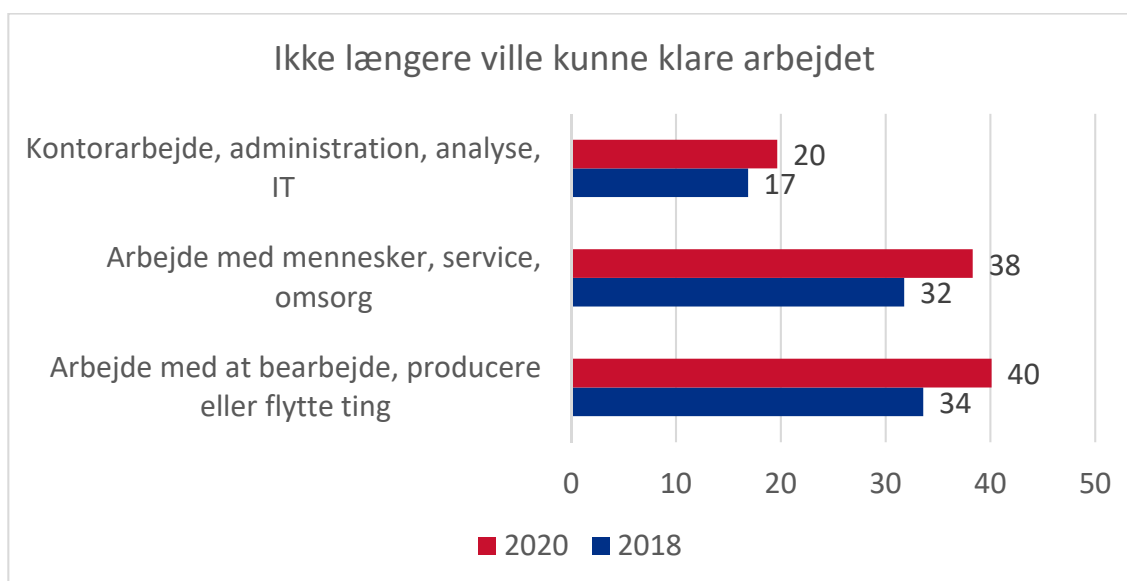
Helbred har vist, at høje fysiske krav i arbejdet påvirker de ældre arbejdstageres helbred (risiko for langtidssygefravær) i højere grad end de yngre (Andersen et al. 2021 May 10).

Push - helbred og krav i arbejdet



Figur 5: Forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet – push-faktorer.

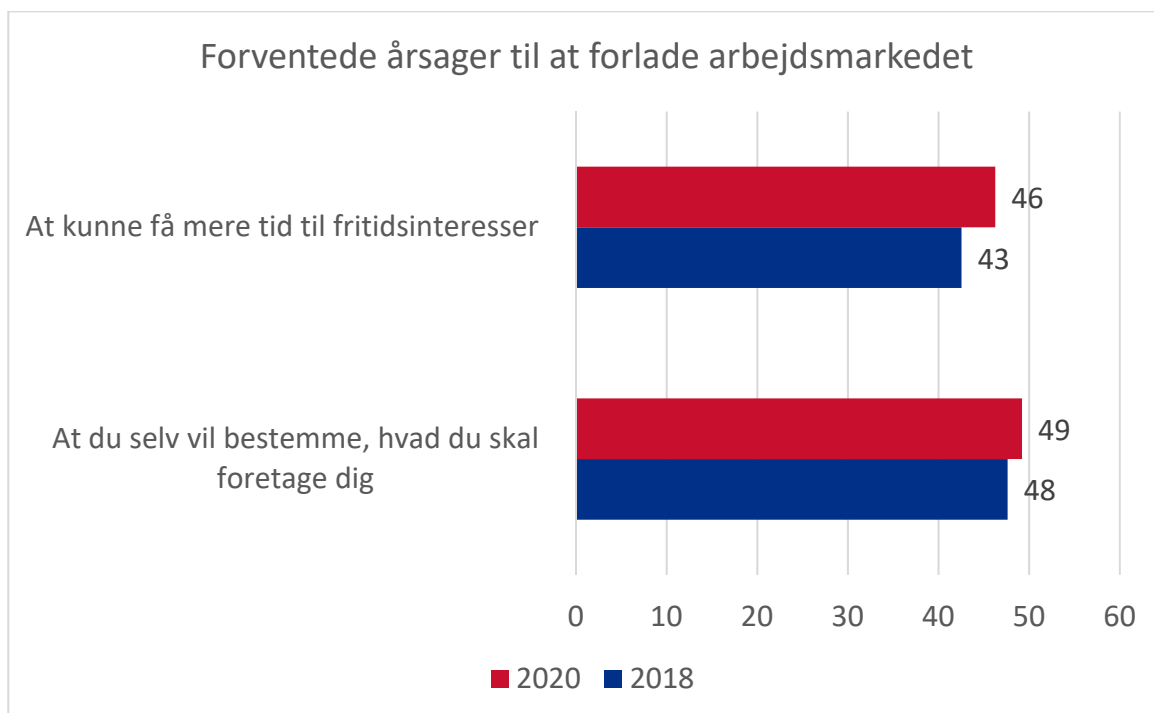
Seniorerne er spurgt til hvilke helbreds- og arbejdsmæssige faktorer, de forventer, der bliver årsag til, at de forlader arbejdsmarkedet (Figur 5). Generelt spiller dårligt fysisk helbred en større rolle end dårligt psykisk helbred. I perioden 2018 til 2020 er der endvidere en stigning fra 18 % til 23 % af lønmodtagerne, der forventer, at dårligt fysisk helbred bliver årsagen til, at de forlader arbejdsmarkedet. Samme stigning ses for, at man "ikke længere ville kunne klare arbejdet" som forventet årsag til at forlade arbejdsmarkedet. Dette stemmer overens med, at der i samme periode er kommet flere, som selv svarer, at de har dårligt helbred, og at helbredsbecymringer som følge af COVID-19 muligvis har påvirket besvarelsene. Der kan dog også være andre underliggende årsager. I perioden mellem 2018 og 2020 har der kørt en heftig debat i medierne om den stigende folkepensionsalder, seniorpension og ret til tidlig pension ("Arne-pension"). Det er muligt, at seniorerne er blevet påvirket af, at vi som helhed forventes at arbejde til en højere alder og er blevet mere bekymrede for, om det kan lade sig gøre for dem selv.



Figur 6: Forventer at forlade arbejdsmarkedet, fordi man ikke længere kan klare arbejdet, opdelt efter jobtype.

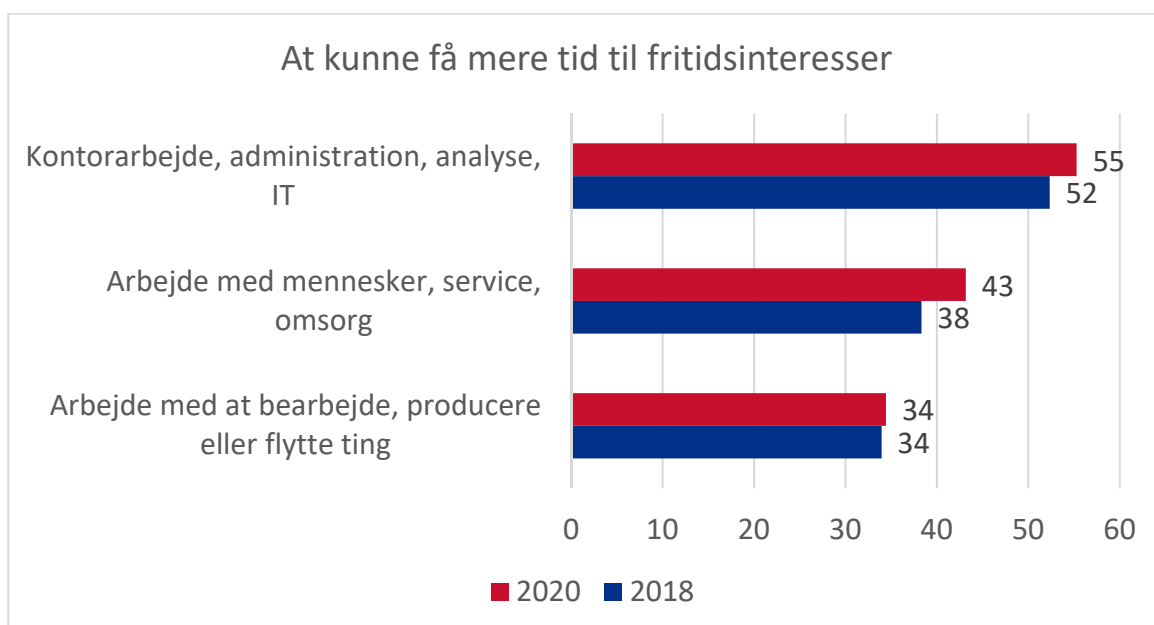
Når man deler svarene op efter jobtyper, er det tydeligt, at det primært er dem med det mere fysisk betonedede arbejde og arbejde med mennesker, der forventer, at årsagen til at forlade arbejdsmarkedet vil være, at de ikke længere kan klare arbejdet (Figur 6). Det er endvidere disse jobtyper, hvor den største stigning sker fra 2018 til 2020. Arbejde med at bearbejde, producere eller flytte ting er generelt karakteriseret ved manuelt arbejde med f.eks. løft af byrder, arbejde med arme over skulderhøjde, arbejde med ryggen vredet og foroverbøjet. Arbejde med mennesker, service og omsorg involverer f.eks. håndtering af patienter på hospitaler eller borgere i eget hjem, hvilket også kan være fysisk krævende, hvis ikke de rette hjælpemidler bliver brugt. Stigning i andelen, der forventer at forlade arbejdsmarkedet, fordi de ikke længere vil kunne klare kravene, er fra 2018 til 2020 også størst blandt dem, der arbejder med mennesker og produktion.

Jump – ønske om mere frihed og fritid



Figur 7: Forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet – jump-faktorer.

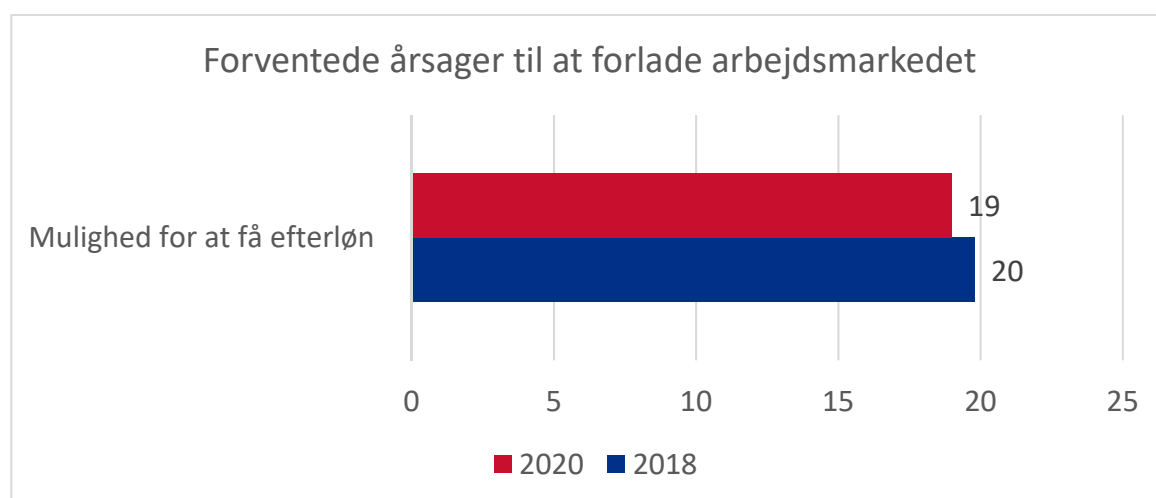
Ønske om mere fritid og selvbestemmelse er meget udbredte forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet, og således svarer næsten halvdelen af lønmodtagerne, at de forventer at forlade arbejdsmarkedet for at kunne få mere tid til fritidsinteresser (figur 7). Fra 2018 til 2020 skete der en stigning fra 43 % til 46 % i 'at kunne få mere tid til fritidsinteresser' som forventet årsag til at forlade arbejdsmarkedet.



Figur 8: Forlade arbejdsmarkedet for at få mere tid til fritidsinteresser, opdelt efter jobtype.

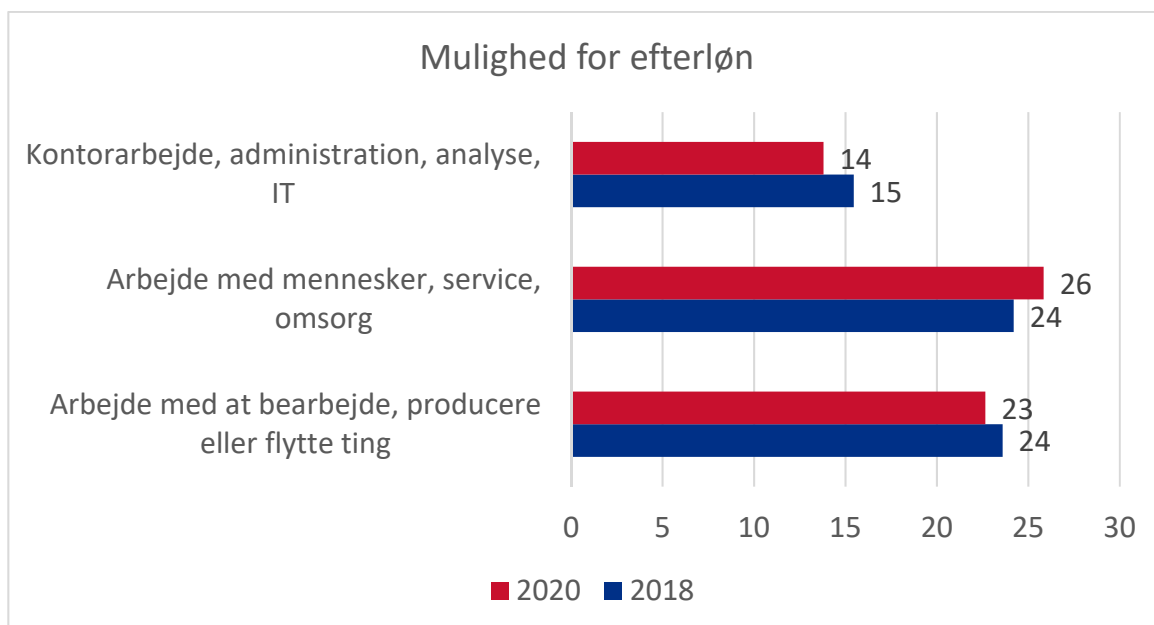
Når man deler svarene op efter jobtyper, ses det, at det er blandt dem, der arbejder med mennesker, at den største stigning sker (Figur 8). Det kan muligvis hænge sammen med et øget pres på ansatte i sundhedssektoren under COVID-19-pandemien, som har skabt en større længsel efter mere fritid. Der sker dog også en let stigning blandt dem, der har kontorarbejde, muligvis udløst af hjemsendelse under pandemien, hvor mange måske har fået øjnene op for de muligheder, der er for andre ting i livet end arbejde. Det kan dog også tænkes, at den generelt stigende folkepensionsalder og den tilhørende samfundsdebat har fået flere til at tænke over, at der skal være tid til at nyde livet efter pensionsalderen.

Pull – når muligheden for efterløn lokker



Figur 9: Forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet – pull-faktorer.

Seniorerne er spurgt til, hvorvidt mulighed for efterløn er en forventet årsag til at forlade arbejdsmarkedet. Efterløn betragtes generelt set som en pull-faktor, der på grund af økonomiske incitamenter til en attraktiv pensionsordning kan trække folk ud af arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen. Imidlertid er det blevet foreslået, at valget om at bruge sin mulighed for efterløn kan være stimuleret af push-faktorer, f.eks. det at man oplever ikke længere at kunne klare arbejdet (Pedersen et al. 2012). Figur 9 viser, at ca. hver femte seniormedarbejder angiver mulighed for efterløn som en årsag til at forlade arbejdsmarkedet, og at denne andel er stort set uændret fra 2018 til 2020, på trods af at efterlønsordningen er under gradvis udfasning.

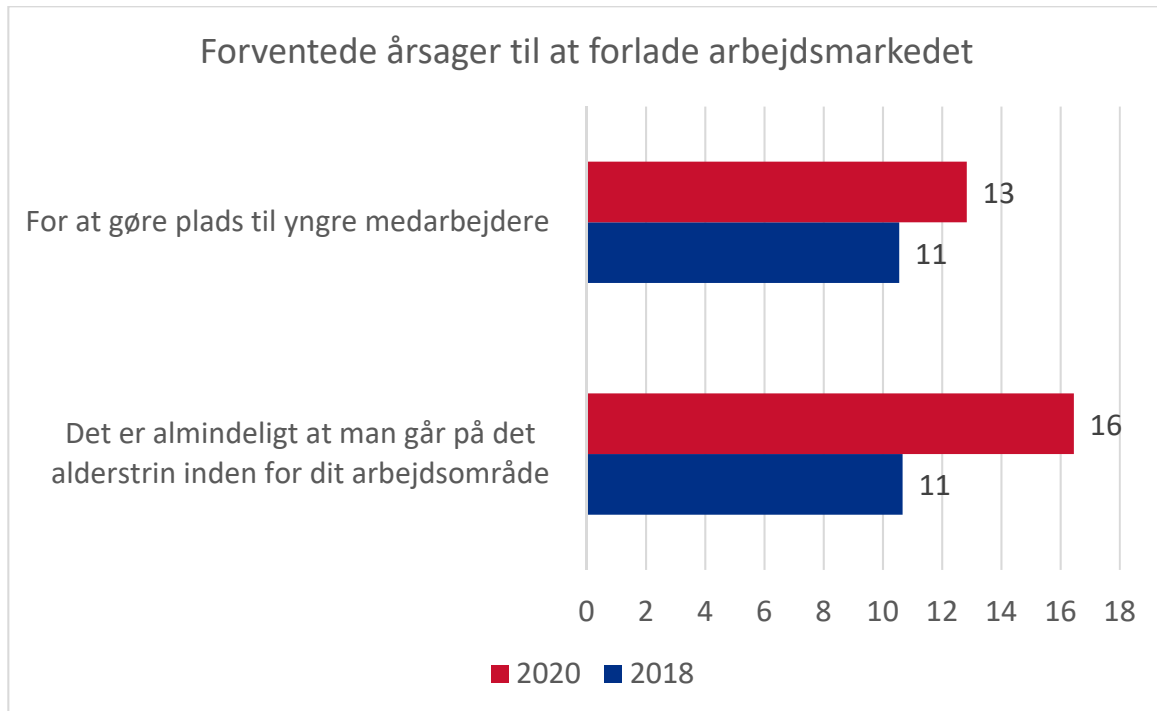


Figur 10: Forlade arbejdsmarkedet pga. muligheden for efterløn, opdelt efter jobtype.

Når man deler svarene op på jobtyper, er det tydeligt, at det primært er dem med det mere fysisk betonede arbejde, der forventer, at mulighed for efterløn kan være en årsag til at forlade arbejdsmarkedet (Figur 10), hvilket stemmer godt overens med tidligere forskning og analyser. Efterløn kan altså være en vej ud af arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen, hvis push-faktorerne er dominerende, f.eks. eksponering for fysisk betonet arbejde og/eller u hensigtsmæssige psykosociale arbejdsforhold. Dette er i overensstemmelse med tidligere nordiske undersøgelser, der viser, at efterlønsordningen i højere grad benyttes blandt dem med fysisk krævende arbejde (Fridriksson et al. 2017).

Hvis vi vender blikket mod ændringerne over tid, viser figuren ikke store forskelle i andelen indenfor de enkelte jobtyper, der angiver mulighed for efterløn som forventet årsag til at forlade arbejdsmarkedet. Dog ses en lille tendens til, at en større andel af de seniorer, der arbejder med mennesker, angiver efterløn som årsag til at forlade arbejdsmarkedet i 2020. Dette afspejler muligvis at medarbejdere i sundhedssektoren har oplevet øget pres på menneskelige og organisatoriske ressourcer under den differentierede nedlukning under første fase af COVID-19 (Chew et al. 2020).

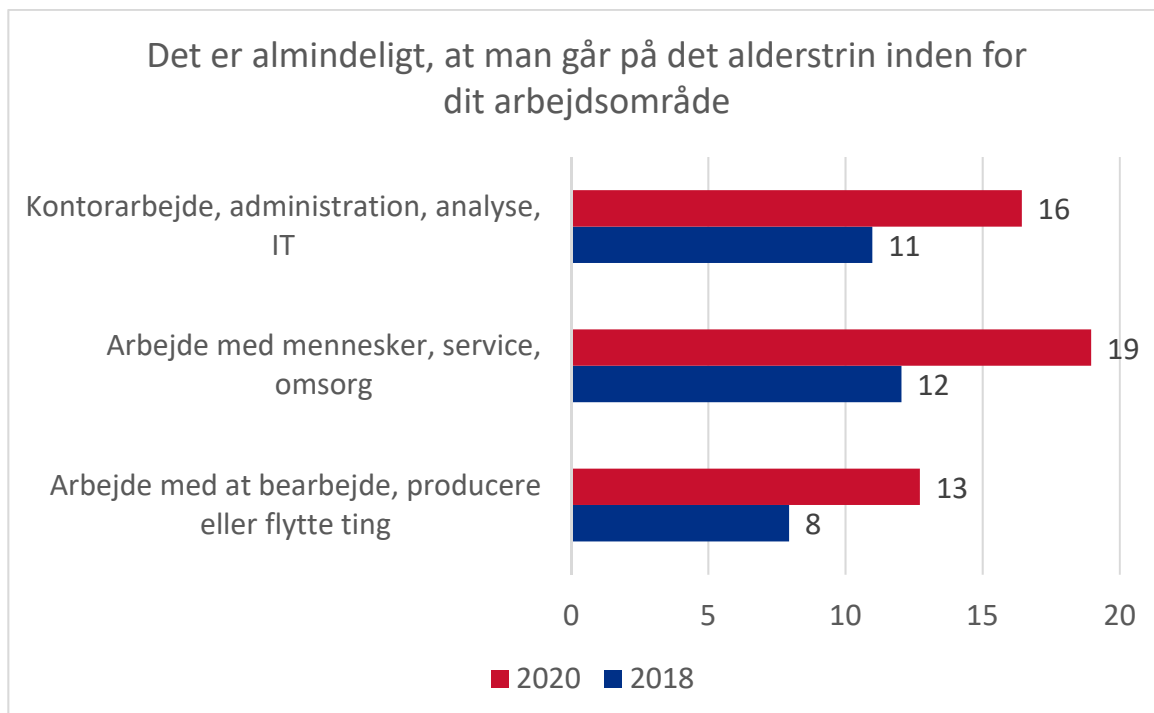
Normer



Figur 11: Forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet – normer.

Det er velkendt indenfor adfærdsforskning, at normer påvirker adfærd. Normer kan ligeledes påvirke, hvornår seniorer forlader arbejdsmarkedet (Fisher 2016; Topa et al. 2018). I SeniorArbejdsLiv spurgte vi seniorerne, hvorvidt ønsket om at give plads til de yngre, og at det er almindeligt at gå på pension på det alderstrin, var forventede årsager til, at de forlader arbejdsmarkedet (Figur 11). For begge af disse årsager var der i 2018 ca. en tiendedel af seniorerne, der mente, at det ville være blandt deres årsager til at forlade arbejdsmarkedet. I 2020 var andelen, der angav, at det er almindeligt, at man går på pension på det alderstrin, som årsag, steget med 5 procentpoint. En mulig forklaring på denne stigning kan være den førømtalte debat i medierne om folkepensionsalder, seniorpension og ret til tidlig pension, der måske har gjort arbejdstagerne mere opmærksomme på deres pensionsalder og måske medført samtaler på arbejdspladsen om, hvornår man tænker at trække sig tilbage. Normerne for tidspunktet for tilbagetrækning kan således være blevet tydeligere, og det kan tænkes, at kombinationen af den stigende pensionsalder og dette fokus på, hvornår man kan trække sig tilbage, medvirker til et ønske om at trække sig tilbage, så snart man har opnået denne alder.

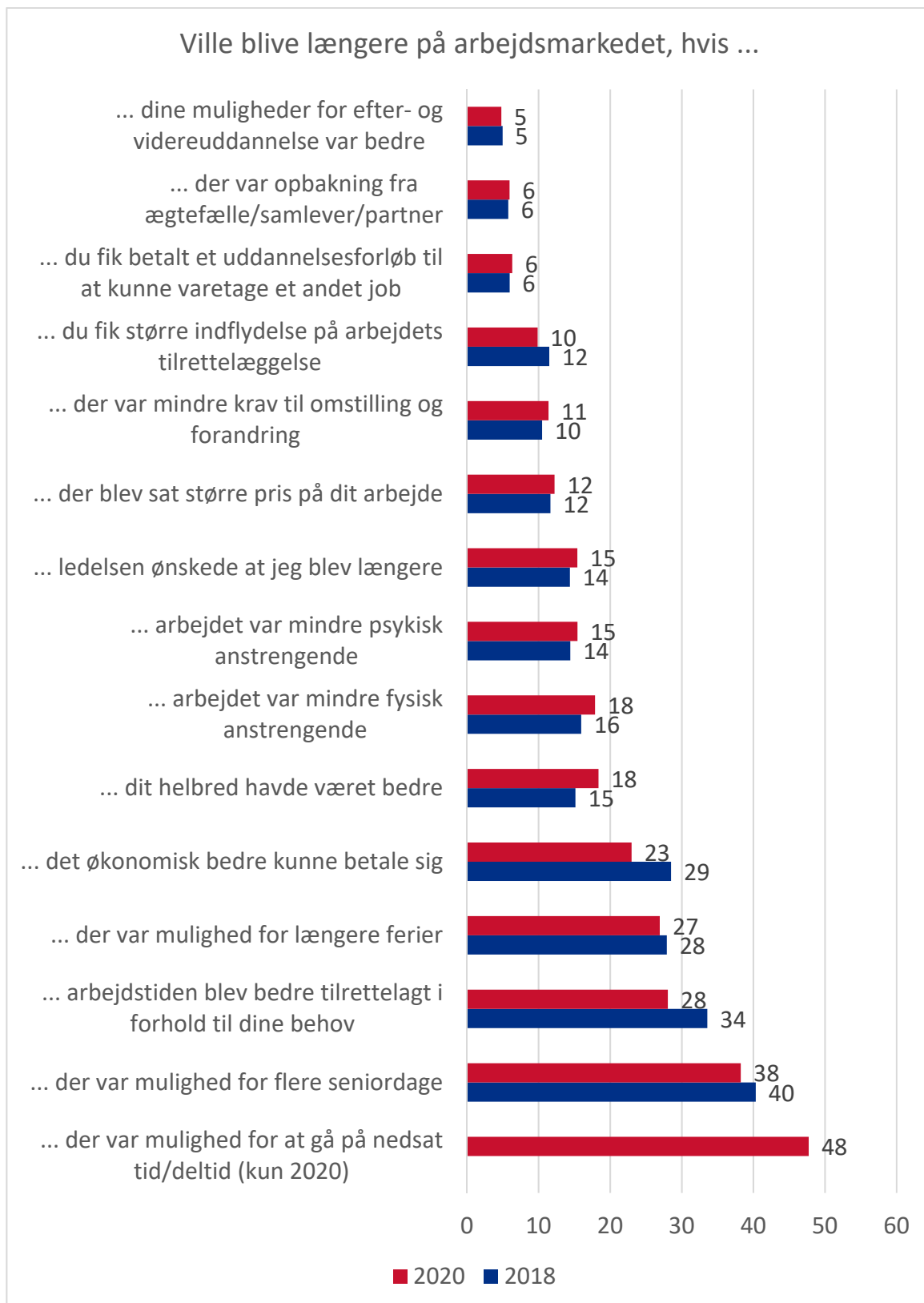
I forhold til at give plads til de yngre som forventet årsag til at forlade arbejdsmarkedet har der kun været en sparsom stigning mellem 2018 og 2020 (2 procentpoint). Man kunne ellers forestille sig, at den øgede ledighed forårsaget af COVID-19-pandemien, kunne medvirke til, at flere af seniorerne ville føle, at de burde trække sig for at give plads til de yngre.



Figur 12: Forlade arbejdsmarkedet pga. normer, opdelt efter jobtype.

Når man deler svarene op efter jobtyper, kan man se, at det særligt er blandt seniorer, der arbejder med mennesker, at der har været en stigning fra 2018 til 2020 i andelen, der angiver, at det er almindeligt at gå på pension på det alderstrin som forventet årsag til at forlade arbejdsmarkedet (Figur 12). En forklaring på, at stigningen har været lidt større i disse jobtyper kan være, at det særligt er blandt dem, at der har været ekstra arbejdspress under COVID-19-pandemien, og at debatten om folkepensionsalderen måske i kraft af dette har været endnu mere presserende.

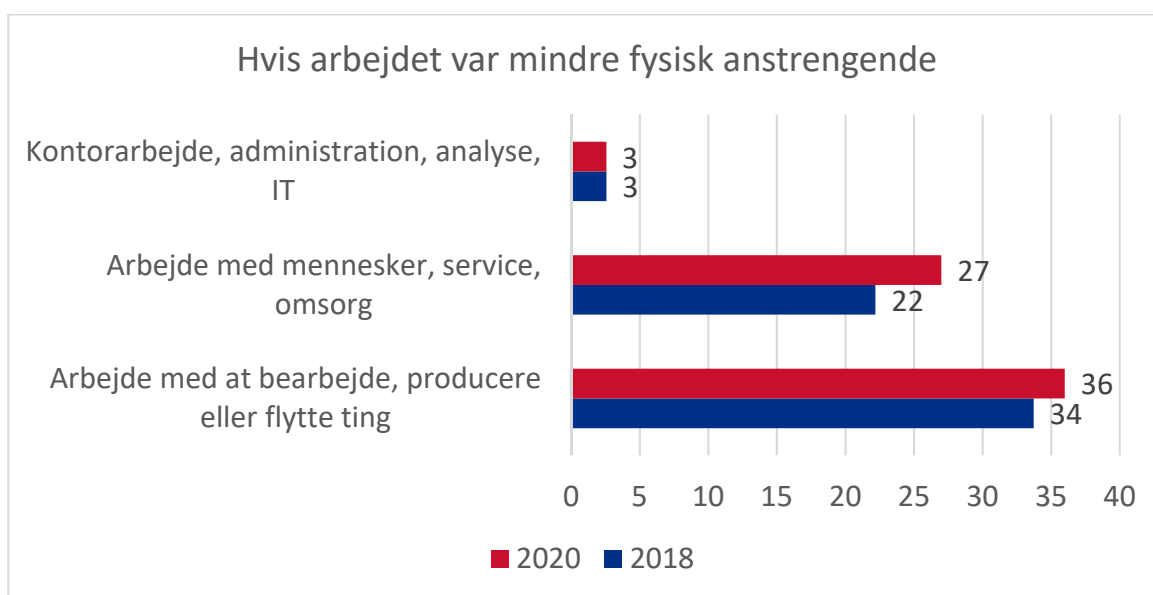
Stay – hvad skal der til for at blive længere?



Figur 13: Vælg de grunde, der kunne gøre, at du ville blive længere på arbejdsmarkedet. Hvis ...

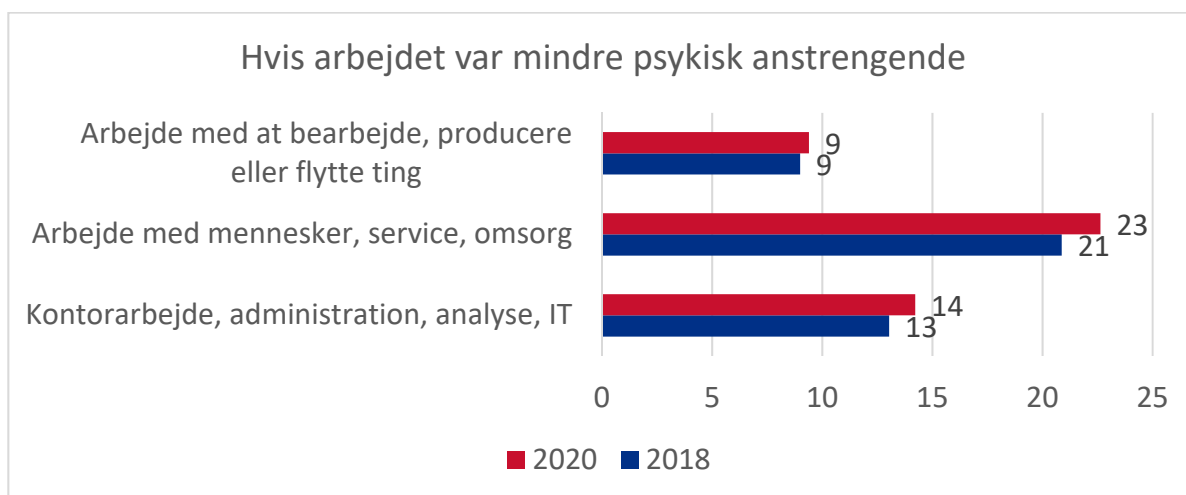
Seniorerne har forestillet sig en række mulige grunde til at blive længere tid på arbejdsmarkedet end oprindeligt planlagt (Figur 13). Som det fremgår af figuren, var "mulighed for at gå på nedsat tid", "mulighed for flere seniordage", "at arbejdstiden blev tilrettelagt efter ens behov", "der var mulighed for længere ferier", samt "at det økonomisk bedre kunne betale sig" de grunde, flest tænkte, kunne medvirke til, at de ville blive i længere tid på arbejdsmarkedet. Dette er fint i tråd med litteraturen, der peger på, at ønsker om mere fritid og fleksibilitet er stærke incitament for at trække sig fra arbejdsmarkedet (Reeuwijk et al. 2013; Carlstedt et al. 2018), og at økonomi også spiller ind i denne beslutning (Proper et al. 2009). Muligheden for at kunne gå på nedsat tid/deltid (kun målt i 2020) er den mest udbredte årsag, som seniorerne kan forestille sig til at blive i længere tid. Knap halvdelen af seniorerne mener, at den mulighed ville bidrage til, at de blev længere på arbejdsmarkedet. Der ligger altså et enormt potentiale i samfundet i at få flere til at arbejde længere ved at tilpasse mulighederne for at gå på nedsat tid. Sådanne muligheder eksisterer allerede mange steder, men det kan muligvis gøres endnu mere tydeligt for seniorerne hvilke muligheder der er og hvordan disse muligheder udnyttes bedst muligt.

Når man kigger på udviklingen fra 2018 til 2020, kan man se, at andelen, der angiver økonomi og bedre tilrettelagt arbejdstid i forhold til ens behov, som potentielle grunde til at blive længere på arbejdsmarkedet, er faldet, mens andelen, der siger, at hvis deres helbred havde været bedre, ville de blive længere, er steget. Som beskrevet i afsnittet længere oppe, er andelen, der angiver dårligt helbred, steget fra 2018 til 2020, hvilket stemmer overens med, at flere siger, at de ville blive længere, hvis helbredet havde været bedre. Stay-faktorer såsom økonomi og fleksibilitet i forhold til arbejdstid får dermed mindre betydning, fordi disse muligheder ganske enkelt ikke løser problemet med dårligt helbred som begrænsende faktor. Det er derfor vigtigt at tænke praktiske løsninger ind, såsom at tilpasse kravene i arbejdet eller foretage et sporskifte til et mindre fysiske krævende arbejde, når alder og helbred gør, at man ikke længere føler, at man kan varetage nuværende arbejdsfunktioner.



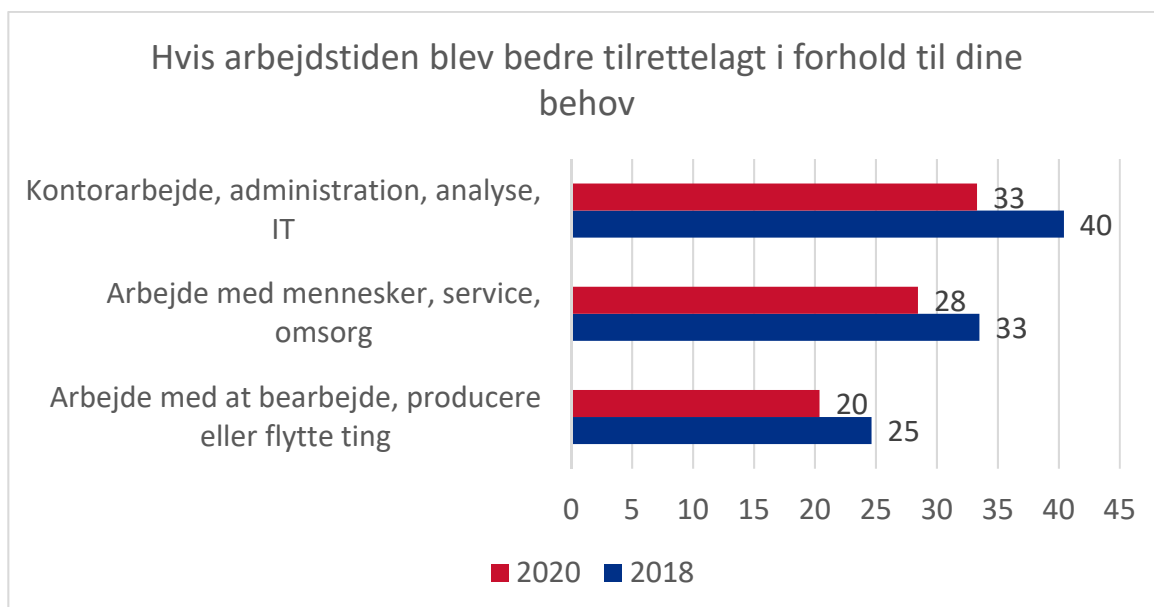
Figur 14: Ville blive længere på arbejdsmarkedet, hvis arbejdet var mindre fysisk anstrengende, opdelt efter jobtype.

Når man deler svarene op efter jobtyper, kan man se, at det særligt er blandt seniorer, der arbejder med mennesker, at der har været en stigning fra 2018 til 2020 i andelen, der angiver, at det potentielt kunne få dem til at blive længere på arbejdsmarkedet, hvis deres arbejde var mindre fysisk anstrengende (Figur 14). Denne tendens kan sandsynligvis forklares med det pres, der var på sundhedsvæsnet i forbindelse med første bølge af COVID-19-pandemien.



Figur 15: Ville blive længere på arbejdsmarkedet, hvis arbejdet var mindre psykisk anstrengende, opdelt efter jobtype.

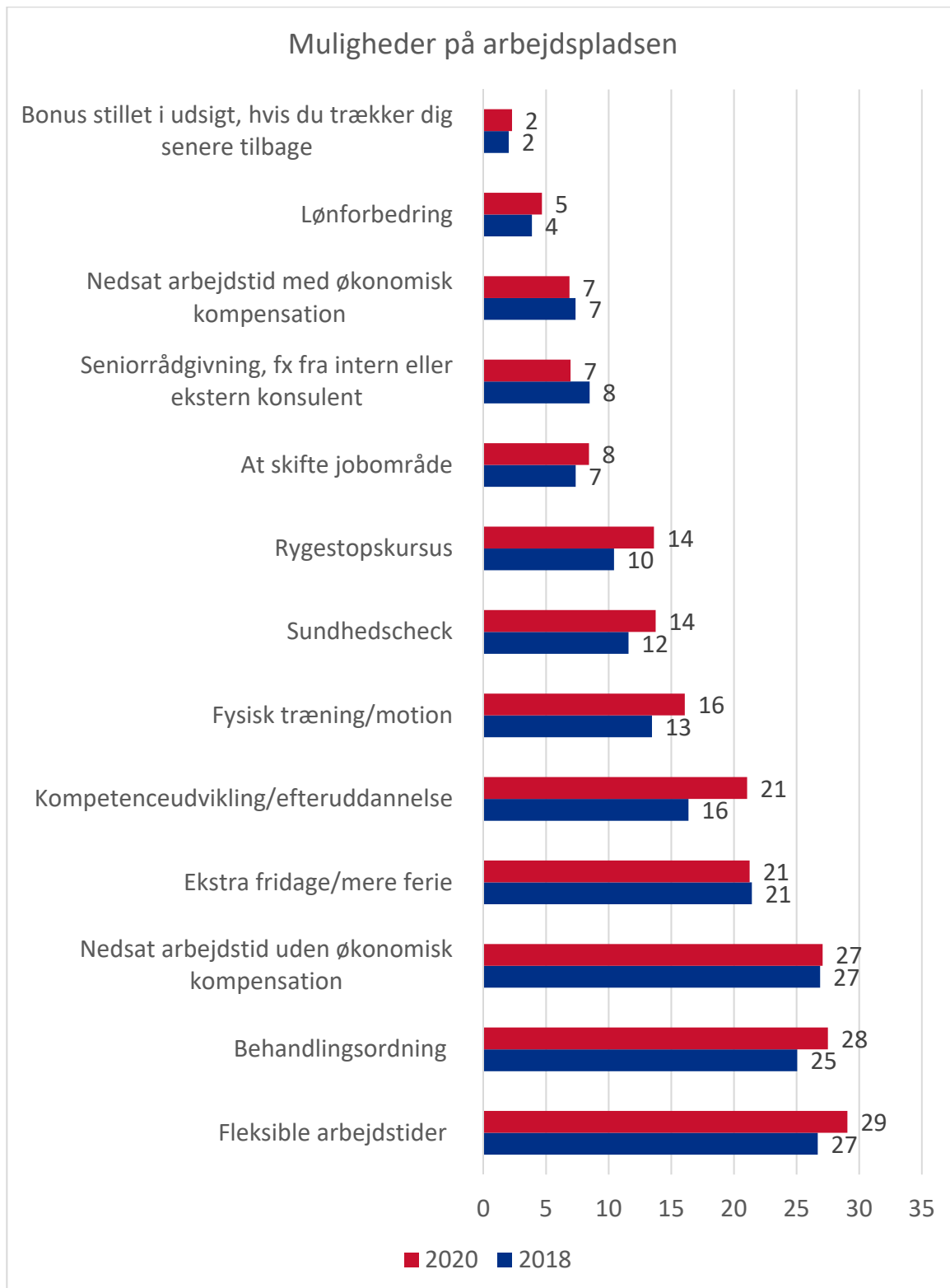
Til sammenligning kan man se, at der ikke er nævneværdige forskelle mellem jobtyperne, hvad angår udviklingen fra 2018 til 2020, i forhold til hvorvidt at det potentielt ville medvirke til, at de ville blive længere på arbejdsmarkedet, hvis arbejdet var mindre psykisk anstrengende (Figur 15). Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at en relativ stor andel af seniorer, der arbejder med mennesker, angiver, at det potentielt kunne være en grund til at blive længere, hvis arbejdet var mindre psykisk anstrengende. Det er veldokumenteret, at det psykosociale arbejdsmiljø spiller en væsentlig rolle for tidlig tilbagetrækning (Poulsen 2017). Bl.a. har forhold knyttet til ledelseskvalitet (Thorsen et al. 2016) og forhold som lav jobtilfredshed, lav indflydelse, dårlige relationer til kolleger og konflikter mellem arbejde og privatliv vist sig at hænge sammen med tidlig tilbagetrækning (Sewdas et al. 2020). Kognitive krav i arbejdet kan være en barriere for at forlænge arbejdslivet (Carlstedt et al. 2018)), og resultater fra kvalitative undersøgelser tyder på, at arbejdspresser er en medvirkende faktor til tidlig tilbagetrækning (Reeuwijk et al. 2013). Ny forskning har dog vist en positiv vej fremad og dokumenteret, at et godt psykosocialt arbejdsmiljø stimulerer valget om at arbejde udover folkepensionsalderen (Andersen et al. 2020 May 28). Fokus på såvel det fysiske som det psykosociale arbejdsmiljø er derfor vigtigt i forhold til at fastholde og forlænge arbejdslivet for seniorerne, specielt fordi det både mindsker push- og fremmer stay-faktorerne.



Figur 16: Ville blive længere på arbejdsmarkedet, hvis arbejdstiden blev bedre tilrettelagt i forhold til behov, opdelt efter jobtype.

Et af de potentielle forhold, som mange seniorer mente kunne få dem til at blive længere på arbejdsmarkedet, var, hvis arbejdstiden blev tilrettelagt bedre i forhold til deres behov (Figur 16). Der har dog været et fald i andelen, der peger på denne faktor i perioden 2018 til 2020. Når man sammenligner jobtyperne, kan man se, at det største fald er sket blandt seniorer, der arbejder med kontor, administration, analyse og IT. En mulig forklaring kan være, at disse jobgrupper i større udstrækning har været hjemsendt under COVID-19-pandemien og i kraft af dette har oplevet større fleksibilitet i forhold til at tilrettelægge deres arbejdstid. Et yderligere behov for dette gør sig derfor gældende i mindre grad. Man skal huske på, at mange på tværs af jobgrupper var hjemsendte under første bølge af pandemien, og at dette muligvis har påvirket svarene for mange af seniorerne. Alt i alt er det formodentlig en kombination af den tidligere nævnte stigning i push-faktorerne og den øgede fleksibilitet oplevet af mange hjemsendte under pandemien, der er forklaringen på udviklingen fra 2018 til 2020.

Muligheder på arbejdspladsen



Figur 17: Hvilke af følgende har du mulighed for på din arbejdsplads?

Muligheder for at tilpasse seniorarbejdslivet til, hvad man kan klare og har lyst til, kan være vigtige faktorer i forbindelse med at arbejde til en høj alder. Seniorerne er blevet spurgt ind til, hvilke specifikke muligheder de har på arbejdspladsen (Figur 17). De mest udbredte muligheder, seniorerne angiver, er fleksible arbejdstider, behandlingsordning,

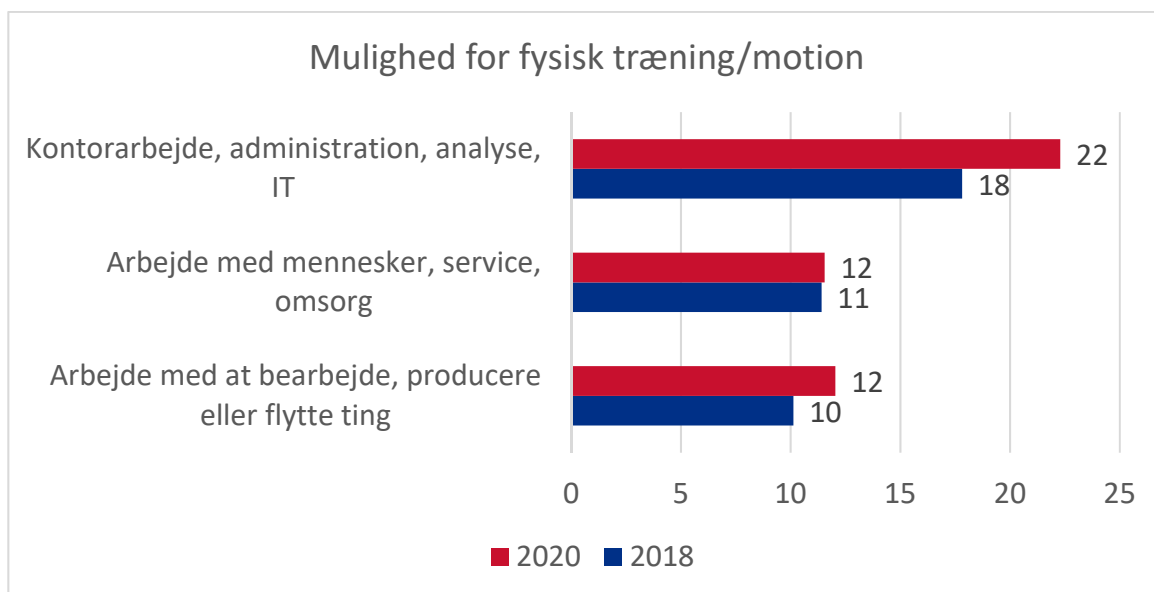
nedsat arbejdstid uden økonomisk kompensation, ekstra fridage/mere ferie og kompetenceudvikling/efteruddannelse.

Generelt ser det ud til, at seniorerne angiver flere muligheder på arbejdspladsen i 2020 sammenlignet med 2018. Det gælder især for mulighederne:

Kompetenceudvikling/efteruddannelse, behandlingsordning, fysisk træning/motion og rygestopkursus, hvor der mindst har været en stigning på 3 % point fra 2018 til 2020. For eksempel angiver 21 % af seniorerne at have mulighed for kompetenceudvikling/efteruddannelse i 2020, mens dette blev angivet af 16 % i 2018. En mulig forklaring på denne positive udvikling kan være, at der har været fokus på opkvalificering i forbindelse med hjemsendelse af medarbejdere i løbet af COVID-19-pandemien. Dertil har pandemien også ført til væsentligt mere hjemmearbejde – især kontorarbejde – hvilket sandsynligvis har stillet større krav til medarbejdernes evner til at betjene nye IT-systemer og programmer. Endvidere har den samfundsmæssige debat i forbindelse med folketingsvalget haft fokus på opkvalificering og livslang læring som et redskab til at fastholde flere seniorer i arbejde.

Vi ser også en stigning i muligheden for fysisk træning/motion på arbejdspladsen fra 2018 til 2020, hvilket stemmer overens med den stigning, vi tidligere har observeret blandt den generelle arbejdende befolkning i undersøgelserne Arbejds miljø og Helbred i Danmark fra 2012 til 2018 (<https://at.dk/arbejds miljo e-i-tal/arbejds miljo e-og-helbred-2012-2018/om-undersoegelsen-arbejds miljo e-og-helbred/>). Især i betragtning af at helbredet og den fysiske kapacitet falder med alderen, synes det positivt, at denne tendens ser ud til at fortsætte også blandt seniormedarbejderne.

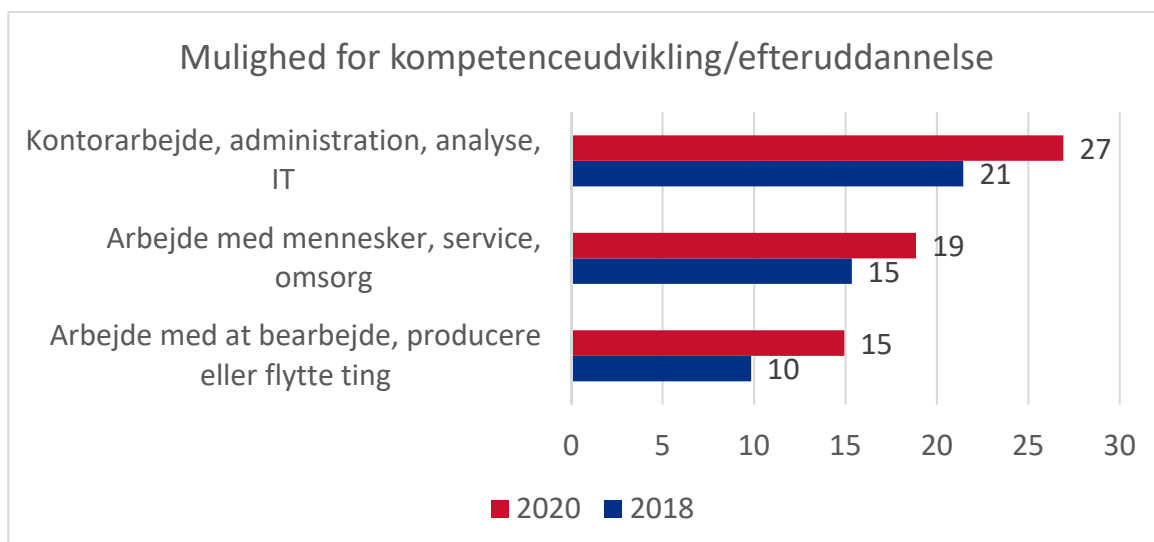
Fra 2018 til 2020 ses også en stigning i muligheder knyttet til behandlingsordning og sundhedstjek. En af grundene kan være den negative udvikling i generelt helbred fra 2018 til 2020, som blev beskrevet ovenfor. Disse ordninger kan derfor være relevante for flere, og derved kan kendskab til og udbredelse af disse ordninger være steget. Andelen, der har mulighed for rygestopkursus, er også steget i samme periode muligvis pga. af helbreds bekymringer relateret til lungefunktion i forbindelse med pandemien.



Figur 18: Mulighed for fysisk træning/motion på arbejdspladsen, opdelt efter jobtype.

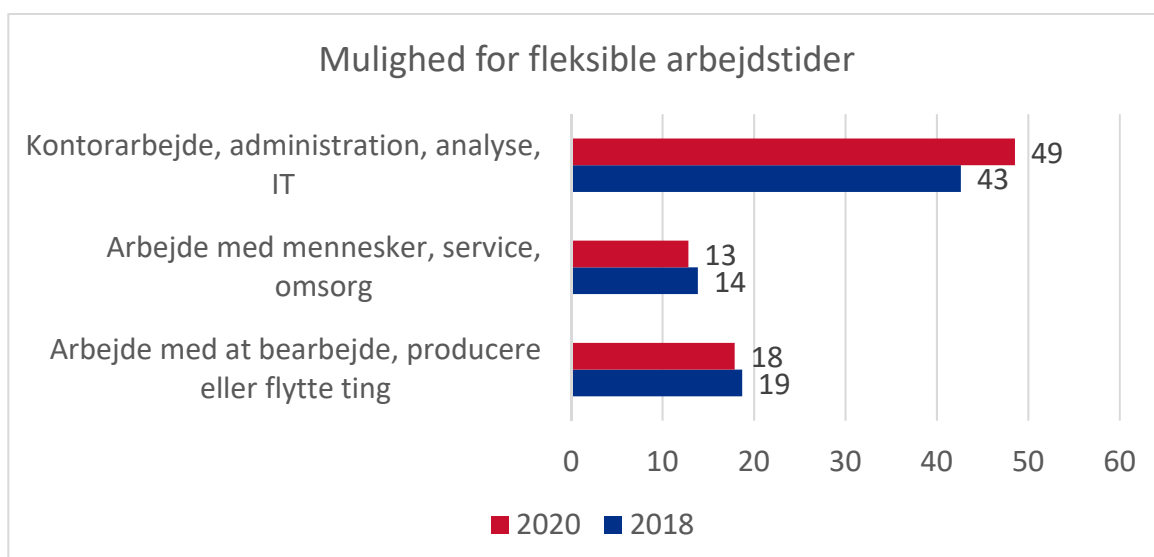
Når man deler svarene op efter jobtyper, bliver det tydeligt, at det primært er dem med kontorarbejde, der angiver at have mulighed for fysisk træning/motion (Figur 18). Stigningen i muligheden for fysisk træning/motion, som vi så ovenfor, ser ud til at dække over en større stigning netop blandt denne gruppe arbejdstagere sammenlignet med seniorer, der har mere fysisk betonet arbejde. Under pandemien har der været fokus på at udbrede fysisk træning/hjemmetræning til arbejdstagere med kontorarbejde, der netop varetager meget af deres arbejde hjemmefra (eks. <https://niva.org/course/video-work-from-home-exercise-program/>).

Forskning fra NFA har tidligere vist, at seniorer såvel som unge kan få gavn af fysisk træning på arbejdspladsen målrettet mod de områder af kroppen, der belastes mest under arbejdet (Andersen 2011; Jakobsen et al. 2017), det kræver dog en indsats og prioritering fra arbejdspladsens side at organisere det. Tal fra Arbejdsmiljø & Helbred i Danmark viser, at dem med længere uddannelser i højere grad får sådanne tilbud, og der kan derfor være et uudnyttet potentiale i at promovere denne form for sundhedsfremmende tilbud til mere udsatte grupper af seniorer med fysisk betonet arbejde, som netop kan have gavn af at få styrket kapaciteten. Et nyligt systematisk review viser høj evidens for, at styrketræning på arbejdspladsen kan reducere smerter blandt arbejdstagere med fysisk betonet arbejde (Sundstrup et al. 2020). Dette potentiale ser stadig ud til at eksistere, men det er positivt, at vi i denne undersøgelse ser små stigninger på 1-2 % i muligheden for fysisk træning/motion fra 2018 til 2020 blandt seniorer med mere fysisk betonet arbejde.



Figur 19: Mulighed for kompetenceudvikling/efteruddannelse, opdelt efter jobtype.

Når man deler svarene op efter jobtyper, ses en klar stigning i muligheden for kompetenceudvikling/efteruddannelse på tværs af de tre jobtyper, dog mest udtalt blandt de kontoransatte (Figur 19). Den større stigning på dette område skyldes sandsynligvis, at mange med hjemmearbejde under pandemien har haft behov for efteruddannelse i at betjene nye IT-systemer og platforme som fx Zoom, Teams og Skype, og at en del har fået mulighed for at bruge overskydende arbejdstid til opkvalificering. Indenfor området arbejde med mennesker har mange medarbejdere skullet kvalificere sig yderligere i relation til at håndtere krav forårsaget af pandemien, fx til hygiejne, afstand og behandlingsprocedurer. Det er meget positivt, at vi fra 2018 til 2020 ser en stigning i muligheder for kompetenceudvikling/efteruddannelse blandt alle seniorerne på tværs af jobtyper.



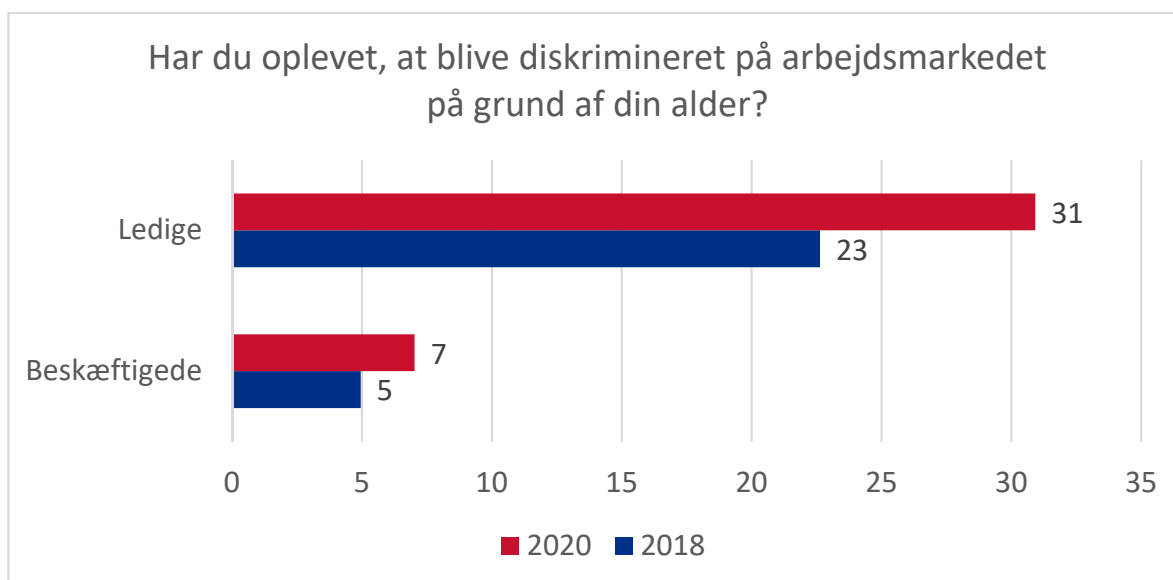
Figur 20: Mulighed for fleksible arbejdstider, opdelt efter jobtype.

Når man deler svarene op efter jobtyper, ses det tydeligt, at der har været en stigning i muligheden for fleksible arbejdstider blandt seniorerne, der har kontorarbejde (Figur 20). Dette ses ikke for de to andre jobtyper. Selvom data ikke kan belyse de underliggende mekanismer, kan det sandsynligvis hænge sammen med, at en større del af de

kontoransatte har arbejdet hjemmefra under pandemien. Dette har formentlig ført til en mere fleksibel arbejdsdag for mange seniorer med denne jobtype. Afsnittet ovenfor fremhæver netop, at seniorerne ville blive længere, hvis arbejdstiden blev bedre tilrettelagt i forhold til deres behov.

Diskrimination

Dette afsnit er, som det eneste i rapporten, suppleret med tal for de ledige, der indgår i SeniorArbejdsLiv. Seniorerne er blevet spurgt, om de har oplevet at blive diskrimineret på arbejdsmarkedet på grund af deres alder. I 2018 var der blandt de beskæftigede 5% der havde oplevet diskrimination, og dette steg til 7% i 2020. Vi har suppleret med tilsvarende tal fra de ledige seniorer. Her oplevede 23% i 2018 at blive diskrimineret pga. deres alder, og dette steg til 31% i 2020. Tallene skal ses i den sammenhæng, at ledigheden steg under første bølge af pandemien, og der var derfor givetvis færre, der blev inviteret til jobsamtale, når de søgte et job. Det er muligt, at dette har påvirket oplevelsen af diskrimination.



Figur 21: Oplevelse af diskrimination pga. alder blandt de beskæftigede og ledige.

Konklusion

Årsagerne til, at man enten forlader arbejdsmarkedet tidligt eller vælger at arbejde til en meget høj alder, er komplekse og dynamiske, og afgang fra arbejdsmarkedet kan både foregå frivilligt og ufrivilligt. Rapporten her kortlægger udviklingen fra 2018 til 2020 i helbred, forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet, hvad der skal til for at få beskæftigede seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet, samt hvilke muligheder seniorerne har på arbejdspladsen for at tilpasse seniorarbejdslivet. Tallene i rapporten er fra SeniorArbejdsLiv-projektet og repræsentative for +50-årige lønmodtagere i Danmark.

Analysen viser, at mange faktorer har været stabile fra 2018 til 2020, men der er dog nogle væsentlige ændringer:

1. Andelen af beskæftigede seniorer med dårligt eller mindre godt helbred er steget fra 10 % til 13 %.
2. Andelen af beskæftigede seniorer, der forventer, at dårligt fysisk helbred bliver årsagen til, at de forlader arbejdsmarkedet, er steget fra 18 % til 23 %.
3. Andelen af beskæftigede seniorer, der forventer at forlade arbejdsmarkedet, fordi de ikke længere vil kunne klare arbejdet, er steget fra 25 % til 30 %.
4. Andelen af beskæftigede seniorer, der forventer, at ønsket om mere fritid bliver årsagen til, at de forlader arbejdsmarkedet, er steget fra 43 % til 46 %.
5. Andelen af beskæftigede seniorer, der har oplevet diskrimination pga. alder, er steget fra 5% til 7%, mens andelen af ledige seniorer, der har oplevet diskrimination pga. alder, er steget fra 23% til 31%.

Ved opdeling af disse resultater efter typen af arbejde, ses de største stigninger fra 2018 til 2020 mht. helbredsmæssige årsager blandt dem, der arbejder med mennesker eller produktion, sammenlignet med dem, der har kontorarbejde, mens den største stigning mht. ønsket om mere fritid ses for dem, der arbejder med mennesker.

Når man spørger seniorerne om, hvad der skal til, hvis de skulle vælge at blive længere tid på arbejdsmarkedet end planlagt, spiller faktorer som mulighed for nedsat tid, mere fritid, øget fleksibilitet, økonomi og bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø ind.

Når man spørger seniorerne om, hvilke muligheder de har på arbejdspladsen for at tilpasse seniorarbejdslivet, er de mest udbredte muligheder fleksible arbejdstider, behandlingsordning, nedsat tid uden økonomisk kompensation, ekstra fridage, kompetenceudvikling og fysisk træning. I perioden 2018 til 2020 er den mest markante ændring, at flere har fået mulighed for kompetenceudvikling/efteruddannelse, hvor der ses en stigning fra 16 % til 21 %.

Samlet set skal resultaterne ses i lyset af den udvikling, der har været i samfundet i perioden. Tallene fra 2020 er indsamlet lige efter første COVID-19-bølge i Danmark, og den verdensomspændende pandemi har sandsynligvis påvirket svarene i forhold til helbred og bekymringer i relation til dette. Endvidere har der kørt en omfattende debat i medierne mellem 2018 og 2020 i forhold til den stigende folkepensionsalder og muligheden for at komme ud af arbejdsmarkedet før tid (Arne-pension og seniorpension). Endvidere steg ledigheden i starten af pandemien.

Referencer

Andersen LL. Influence of psychosocial work environment on adherence to workplace exercise. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2011;53(2):182–184. doi:10.1097/JOM.0b013e3181207a01f.

Andersen LL, Jensen PH, Sundstrup E. Barriers and opportunities for prolonging working life across different occupational groups: The SeniorWorkingLife study. *European Journal of Public Health* 2020 Jan 4. doi:10.1093/eurpub/ckz146.

Andersen LL, Pedersen J, Sundstrup E, Thorsen SV, Rugulies R. High physical work demands have worse consequences for older workers: Prospective study of long-term sickness absence among 69 117 employees. *Occupational and Environmental Medicine* 2021 May 10. doi:10.1136/oemed-2020-107281.

Andersen LL, Thorsen SV, Larsen M, Sundstrup E, Boot CR, Rugulies R. Work factors facilitating working beyond state pension age: Prospective cohort study with register follow-up. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* 2020 May 28. doi:10.5271/sjweh.3904.

Carlstedt AB, Brushammar G, Bjursell C, Nystedt P, Nilsson G. A scoping review of the incentives for a prolonged work life after pensionable age and the importance of “bridge employment.” *Work* 2018;60(2):175–189. doi:10.3233/WOR-182728.

Chew NWS, Lee GKH, Tan BYQ, Jing M, Goh Y, Ngiam NJH, Yeo LLL, Ahmad A, Ahmed Khan F, Napoleon Shanmugam G, et al. A multinational, multicentre study on the psychological outcomes and associated physical symptoms amongst healthcare workers during COVID-19 outbreak. *Brain Behavior and Immunity* 2020;88:559–565. doi:10.1016/j.bbi.2020.04.049.

Fisher G. Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement* 2016;2(2):230-261. doi: 10.1093/workar/waw001.

Fridriksson JF, Tómasson K, Midtsundstad T, Mehlum IS, Hilsen AI, Nilsson K, Albin M. 2017. Working environment and work retention. Nordisk Ministerråd. [accessed 2019 Apr 25]. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:norden:org:diva-5061>.

Jakobsen MD, Sundstrup E, Brandt M, Andersen LL. Factors affecting pain relief in response to physical exercise interventions among healthcare workers. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports* 2017;27(12): 1854-1863. doi:10.1111/sms.12802.

Pedersen J, Bjorner JB, Burr H, Christensen KB. Transitions between sickness absence, work, unemployment, and disability in Denmark 2004-2008. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* 2012;38(6):516–526. doi:10.5271/sjweh.3293.

Poulsen OM. Arbejdsmiljøets betydning for fastholdelse af ældre arbejdstagere, 2017. [accessed 2017 Jul 11].

<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/projekter/arbejdsmiljoets-betydning-for-fastholdelse-af-aeldre-arbejdstagere>.

Proper KI, Deeg DJH, van der Beek AJ. Challenges at work and financial rewards to stimulate longer workforce participation. *Human Resources for Health* 2009;7:70. doi:10.1186/1478-4491-7-70.

Reeuwijk KG, de Wind A, Westerman MJ, Ybema JF, van der Beek AJ, Geuskens GA. "All those things together made me retire": Qualitative study on early retirement among Dutch employees. *BMC Public Health* 2013;13:516. doi:10.1186/1471-2458-13-516.

Sewdas R, Thorsen SV, Boot CRL, Bjørner JB, Van der Beek AJ. Determinants of voluntary early retirement for older workers with and without chronic diseases: A Danish prospective study. *Scandinavian Journal of Public Health* 2020;48(2):190–199. doi:10.1177/1403494819852787.

Sundstrup E, Seeberg KGV, Bengtson E, Andersen LL. A systematic review of workplace interventions to rehabilitate musculoskeletal disorders among employees with physical demanding work. *Journal of Occupational Rehabilitation* 2020;30(4):588–612. doi:10.1007/s10926-020-09879-x.

Thorsen SV, Jensen PH, Bjørner JB. Psychosocial work environment and retirement age: A prospective study of 1876 senior employees. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2016;89(6):891–900. doi:10.1007/s00420-016-1125-7.

Topa G, Depolo M, Alcover C-M. Early retirement: A meta-analysis of its antecedent and subsequent correlates. *Frontiers in Psychology* 2018;8. doi:10.3389/fpsyg.2017.02157.

