

Perceptionsundersøgelsen: spørgeskema og frekvenstabeller, 2020

TrygFonden

teamarbejdsliv



AALBORG UNIVERSITET

Læsevejledning:

Metodenotat med beskrivelse af dataindsamling mm. findes på SeniorArbejdsliv.dk. Her kan frekvenstabellerne for 2018 runden ligeledes findes. Frekvenstabellerne er vægtet ift. virksomhedsstørrelse og branche. Missing-værdierne, som er angivet i dokumentet, er ikke vægtet.

Tabel 1: Q1 Hvad er din position på arbejdspladsen?

| | Frekvens | Procent |
|--------------------------------|----------|---------|
| Ejer | 1323 | 27 % |
| Leder/administrerende direktør | 1207 | 25 % |
| Leder af en afdeling/teamleder | 914 | 18 % |
| HRM leder/administrator | 850 | 17 % |
| Andet | 650 | 13 % |
| Total | 4944 | 100 % |

Tabel 2: Q4: Antal ansatte i fire intervaller

| | Frekvens | Procent |
|----------------|----------|---------|
| 5-9 ansatte | 2163 | 43 % |
| 10-49 ansatte | 2202 | 44 % |
| 50-199 ansatte | 457 | 9 % |
| 200+ ansatte | 122 | 2 % |
| Total | 4944 | 100 % |

Tabel 3:Q5 Hvor stor en andel af arbejdspladsens medarbejdere udgør hver især af de følgende grupper?
 Anfør procenttal så summen giver 100%, hvis du ikke kender den præcise andel, så giv dit bedste bud, der tilsammen udgør 100%

| | Gennemsnit for angivne procent | Median | Nedre/øvre kvartil | Min./ Max. | Antal observationer |
|--|--------------------------------|--------|--------------------|--------------|---------------------|
| (Q5_1) Ikke erhvervsuddannet (ufaglærte): | 22 % | 10 % | 0 % 30 % | 0 % 100 % | 4944 |
| (Q5_2) Erhvervsfagligt uddannede (faglærte): | 35 % | 25 % | 5 % 55 % | 0 % 100 % | 4944 |
| (Q5_3) Kort- og mellemlang videreuddannelse: | 28 % | 20 % | 5 % 44 % | 0 % 100 % | 4944 |
| (Q5_4) Lang videregående uddannelse: | 15 % | 5 % | 0 % 25 % | 0 % 100 % | 4944 |

Tabel 4:Q6 Hvordan er aldersfordelingen på arbejdspladsen?

Anfør procenttal så summen giver 100%, hvis du ikke kender den præcise andel, så giv dit bedste bud, der tilsammen udgør 100%.

| | Gennemsnit for angivne procent | Median | Nedre/øvre kvartil | Min./ Max. | Antal observationer |
|-----------------------|--------------------------------|--------|--------------------|--------------|---------------------|
| (Q6_1) Under 30 år: | 19 % | 10 % | 4 % 25 % | 0 % 100 % | 4944 |
| (Q6_2) 30-54 år: | 55 % | 58 % | 40 % 70 % | 0 % 100 % | 4944 |
| (Q6_3) 55-64 år: | 22 % | 20 % | 10 % 31 % | 0 % 100 % | 4944 |
| (Q6_4) 65 og derover: | 4 % | 0 % | 0 % 5 % | 0 % 100 % | 4944 |

Tabel 5:Q7 Er der en særlig grund til, at arbejdspladsen ikke har ansat +55-årige?

| | Ja | Total |
|--|---------------|----------------|
| (Q7_1) Arbejdspladsen er bygget op omkring et ungt miljø | 123 (25 %) | 493 (100 %) |
| (Q7_2) Arbejdsopgaverne kan ikke udføres af +55-årige | 35 (7 %) | 493 (100 %) |
| (Q7_3) For at sikre dynamik i arbejdspladsens udvikling | 34 (7 %) | 493 (100 %) |
| (Q7_4) Et ungt personale er billigt og fleksibelt | 34 (7 %) | 493 (100 %) |
| (Q7_5) Andet | 42 (9 %) | 493 (100 %) |
| (Q7_6) Ingen særlig grund | 298 (61 %) | 493 (100 %) |

* Missing: 4451 missing, hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen ikke er lig med 0 % (Q6).

Tabel 6: Q8: Hvor stor en andel af de +55-årige arbejder mindre end fuld tid?

| | Frekvens | Procent |
|-----------------|----------|---------|
| 0 %, dvs. ingen | 1734 | 38 % |
| 1-25 % | 1437 | 32 % |
| 26-50 % | 340 | 7 % |
| 51-75 % | 219 | 5 % |
| 76-100 % | 674 | 15 % |
| Ved ikke | 44 | 1 % |
| Total | 4451 | 100 % |

* Missing: 493 missing, hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6).

Tabel 7: Q9 Hvor stor en andel af samtlige medarbejdere på arbejdspladsen arbejder mindre end fuld tid?

| | Frekvens | Procent |
|-----------------|----------|---------|
| 0 %, dvs. ingen | 1031 | 20 % |
| 1-25 % | 2522 | 51 % |
| 26-50 % | 592 | 11 % |
| 51-75 % | 439 | 9 % |
| 76-100 % | 359 | 7 % |
| Total | 4944 | 100 % |

Tabel 8: Q10 Har din arbejdsplads haft rekrutteringsproblemer i løbet af de sidste 2 år?

| | Frekvens | Procent |
|-------|----------|---------|
| Ja | 1261 | 26 % |
| Nej | 3683 | 74 % |
| Total | 4944 | 100 % |

Tabel 9: Q11 Hvor mange ordinære nyansættelser har din arbejdsplads foretaget i løbet af de sidste 12 måneder for alle aldersgrupper??

| Gennemsnit | Median | Nedre/øvre kvartil | Min./ Max. | Antal observationer |
|------------|--------|--------------------|------------|---------------------|
| 7 | 8 | 1 3 | 0 1800 | 4944 |

Tabel 10: Q12 Hvor mange af disse nyansatte var 55 år eller ældre?

| | Frekvens | Procent |
|-----------------|----------|---------|
| 0 %, dvs. ingen | 2816 | 68 % |
| 1-25 % | 983 | 24 % |
| 26-50 % | 170 | 4 % |
| 51-75 % | 37 | 1 % |
| 76-100 % | 105 | 2 % |
| Ved ikke | 26 | 1 % |
| Total | 4138 | 100 % |

* Missing: 806 missing, hvor andelen af ordinære nyansættelser i løbet af de sidste 12 måneder er 0 % (Q11).

Tabel 11: Q13 Eftersom arbejdspladsen har nyansat en eller flere +55-årige i løbet af de sidste 12 måneder, vil du så oplyse, hvorledes den eller de +55-årige blev rekrutteret?

| | Frekvens | Procent | Ud af totale observationer |
|---|----------|---------|----------------------------|
| (Q13_1) Gennem jobcenter/jobnet | 260 | 16 % | 1.591 |
| (Q13_2) Gennem fagforening/A-kasse | 25 | 2 % | 1.591 |
| (Q13_3) Gennem opslag i aviser | 148 | 9 % | 1.591 |
| (Q13_4) Gennem jobbaser, sociale medier eller andet på internettet | 690 | 43 % | 1.591 |
| (Q13_5) Gennem ”mund til mund metoden” via medarbejderne | 424 | 27 % | 1.591 |
| (Q13_6) Gennem ”mund til mund metoden” via kontakter i branchen | 328 | 21 % | 1.591 |
| (Q13_7) Gennem direkte kontakt til ansøgere på venteliste / uopfordrede | 123 | 8 % | 1.591 |
| (Q13_8) Genansat tidligere medarbejdere | 208 | 13 % | 1.591 |
| (Q13_9) På anden måde, skriv venligst hvordan | 212 | 13 % | 1.591 |
| (Q13_10) Ved ikke | 21 | 1 % | 1.591 |

* Missing: 3.353 missing, hvor andelen af nyansættelser generelt ikke er 1-100 % (Q11) og hvor andelen af nyansættelser af +55-årige ikke er 1-100 % (Q12).

Tabel 12: Q15 Er de +55-årige rekrutteret på samme måde, som arbejdspladsen sædvanligvis foretager

| | Frekvens | Procent |
|----------|----------|---------|
| Ja | 3130 | 86 % |
| Nej | 983 | 12 % |
| Ved ikke | 25 | 2 % |
| Total | 4138 | 100 % |

* Missing: 806 missing, hvor andelen af ordinære nyansættelser i løbet af de sidste 12 måneder er 0 % (Q11).

Tabel 13: Q16 Er arbejdspladsen inden for det seneste år blevet kontaktet af nogen af følgende institutioner eller organisationer med henblik på at drøfte mulighederne for at ansætte flere +55-årige?

| | Frekvens | Procent | Total |
|---|----------|---------|-------|
| (Q16_1) Kommunen /Jobcenteret | 653 | 13 % | 4944 |
| (Q16_2) Fagforeninger/A- kasser | 53 | 1 % | 4944 |
| (Q16_3) Senior Erhverv | 185 | 4 % | 4944 |
| (Q16_4) Brancheorganisationen | 30 | 1 % | 4944 |
| (Q16_5) Andet, skriv venligst | 104 | 2 % | 4944 |
| (Q16_6) Arbejdspladsen er ikke kontaktet med det formål | 3382 | 68 % | 4944 |
| (Q16_7) Ved ikke | 687 | 14 % | 4944 |

Tabel 14: Q17 Har arbejdspladsen en seniorpolitik eller seniorpolitiske virkemidler?

| | Frekvens | Procent |
|--------------------------------|----------|---------|
| Ja, en nedskreven | 1090 | 24 % |
| Ja, men den er ikke nedskreven | 760 | 17 % |
| Nej | 2403 | 54 % |
| Ved ikke | 198 | 4 % |
| Total | 4451 | 100 % |

* Missing: 493 missing, hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6).

Tabel 15: Q18 Kommunikeres indholdet i seniorpolitikken til arbejdspladsens seniorer?

| | Frekvens | Procent |
|-------------------|----------|---------|
| Ja, i høj grad | 649 | 29 % |
| Ja, i nogen grad | 873 | 39 % |
| Ja, i mindre grad | 330 | 15 % |
| Ja, men sjældent | 281 | 13 % |
| Nej | 92 | 4 % |
| Total | 2.224 | 100 % |

** Missing: 2.720 missing, hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6), eller hvor respondenterne har svaret 'nej' eller 'ved ikke' til at arbejdspladsen har en seniorpolitik (Q17).*

Tabel 16: Q19 Tilbydes 55+-årige en seniorsamtale som del af virksomhedens seniorpolitik eller

| | Frekvens | Procent |
|---|----------|---------|
| Ja, altid | 765 | 34 % |
| Ja, efter ønske fra medarbejder | 901 | 40 % |
| Ja, hvis ledelsen ønsker dette under særlige omstændigheder | 96 | 4 % |
| Nej | 358 | 16 % |
| Ved ikke | 103 | 4 % |
| Total | 2224 | 100 % |

* Missing: 2.720 missing, hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6), eller hvor respondenterne har svaret 'nej' eller 'ved ikke' til at arbejdspladsen har en seniorpolitik (Q17).

Tabel 17: Q20 I nogle virksomheder inviteres ægtefællen med til +55-åriges Senior/MUS-samtale.

| | Frekvens | Procent |
|----------|----------|---------|
| Ja | 25 | 1 % |
| Nej | 1733 | 96 % |
| Ved ikke | 40 | 2 % |
| Total | 1799 | 100 % |

** Missing: 3145 missing, hvor andelen af +55-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6), eller hvor respondenterne har svaret 'nej' til at arbejdspladsen har en seniorpolitik (Q14), eller hvis respondenterne har svaret 'nej' eller 'ved ikke' til, at seniorer tilbydes en seniorsamtale (Q19).*

Tabel 18: Q21 Hvad er det typiske indhold i senior/MUS-samtalerne for +55-årige medarbejdere?

| | Frekvens | Procent | Ud af totale observationer |
|--|----------|---------|----------------------------|
| (Q21_1) Hvordan indholdet i arbejdet kan gøres mere spændende og udfordrende | 679 | 38 % | 1799 |
| (Q21_2) Tilbud om nye eller færre arbejdsopgaver | 952 | 53 % | 1799 |
| (Q21_3) Hvordan der kan ske en omskoling eller opkvalificering | 262 | 15 % | 1799 |
| (Q21_4) Hvordan arbejdstiden kan gøres mere fleksibel, så den ældre bliver på arbejdspladsen | 1330 | 74 % | 1799 |
| (Q21_5) Hvordan ansættelsesforholdet kan afvikles | 286 | 16 % | 1799 |
| (Q21_6) Andet | 268 | 15 % | 1799 |

** Missing: 3145 missing, hvor andelen af +55-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6), eller hvor respondenterne har svaret 'nej' til at arbejdspladsen har en seniorpolitik (Q14), eller hvis respondenterne har svaret 'nej' eller 'ved ikke' til, at seniorer tilbydes en seniorsamtale (Q19).*

Tabel 19: Q22 Hvis man ser bort fra Senior/MUS-samtaler, hvor ofte sker det, at ledelsen mere uformelt drøfter fremtidig fastholdelse med den enkelte seniormedarbejder?

| | Frekvens | Procent |
|----------------|----------|---------|
| Meget ofte | 216 | 10 % |
| Mindre ofte | 839 | 38 % |
| Sjældent | 667 | 30 % |
| Meget sjældent | 292 | 13 % |
| Aldrig | 70 | 3 % |
| Ved ikke | 143 | 6 % |
| Total | 2224 | 100 % |

** Missing: 2.720 missing, hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6), eller hvor respondenterne har svaret 'nej' eller 'ved ikke' til at arbejdspladsen har en seniorpolitik (Q17).*

Tabel 20: Q23 Råder virksomheden over nogle af følgende virkemidler, der kan bidrage til at forlænge seniorernes erhvervsdeltagelse? (det er muligt at angive flere svar)

| | Frekvens | Procent |
|---|----------|---------|
| (Q23_1) Seniorrådgivning, fx fra intern eller ekstern konsulent (+fagforening?) | 274 | 12 % |
| (Q23_2) Seniorkarrierkurser o. lign | 77 | 3 % |
| (Q23_3) Nedsat arbejdstid før pensionering med hel eller delvis kompensation for nedgang i løn | 529 | 24 % |
| (Q23_4) Nedsat arbejdstid før pensionering med hel eller delvis kompensation for nedgang i pensionsbidrag | 506 | 23 % |
| (Q23_5) Nedsat arbejdstid før pensionering uden kompensation for nedgang i løn eller pensionsbidrag | 834 | 37 % |
| (Q23_6) Mere fleksible arbejdstider (flectid) | 1302 | 59 % |
| (Q23_7) Kompetenceudvikling/efteruddannelse | 429 | 19 % |
| (Q23_8) Muligheden for flere fridage/mere ferie til ældre medarbejdere | 1180 | 53 % |
| (Q23_9) Færre eller mindre belastende arbejdsopgaver | 884 | 40 % |
| (Q23_10) Mulighed for at undgå ubekvemme arbejdstider/skifteholdsarbejde | 317 | 14 % |

Perceptionsundersøgelsen 2020

| | | |
|--|-----|------|
| (Q23_11) Understøtte intern jobmobilitet | 140 | 6 % |
| (Q23_12) Kontinuerlig karriereudvikling | 178 | 8 % |
| (Q23_13) Lønforbedring | 33 | 1 % |
| (Q23_14) Bonus stillet i udsigt, hvis tilbagetrækning udskydes | 28 | 1 % |
| (Q23_15) Tilbud om fysisk træning | 278 | 13 % |
| (Q23_16) Tilbud om behandlingsordning (fysioterapi, psykolog el.lign.) | 595 | 27 % |
| (Q23_17) Rygestop | 415 | 19 % |
| (Q23_18) Sund kost/kostvejledning | 191 | 9 % |
| (Q23_19) Sundhedscheck | 237 | 11 % |
| (Q23_20) Vi anvender ingen tiltag vedrørende ældre medarbejdere | 84 | 4 % |
| (Q23_21) Andet, skriv venligst | 114 | 5 % |
| (Q23_22) Ingen af ovenstående | 55 | 2 % |

* Missing: 2.720 missing, hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6), eller hvor respondenterne har svaret 'nej' eller 'ved ikke' til at arbejdspladsen har en seniorpolitik (Q17).

Tabel 21: Q24 Er disse virkemidler forankret i en lokal aftale eller overvejende overenskomstforankrede?

| | Frekvens | Procent |
|---|----------|---------|
| Alene vedtaget af ledelsen | 697 | 32 % |
| Lokal aftale på arbejdspladsen | 381 | 18 % |
| Overenskomster | 271 | 12 % |
| Kombination af lokal aftale og overenskomst | 639 | 29 % |
| Ved ikke | 191 | 9 % |
| Total | 2181 | 100.00 |

** Missing: 2763 missing, hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6), eller hvor respondenterne har svaret 'nej' eller 'ved ikke' til at arbejdspladsen har en seniorpolitik (Q17), eller hvis respondenterne har angivet, at ingen af de fremstillede virkemidler kan bidrage til at forlænge seniorernes erhvervsdeltagelse (Q23).*

Tabel 22: Q25 Du nævner, at virksomheden råder over virkemidlerne ”mere fleksible arbejdstider” eller ”flere fridage/mere ferie” eller ”færre og mindre belastende arbejdsopgaver”. Hvilke seniorer tilbydes disse instrumenter?

| | Frekvens | Procent |
|---|----------|---------|
| Alle seniorer på arbejdspladsen | 1044 | 57 % |
| Seniorer, som er nedslidte eller har dårligt fysisk eller psykisk helbred | 158 | 9 % |
| Er afhængig af, hvilken overenskomst medarbejderen hører under. | 169 | 9 % |
| Andet, skriv venligst: | 138 | 8 % |
| Har ikke været bragt i anvendelse | 45 | 2 % |
| Medarbejdere, som virksomheden ønsker at fastholde | 274 | 15 % |
| Total | 1828 | 100 % |

** Missing: 3116 missing, hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6), eller hvor respondenterne har svaret 'nej' eller 'ved ikke' til at arbejdspladsen har en seniorpolitik (Q17), eller hvor respondenterne ikke har angivet, at "Mere fleksible arbejdstider", "Muligheden for flere fridage" eller "Færre eller mindre belastende arbejdsopgaver" er et virkemiddel til at forlænge seniorernes erhvervsdeltagelse (Q23)*

Tabel 23: Q26 Har arbejdspladsens anvendelse af virkemidler medvirket til at udskyde medarbejderes tilbagetrækningstidpunkt?

| | Frekvens | Procent |
|-------------------|----------|---------|
| Ja, i høj grad | 333 | 15 % |
| Ja, i nogen grad | 733 | 34 % |
| Ja, i mindre grad | 345 | 16 % |
| Nej, slet ikke | 201 | 9 % |
| Ved ikke | 565 | 26 % |
| Total | 2181 | 100 % |

** Missing: 2763 missing, hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6), eller hvor respondenterne har svaret 'nej' eller 'ved ikke' til at arbejdspladsen har en seniorpolitik (Q17), eller hvis respondenterne har angivet, at ingen af de fremstillede virkemidler kan bidrage til at forlænge seniorernes erhvervsdeltagelse (Q23).*

Tabel 24: Q27 Hvad er årsagen til, at din arbejdsplads ikke har en seniorpolitik eller seniorpolitiske virkemidler?

| | Frekvens | Procent | Ud af totale observationer |
|---|----------|---------|----------------------------|
| (Q27_1) Ikke nødvendigt, fordi medarbejdere typisk bliver, selvom de er berettiget til offentlige ydelser (f.eks. efterløn) | 967 | 43 % | 2227 (100 %) |
| (Q27_2) Har ringe effekt, fordi medarbejdere har helbredsproblemer | 49 | 2 % | 2227 (100 %) |
| (Q27_3) Har ringe effekt, fordi medarbejdere ønsker at nyde otium | 112 | 5 % | 2227 (100 %) |
| (Q27_4) Arbejdspladsen ønsker ikke at fastholde disse medarbejdere | 27 | 1 % | 2227 (100 %) |
| (Q27_5) Andet, skriv venligst | 331 | 15 % | 2227 (100 %) |
| (Q27_6) Det har vi ikke overvejet | 847 | 38 % | 2227 (100 %) |

* *Missing*: 2717 *missing*, hvor arbejdspladsen har en seniorpolitik (Q17).

Tabel 25: Q28 Helt generelt: Hen over de sidste to år, hvor ofte har du opfordret en ældre medarbejder til at udsætte tilbagemærkningsalderen med et eller flere år?

| | Frekvens | Procent |
|----------------|----------|---------|
| Aldrig | 3006 | 68 % |
| Lejlighedsvist | 919 | 21 % |
| Ofte | 136 | 3 % |
| Ved ikke | 389 | 8 % |
| Total | 4451 | 100 % |

**Missing: 493 missing, hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6).*

Tabel 26: Q29 Er din generelle vurdering, at det er svært eller let at overtale seniorerne til at blive lidt længere?

| | Frekvens | Procent |
|--|----------|---------|
| Meget svært | 73 | 1 % |
| Svært | 252 | 6 % |
| Hverken svært eller let | 895 | 20 % |
| Let | 491 | 11 % |
| Meget let | 174 | 4 % |
| Ved ikke | 629 | 14 % |
| Har ikke stået i en situation, hvor jeg har bedt en senior om at blive længere | 1936 | 44 % |
| Total | 4451 | 100 % |

* Missing: 493 missing, hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6).

Tabel 27: Q30 Har arbejdspladsen brugt, eller gør den aktuelt brug af ”pensionerede” tidligere ansatte medarbejdere som vikarer/konsulenter til særlige tidsbegrænsede opgaver?

| | Frekvens | Procent |
|---|----------|---------|
| Ja | 1611 | 36 % |
| Nej, det har ikke været muligt | 763 | 17 % |
| Nej, ikke relevant for vores virksomhed | 1922 | 43 % |
| Ved ikke | 153 | 4 % |
| Total | 4451 | 100 % |

* Missing: 493 missing, hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6).

Tabel 28: Q31 Oplever arbejdspladsen generelt, at det er vanskeligt at fastholde ældre medarbejdere?

| | Frekvens | Procent |
|-------------------|----------|---------|
| Ja, i høj grad | 43 | 1 % |
| Ja, i nogen grad | 195 | 4 % |
| Ja, i mindre grad | 315 | 7 % |
| Nej, slet ikke | 3243 | 73 % |
| Ved ikke | 654 | 15 % |
| Total | 4451 | 100 % |

* Missing: 493 missing, hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6).

Tabel 28: Q32 Har der på din arbejdsplads fundet afskedigelser sted inden for det sidste år?

| | Frekvens | Procent |
|---------------------|----------|---------|
| Ja, i større omfang | 308 | 6 % |
| Ja, i mindre omfang | 1998 | 40 % |
| Nej | 2607 | 53 % |
| Ved ikke | 31 | 1 % |
| Total | 4944 | 100 % |

Tabel 29: Q33 Hvordan var aldersfordelingen blandt de afskedigede?

Anfør procenttal så summen giver 100%, hvis du ikke kender den præcise andel, så giv dit bedste bud, der tilsammen udgør 100%.

| | Gennemsnit for angivne procent | Median | Nedre/øvre kvartil | Min./ Max. | Antal observationer |
|------------------------|--------------------------------|--------|--------------------|--------------|---------------------|
| (Q33_1) Under 30 år: | 21 % | 0 % | 0 % 33 % | 0 % 100 % | 2726 |
| (Q33_2) 30-54 år: | 60 % | 60 % | 30 % 100 % | 0 % 100 % | 2726 |
| (Q33_3) 55-64 år: | 17 % | 0 % | 0 % 25 % | 0 % 100 % | 2726 |
| (Q33_4) 65 og derover: | 2 % | 9 % | 0 % 0 % | 0 % 100 % | 2726 |

* Missing: 2218 missing, hvor respondenterne har angivet 'nej' eller 'ved ikke' til spørgsmålet om, hvorvidt virksomheden har haft afskedigelser indenfor det seneste år (Q32)

Tabel 30: Q34 Hvor stor en andel af samtlige medarbejdere på arbejdspladsen er blevet afskediget på grund af Coronavirus (COVID-19) epidemi?

| | Gennemsnit for angivne procent | Median | Nedre/øvre kvartil | Min./ Max. | Antal observationer |
|---------------|--------------------------------|--------|--------------------|--------------|---------------------|
| Angiv procent | 43 % | 25 % | 0 % 100 % | 0 % 100 % | 1365 |
| Andre forhold | 91 % | 100 % | 100 % 100 % | 0 % 100 % | 2,296 |

Tabel 31: Q35 Hvis en typisk ældre medarbejder (+55 år) forlader arbejdspladsen, er det så svært eller let at finde en person med kompetencer, der kan udfylde den ældres arbejdsopgaver?

| | Frekvens | Procent |
|-------------------------|----------|---------|
| Meget svært | 216 | 5 % |
| Svært | 957 | 22 % |
| Hverken svært eller let | 1671 | 38 % |
| Let | 616 | 14 % |
| Meget let | 190 | 4 % |
| Ved ikke | 800 | 18 % |
| Total | 4451 | 100 % |

* Missing: 493 missing, hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6).

Tabel 32: Q36 I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?

| | I høj grad | I nogen grad | I mindre grad | Slet ikke | Ved ikke | Total |
|------------------------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|-----------------|
| (Q36_1) Er fleksible | 1790 (36 %) | 2091 (42 %) | 576 (12 %) | 33 (1 %) | 454 (9 %) | 4944 (100 %) |
| (Q36_2) Har sociale færdigheder | 2184 (44 %) | 2040 (41 %) | 235 (5 %) | 15 (0,5 %) | 468 (9 %) | 4944 (100 %) |
| (Q36_3) Er loyale | 3372 (68 %) | 1140 (23 %) | 44 (1 %) | 5 (0 %) | 381 (8 %) | 4944 (100 %) |
| (Q36_4) Er produktive | 1506 (30 %) | 2390 (48 %) | 638 (13 %) | 9 (0 %) | 399 (34 %) | 4944 (100 %) |
| (Q36_5) Er kreative | 734 (15 %) | 1801 (36 %) | 1647 (33 %) | 109 (2 %) | 652 (13 %) | 4944 (100 %) |
| (Q36_6) Har ledelseskompetencer | 657 (13 %) | 2057 (42 %) | 1021 (21 %) | 177 (4 %) | 1031 (21 %) | 4944 (100 %) |
| (Q36_7) Er pålidelige | 3232 (65 %) | 1254 (25 %) | 49 (1 %) | 5 (0 %) | 402 (8 %) | 4944 (100 %) |
| (Q36_8) Har viljen til at lære nyt | 605 (12 %) | 2110 (43 %) | 1690 (34 %) | 108 (2 %) | 431 (9 %) | 4944 (100 %) |

Perceptionsundersøgelsen 2020

| | I høj grad | I nogen grad | I mindre grad | Slet ikke | Ved ikke | Total |
|---|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|-----------------|
| (Q36_9) Har et godt fysisk helbred og modstandskraft | 656 (13 %) | 2465 (49 %) | 1243 (25 %) | 48 (1 %) | 529 11 % | 4944 (100 %) |
| (Q36_10) Har evnen til at håndtere et stort pres | 821 (17 %) | 2270 (46 %) | 1242 (25 %) | 83 (2 %) | 527 (11 %) | 4944 (100 %) |
| (Q36_11) Behersker ny teknologi | 214 (4 %) | 1549 (31 %) | 2404 (49 %) | 326 (7 %) | 451 (9 %) | 4944 (100 %) |
| (Q36_12) Er motiverede til at gøre en ekstra indsats, når der er brug for dette | 1970 (40 %) | 2057 (42 %) | 448 (9 %) | 25 (0,5 %) | 442 (9 %) | 4944 (100 %) |
| (Q36_13) Har mindre sygefravær | 1750 (35 %) | 1805 (37 %) | 598 (12 %) | 116 (2 %) | 676 (14 %) | 4944 (100 %) |
| (Q36_14) Er engagerede | 2147 (43 %) | 2110 (43 %) | 261 (5 %) | 3 (0 %) | 423 (9 %) | 4944 (100 %) |

Tabel 33: Q37 I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er 30-40 år?

| | I høj grad | I nogen grad | I mindre grad | Slet ikke | Ved ikke | Total |
|------------------------------------|----------------|----------------|----------------|-------------|---------------|-----------------|
| (Q37_1) Er fleksible | 1143 (23 %) | 2967 (60 %) | 606 (12 %) | 10 (0 %) | 218 (4 %) | 4944 (100 %) |
| (Q37_2) Har sociale færdigheder | 1733 (35 %) | 2697 (55 %) | 262 (5 %) | 7 (0 %) | 245 (5 %) | 4944 (100 %) |
| (Q37_3) Er loyale | 1141 (23 %) | 2552 (52 %) | 984 (20 %) | 38 (1 %) | 229 (5 %) | 4944 (100 %) |
| (Q37_4) Er produktive | 2102 (43 %) | 2455 (50 %) | 170 (3 %) | 1 (0 %) | 215 (4 %) | 4944 (100 %) |
| (Q37_5) Er kreative | 1792 (36 %) | 2505 (51 %) | 264 (5 %) | 11 (0 %) | 371 (8 %) | 4944 (100 %) |
| (Q37_6) Har ledelseskompetencer | 404 (8 %) | 2456 (50 %) | 1304 (26 %) | 83 (2 %) | 697 (14 %) | 4944 (100 %) |
| (Q37_7) Er pålidelige | 1371 (28 %) | 2752 (56 %) | 545 (11 %) | 9 (0 %) | 268 (5 %) | 4944 (100 %) |
| (Q37_8) Har viljen til at lære nyt | 2645 (53 %) | 1951 (39 %) | 130 (3 %) | 3 (0 %) | 213 (4 %) | 4944 (100 %) |

Perceptionsundersøgelsen 2020

| | | | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|---------------|--------------|-----------------|
| (Q37_9) Har et godt fysisk helbred og modstandskraft | 2048 (41 %) | 2300 (47 %) | 319 (6 %) | 8 (0 %) | 269 (5 %) | 4944 (100 %) |
| (Q37_10) Har evnen til at håndtere et stort pres | 969 (20 %) | 2811 (57 %) | 849 (17 %) | 17 (0,5 %) | 297 (6 %) | 4944 (100 %) |
| (Q37_11) Behersker ny teknologi | 2738 (55 %) | 1844 (37 %) | 117 (2 %) | 7 (0 %) | 238 (5 %) | 4944 (100 %) |
| (Q37_12) Er motiverede til at gøre en ekstra indsats, når der er brug for dette | 1592 (32 %) | 2659 (54 %) | 430 (9 %) | 11 (0 %) | 243 (5 %) | 4944 (100 %) |
| (Q37_13) Har mindre sygefravær | 489 (10 %) | 2238 (45 %) | 1547 (31 %) | 219 (4 %) | 451 (9 %) | 4944 (100 %) |
| (Q37_14) Er engagerede | 1790 (36 %) | 2674 (54 %) | 226 (5 %) | 7 (0 %) | 247 (5 %) | 4944 (100 %) |

Tabel 34: Q38 Er din arbejdsplads...

| | Frekvens | Procent |
|---|----------|---------|
| En privat arbejdsplads | 3807 | 77 % |
| En statslig arbejdsplads | 144 | 3 % |
| En regional arbejdsplads | 30 | 1 % |
| En kommunal arbejdsplads | 435 | 9 % |
| En selvejende institution, der løser offentlige opgaver | 414 | 8 % |
| Andet | 113 | 2 % |
| Total | 4944 | 100 % |

Tabel 35: Q39 Er din arbejdsplads...

| | Frekvens | Procent |
|-------------------------------|----------|---------|
| Dansk ejet | 3229 | 85 % |
| Udenlandsk ejet | 417 | 11 % |
| Både dansk og udenlandsk ejet | 133 | 3 % |
| Total | 3779 | 100 % |

** Missing: 1165 missing, hvor arbejdspladsen ikke er en offentlig arbejdsplads eller en arbejdsplads, som udfører opgaver for det offentlige (Q38)*

Tabel 36: Q40 Er din arbejdsplads...

| | Frekvens | Procent |
|---|----------|---------|
| En enkeltstående uafhængig organisation | 2689 | 71 % |
| Del af en større national organisation | 442 | 12 % |
| Del af en større international organisation | 549 | 15 % |
| Ved ikke | 98 | 2 % |
| Total | 3779 | 100.00 |

** Missing: 1165 missing, hvor arbejdspladsen ikke er en offentlig arbejdsplads eller en arbejdsplads, som udfører opgaver for det offentlige (Q38)*

Tabel 37: Q41 Hvor mange år har arbejdspladsen været i drift?

| | Frekvens | Procent |
|-----------------|----------|---------|
| Mindre end 5 år | 268 | 5 % |
| 5-14 år | 888 | 18 % |
| 15-25 år | 866 | 18 % |
| Mere end 25 år | 2894 | 58 % |
| Ved ikke | 27 | 1 % |
| Total | 4944 | 100 % |

Tabel 38: Q42 Hvordan vil du sige, at arbejdspladsens økonomiske situation er for tiden?

| | Frekvens | Procent |
|----------------------|----------|---------|
| Særdeles god | 954 | 19 % |
| Ret god | 1865 | 38 % |
| Nogenlunde | 1429 | 29 % |
| Mindre god | 399 | 8 % |
| Ikke god | 176 | 4 % |
| Ved ikke | 43 | 1 % |
| Ønsker ikke at svare | 77 | 1 % |
| Total | 4944 | 100 % |

Tabel 39: Q43 I hvilket omfang oplever du, at din arbejdsplads er udsat for konkurrence fra andre virksomheder?

| | Frekvens | Procent |
|------------------|----------|---------|
| I meget høj grad | 1680 | 46 % |
| I nogen grad | 1416 | 39 % |
| I mindre grad | 357 | 10 % |
| I ringe grad | 182 | 5 % |
| Total | 3636 | 100 % |

** Missing: 1308 missing, hvor arbejdspladsen er en offentlig virksomhed (Q38). Spørgsmålet er kun stillet til private virksomheder.*

Tabel 40: Q44 I hvilket omfang oplever du, at din arbejdsplads er udsat for konkurrence fra andre institutioner eller virksomheder?

| | Frekvens | Procent |
|------------------|----------|---------|
| I meget høj grad | 128 | 11 % |
| I nogen grad | 370 | 32 % |
| I mindre grad | 291 | 25 % |
| I ringe grad | 376 | 32 % |
| Total | 1165 | 100.00 |

* Missing: 3636 missing, hvor arbejdspladsen er en privat virksomhed (Q38). Spørgsmålet er kun stillet til offentlige virksomheder.

Tabel 41: Q45 I hvilket omfang oplever du, at den daglige drift presses af knappe økonomiske ressourcer på din arbejdsplads?

| | Frekvens | Procent |
|----------------------|----------|---------|
| I meget høj grad | 493 | 10 % |
| I nogen grad | 1559 | 32 % |
| I mindre grad | 1414 | 28 % |
| I ringe grad | 1272 | 26 % |
| Ved ikke | 119 | 2 % |
| Ønsker ikke at svare | 86 | 2 % |
| Total | 4944 | 100 % |

Tabel 42: Q46 I hvilken grad er følgende parametre væsentlige for at arbejdspladsen klarer sig godt?

| | I høj grad | I nogen grad | I mindre grad | Slet ikke | Ved ikke | Total |
|--|----------------|----------------|----------------|---------------|--------------|-----------------|
| (Q46_1) Lave lønudgifter | 597 (12 %) | 2049 (41 %) | 1605 (32 %) | 558 (11 %) | 133 (3 %) | 4944 (100 %) |
| (Q46_2) Veluddannet arbejdskraft | 2986 (60 %) | 1408 (28 %) | 428 (9 %) | 70 (1 %) | 51 (1 %) | 4944 (100 %) |
| (Q46_3) At der løbende indføres ny teknologi | 1597 (32 %) | 2052 (42 %) | 1030 (21 %) | 174 (4 %) | 92 (2 %) | 4944 (100 %) |
| (Q46_4) At der løbende gennemføres produkt eller serviceinnovation | 1573 (32 %) | 1940 (40 %) | 848 (17 %) | 225 (5 %) | 359 (7 %) | 4944 (100 %) |

Tabel 43: Q47 Hvor stor en andel af de ansatte har en præstationsvurderingssamtale mindst en gang om året?

| | Frekvens | Procent |
|------------|----------|---------|
| Ingen | 2054 | 42 % |
| Under 25 % | 584 | 12 % |
| 25-50 % | 408 | 8 % |
| Over 50 % | 1897 | 38 % |
| Total | 4944 | 100 % |

Tabel 44: Q48 Bliver +55-årige vurderet på samme måde som yngre medarbejdere ved præstationsvurderingssamtalerne?

| | Frekvens | Procent |
|-----------------------------|----------|---------|
| Nej, meget mere lempeligt | 22 | 1 % |
| Nej, lidt mere lempeligt | 181 | 7 % |
| Ja, på samme vilkår | 2156 | 82 % |
| Nej, mindre lempeligt | 24 | 1 % |
| Nej, meget mindre lempeligt | 9 | 0 % |
| Ved ikke | 223 | 9 % |
| Total | 2615 | 100 % |

** Missing: 2329 missing, hvor ansatte i virksomheden ikke har nogen præstationsvurderinger af de ansatte (Q47) eller hvis de ikke har nogle +55-årige (Q6).*

Tabel 45: Q49 Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

| | Helt enig | Enig | Hverken enig eller uenig | Uenig | Helt uenig | Ved ikke | Total |
|---|---------------|----------------|--------------------------------|---------------|----------------|---------------|-----------------|
| (Q49_1) At arbejde på din arbejdsplads kræver at man regelmæssigt tager efter-/videreuddannelse | 652 (13 %) | 1493 (30 %) | 1736 (35 %) | 759 (15 %) | 255 (5 %) | 56 (1 %) | 4944 (100 %) |
| (Q49_2) Udenlandsk arbejdskraft værdsættes højt på din arbejdsplads | 379 (8 %) | 577 (12 %) | 1728 (35 %) | 751 (15 %) | 990 (20 %) | 518 (10 %) | 4944 (100 %) |
| (Q49_3) På din arbejdsplads må medarbejderne kontinuerligt uddanne sig gennem hele deres karriere | 914 (18 %) | 2044 (41 %) | 1218 (25 %) | 481 (10 %) | 192 (4 %) | 96 (2 %) | 4944 (100 %) |
| (Q49_4) Fagforeningen har indflydelse på personalepolitikken på din arbejdsplads | 381 (8 %) | 940 (19 %) | 1103 (22 %) | 846 (17 %) | 1476 (29 %) | 197 (4 %) | 4944 (100 %) |

Tabel 47: Q50 Har arbejdspladsen indført én eller flere af følgende nye teknologier inden for de seneste 2år? (det er muligt at angive flere svar)

| | Frekvens | Procent | Total observationer |
|---|----------|---------|---------------------|
| (Q50_1) Nye softwaretyper (fx journal- eller registreringssystemer, kommunikationsplatforme, økonomistyringssystemer, evalueringssystemer, beslutningsstøttesystemer) | 3416 | 69 % | 4944 |
| (Q50_2) Tekniske hjælpemidler (fx exo-skeletter, løftesystemer) | 819 | 17 % | 4944 |
| (Q50_3) Robotteknologi (fx industrirobotter, omsorgsrobotter, personlige plejerobotter, rengøringsrobotter) | 347 | 7 % | 4944 |
| (Q50_4) Kunstig intelligens (fx maskinlæring/machine learning, deep learning, neurale netværk) | 308 | 6 % | 4944 |
| (Q50_5) Ingen af ovenstående | 1319 | 27 % | 4944 |

Tabel 48: Q51 Blev den nye teknologi indført i dialog med medarbejderne?

| | Frekvens | Procent |
|----------|----------|---------|
| Ja | 2874 | 75 % |
| Nej | 826 | 21 % |
| Ved ikke | 155 | 4 % |
| Total | 3855 | 100 % |

* *Missing: 1089 missing, hvis ingen af de nævnte teknologier er indført på arbejdspladsen (Q50).*

Tabel 49: Q52 Blev alle medarbejdere involveret i indførelse af ny teknologi?

| | Frekvens | Procent |
|---------------------------------|----------|---------|
| Ja, uafhængigt af deres alder | 2632 | 68 % |
| Ja, men specielt de +55-årige | 23 | 1 % |
| Ja, men specielt de 18-54-årige | 85 | 2 % |
| Nej | 958 | 25 % |
| Ved ikke | 157 | 4 % |
| Total | 3855 | 100 % |

* Missing: 1089 missing, hvis ingen af de nævnte teknologier er indført på arbejdspladsen (Q50).

Tabel 50: Q53 Hvis seniormedarbejdere havde brug for kompetenceudvikling i forbindelse med den/de ny teknologi(er), blev de

| | Ja | Nej | Ikke nødvendigt | Total |
|--|----------------|----------------|--------------------|-----------------|
| (Q53_1) ... tilbudt ekstern uddannelse/kursus? | 1156 (33 %) | 892 (25 %) | 1478 (42 %) | 3526 (100 %) |
| (Q53_2) ... tilbudt intern oplæring? | 2726 (77 %) | 115 (3 %) | 686 (19 %) | 3526 (100 %) |
| (Q53_3) ... bedt om selv at opkvalificere sig? | 540 (15 %) | 1613 (46 %) | 1373 (39 %) | 3526 (100 %) |

* Missing: 1418 missing, hvis ingen af de nævnte teknologier er indført på arbejdspladsen (Q50), og hvor andelen af +55-årige på arbejdspladsen er lig med 0 % (Q6).

Tabel 51: Q54 Har arbejdspladsen indenfor de seneste 2 år gennemført væsentlige organisatoriske forandringer?

| | Frekvens | Procent |
|-----------|----------|---------|
| Ja, flere | 880 | 18 % |
| Ja, én | 889 | 18 % |
| Nej | 3076 | 62 % |
| Ved ikke | 99 | 2 % |
| Total | 4944 | 100 % |

Tabel 52: Q55 Blev de organisatoriske forandringer indført i dialog med medarbejderne?

| | Frekvens | Procent |
|----------|----------|---------|
| Ja | 975 | 49 % |
| Nej | 952 | 48 % |
| Ved ikke | 69 | 3 % |
| Total | 1996 | 100.00 |

* *Missing: 2948 missing, hvis arbejdspladsen inden for de sidste 2 år ikke har gennemført væsentlige forandringer (Q54).*

Tabel 53: Q56 Blev alle medarbejdere involveret i indførelse af organisatoriske forandringer?

| | Frekvens | Procent |
|---------------------------------|----------|---------|
| Ja, uafhængigt af deres alder | 1108 | 56 % |
| Ja, men specielt de +55-årige | 12 | 1 % |
| Ja, men specielt de 20-54-årige | 23 | 1 % |
| Nej | 778 | 39 % |
| Ved ikke | 75 | 3 % |
| Total | 1996 | 100 % |

* Missing: 2948 missing, vis arbejdspladsen inden for de sidste 2 år ikke har gennemført væsentlige forandringer (Q54).

Tabel 54: Q57 Hvis seniormedarbejdere havde brug for kompetenceudvikling i forbindelse med den/de organisatoriske forandring(er), blev de

| | Ja | Nej | Ikke nødvendigt | Total |
|--|---------------|---------------|--------------------|-----------------|
| (Q57_1) ... tilbudt ekstern uddannelse/kursus? | 384 (21 %) | 353 (20 %) | 1064 (59 %) | 1800 (100 %) |
| (Q57_2) ... tilbudt intern oplæring? | 768 (43 %) | 150 (8 %) | 883 (49 %) | 1800 (100 %) |
| (Q57_3) ... bedt om selv at opkvalificere sig? | 187 (10 %) | 542 (30 %) | 1071 (60 %) | 1800 (100 %) |

* Missing: 3.144 missing, vis arbejdspladsen inden for de sidste 2 år ikke har gennemført væsentlige forandringer (Q54), og hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6).

Tabel 55: Q58 Hvilken af følgende kerneopgaver er dominerende på din arbejdsplads?

| | Frekvens | Procent |
|---|----------|---------|
| Kontorarbejde, administration, analyse, IT mv. | 1360 | 28 % |
| Arbejde med mennesker, service, omsorg osv. | 1670 | 34 % |
| Arbejde med at bearbejde, producere eller flytte ting | 1094 | 22 % |
| Andet | 820 | 16 % |
| Total | 4944 | 100 % |

Tabel 56: Q59 Hvad er den gennemsnitlige sygefraværsprocent på arbejdspladsen som helhed?

| | Gennemsnit | Median | Nedre/øvre kvartil | Min./ Max. | Antal observationer |
|---------------|------------|--------|--------------------|------------|---------------------|
| Angiv procent | 1,35 % | 1 % | 1 % 2 % | 1 % 2 % | 3212 (65 %) |
| Ved ikke | - | - | - | - | 1732 (35 %) |
| Total | - | - | - | - | 4944 (100 %) |

Tabel 57: Q60 Hvad er den gennemsnitlige sygefraværsprocent for de +-55-årige på arbejdspladsen?

| | Gennemsnit | Median | Nedre/øvre kvartil | Min./ Max. | Antal observationer |
|---------------|------------|--------|--------------------|------------|---------------------|
| Angiv procent | 1,19 % | 1 % | 1 % 2 % | 1 % 2 % | 2369 (80 %) |
| Ved ikke | - | - | - | - | 564 (19 %) |
| Total | - | - | - | - | 2933 (100 %) |

* Missing: 2.011 missing, hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6), eller hvis den gennemsnitlig sygefraværsprocent er 0 % (Q59)

Tabel 58: Q61 Hvad har de mest hyppige årsager til langtidssygefravær været de sidste 2 år blandt de +55-årige?

(det er muligt at angive flere svar)

| | Frekvens | Procent | Ud af totale observationer |
|---|----------|---------|----------------------------|
| (Q61_1) Muskel- og skeletbesvær (eks. kronisk ondt i ryg, nakke, knæ) | 528 | 28 % | 1904 (100 %) |
| (Q61_2) Psykiske helbredsproblemer, f.eks. stress eller depression | 228 | 12 % | 1904 (100 %) |
| (Q61_3) Arbejdsulykke (en akut opstået ulykke under arbejdet) | 712 | 4 % | 1904 (100 %) |
| (Q61_4) Andet | 361 | 19 % | 1904 (100 %) |
| (Q61_5) Ved ikke | 75 | 4 % | 1904 (100 %) |
| (Q61_6) Ikke relevant, har ikke haft langtidssygefravær | 902 | 47 % | 1904 (100 %) |

* Missing: 3040 missing, hvor andelen af 55+-årige på arbejdspladsen er 0 % (Q6), eller hvis sygefraværsprocent hos de +55-årige er 0 % (Q60).

Tabel 59: Q62 I hvilken grad prioriterer arbejdspladsen forebyggelse af følgende.

| | I høj grad | I nogen grad | I mindre grad | Slet ikke | Ved ikke | Ikke relevant på denne arbejdsplads | Total |
|---|----------------|----------------|---------------|--------------|-------------|-------------------------------------|-----------------|
| (62_1) Belastende psykisk arbejdsmiljø | 2235 (45 %) | 1663 (34 %) | 505 (10 %) | 144 (3 %) | 72 (1 %) | 325 (7 %) | 4944 (100 %) |
| (62_2) Stress | 1966 (40 %) | 2009 (41 %) | 641 (13 %) | 119 (2 %) | 73 (1 %) | 135 (3 %) | 4944 (100 %) |
| (62_3) Skader forårsaget af fysiske krav i arbejdet (løft, bevægelser og arbejdsstillinger) | 2102 (43 %) | 1389 (28 %) | 460 (9 %) | 142 (3 %) | 62 (1 %) | 789 (16 %) | 4944 (100 %) |
| (62_4) Støj | 1398 (28 %) | 1840 (37 %) | 804 (16 %) | 157 (3 %) | 58 (1 %) | 688 (9 %) | 4944 (100 %) |
| (62_5) Dårligt indeklima | 1535 (31 %) | 2005 (41 %) | 735 (15 %) | 181 (4 %) | 58 (1 %) | 430 (9 %) | 4944 (100 %) |
| (62_6) Ulykker | 2675 (54 %) | 1028 (21 %) | 382 (8 %) | 150 (3 %) | 87 (2 %) | 621 (13 %) | 4944 (100 %) |
| (62_7) Kemikalier, støv, vådt arbejde mm | 1751 (35 %) | 955 (19 %) | 414 (8 %) | 201 (4 %) | 66 (1 %) | 1558 (32 %) | 4944 (100 %) |

Tabel 60: Q63 Er der en arbejdsmiljøorganisation på arbejdspladsen?

| | Frekvens | Procent |
|----------|----------|---------|
| Ja | 2974 | 60 % |
| Nej | 1779 | 36 % |
| Ved ikke | 191 | 4 % |
| Total | 4944 | 100 % |

Tabel 61: Q64 Hvis man ser på ledelsen på arbejdspladsen, hvordan vil du så sige at aldersfordelingen er?

| | Frekvens | Procent |
|---|----------|---------|
| De fleste er 55 år eller ældre | 1138 | 23 % |
| De fleste er under 55 år | 2829 | 57 % |
| Nogenlunde lige mange under og over 55 år | 977 | 20 % |
| Total | 4944 | 100 % |

Tabel 62: Q65 Har du hørt om STAR's "pulje til sporskifte" rettet mod medarbejdere der er i risiko for nedslidning eller er nedslidte?

| | Frekvens | Procent |
|-------|----------|---------|
| Ja | 355 | 7 % |
| Nej | 4589 | 93 % |
| Total | 4944 | 100 % |

Tabel 63: Q66 Har I inden for de seneste 2 år anvendt sporskifte-ordningen til en eller flere medarbejdere på din arbejdsplads?

| | Frekvens | Procent |
|-------|----------|---------|
| Ja | 20 | 5 % |
| Nej | 420 | 95 % |
| Total | 441 | 100 % |

* *Missing: 4503 missing, hvor respondenterne ikke har hørt om STAR's "pulje til sporskifte" (Q65).*

Tabel 64: Q67 Hvilke årsager er der til at I ikke har anvendt sporskifte-ordningen?

| | Frekvens | Procent | Ud af totale observationer |
|---|----------|---------|----------------------------|
| (Q67_1) Vi falder ikke ind under kriterierne for at ansøge | 59 | 14 % | 415 (100 %) |
| (Q67_2) Vi er i tvivl om hvorvidt vi er berettiget til at ansøge | 19 | 5 % | 415 (100 %) |
| (Q67_3) Processen om at ansøge er for besværlig | 9 | 2 % | 415 (100 %) |
| (Q67_4) Indholdet i sporskifteforløbene imødekommer ikke behovet for omskoling (hos vores nedslidte og nedslidningstruede medarbejdere) | 37 | 9 % | 415 (100 %) |
| (Q67_5) Vi har ikke medarbejdere der er nedslidningstruede eller nedslidte | 285 | 30 % | 415 (100 %) |
| (Q67_6) Vi var interesserede, men havde ikke tid/ressourcer til at prioritere det | 30 | 7 % | 415 (100 %) |
| (Q67_7) Andet, skriv venligst | 26 | 6 % | 415 (100 %) |

* Missing: 4503 missing, hvor respondenterne ikke har hørt om STAR's "pulje til sporskifte" (Q65), og hvor respondenterne ikke har svaret på Q60 eller har anvendt STAR's "pulje til sporskifte" inden for de seneste 2 år (Q66).

Tabel 65: Q68 Danmark blev i starten af marts 2020 ramt af en Coronavirus (COVID-19) epidemi.

| | 0 % dvs. ingen | 1-25 % | 26-50 % | 51-75 % | 76-100 % | Ved ikke | Total |
|--|-------------------|----------------|--------------|---------------|----------------|---------------|-----------------|
| (Q68_1) Hvor stor en andel af medarbejderne arbejdede hjemmefra inden epidemien startede? | 3388 (69 %) | 1210 (24 %) | 129 (3 %) | 64 (1 %) | 118 (2 %) | 34 (1 %) | 4944 (100 %) |
| (Q68_2) Hvor stor en andel af medarbejderne arbejdede hjemmefra første måned af epidemien? (ca. fra midt marts til midt april) | 1666 (34 %) | 1013 (20 %) | 447 (9 %) | 496 (10 %) | 1283 (26 %) | 40 (1 %) | 4944 (100 %) |
| (Q68_3) Hvor stor en andel af medarbejderne arbejder hjemmefra på nuværende tidspunkt? | 2610 (53 %) | 1171 (24 %) | 419 (8 %) | 314 (6 %) | 406 (8 %) | 24 (0,5 %) | 4944 (100 %) |

Tabel 66: Q69 Har virksomheden anvendt en af flere støtteordninger i forbindelse med Coronaepidemien?

| | Frekvens | Procent |
|-------|----------|---------|
| Ja | 1646 | 33 % |
| Nej | 3298 | 67 % |
| Total | 4944 | 100.00 |

Tabel 67: Q70 og Q70_b Hvor gammel er du?

| | 21-30 år | 31-40 år | 41-50 | Over 50 | Antal observationer |
|-------------------------|----------|----------|-------|---------|---------------------|
| Alder | 69 | 400 | 1268 | 2925 | 4692 (94 %) |
| Alder procent fordeling | 1 % | 9 % | 27 % | 62 % | |
| Ønsker ikke at oplyse | - | - | - | - | 251 (5 %) |
| Total | - | - | - | - | 4944 (100 %) |

Tabel 68: Q70b Hvad er dit køn?

| | Frekvens | Procent |
|--------|----------|---------|
| Kvinde | 2511 | 51 % |
| Mand | 2433 | 49 % |
| Total | 4944 | 100 % |

Tabel 69: Q75 Forestil dig en situation hvor du skal ansætte en ny medarbejder. Ansøgeren fortæller dig at vedkommende har stor erfaring med arbejdet og virker meget energisk. Ansøgeren er kvalificeret til jobbet på lige fod med det øvrige felt af ansøgere.

| | Højst sandsynligt | Sandsynligt | Hverken eller | Usandsynligt | Højst usandsynligt | Ud af totale observationer |
|--|-------------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|----------------------------|
| (Q75_A) Ansøgeren er en mand på 40 år. | 737 (58 %) | 402 (31 %) | 115 (9 %) | 16 (1 %) | 8 (0,7 %) | 1278 (100 %) |
| (Q75_B) Ansøgeren er en kvinde på 40 år | 754 (59 %) | 337 (27 %) | 117 (9 %) | 30 (2 %) | 33 (3 %) | 1271 (100 %) |
| (Q75_C) Ansøgeren er en mand på 63 år. | 155 (14 %) | 457 (40 %) | 315 (27 %) | 173 (15 %) | 50 (4 %) | 1150 (100 %) |
| (Q75_D) Ansøgeren er en kvinde på 63 år. | 155 (12 %) | 464 (37 %) | 355 (28 %) | 187 (15 %) | 84 (7 %) | 1245 (100 %) |

* Missing: missing-værdier ved denne variabel afhænger af tilfældigt udspurgte (Q75_random). Det vil sige at den enkelte respondent blot er blevet stillet ét af de ovenstående spørgsmål.

Tabel 70: Region

| | Frekvens | Procent |
|-------------|----------|---------|
| Hovedstaden | 1588 | 32 % |
| Midtjylland | 1445 | 23 % |
| Nordjylland | 522 | 11 % |
| Sjælland | 626 | 13 % |
| Syddanmark | 1063 | 22 % |
| Total | 4944 | 100 % |

Svar til åbne spørgsmål:

Q13_b9 Eftersom arbejdspladsen har nyansat en eller flere +55-årige i løbet af de sidste 12 måneder, vil du så oplyse, hvorledes den eller de +55-årige blev rekrutteret?: (Q13_9) På anden måde, skriv venligst hvordan:

- Jobopslag på vores hjemmeside
- Ansættelsesbureau
- Arbejdsgiverorganisation
- Banner slået op uden for virksomhed
- Bekendte
- Familiemedlem
- Fra de Vikarer vi bruger
- Gennem lokale kontakter
- Gennem netværk indenfor branchen
- Headhuntet
- Han var freelance i 5 år forinden
- Sociale medier
- Uopfordrede ansøgninger

Q16_b5 Er arbejdspladsen inden for det seneste år blevet kontaktet af nogen af følgende institutioner eller organisationer med henblik på at drøfte mulighederne for at ansætte flere +55-årige?: (Q16_5) Andet, skriv venligst:

- Lokale foreninger, kan ikke huske navn
- Vikarbureau
- Tidligere ansat
- Jobcenter
- Markmand
- Private rekrutteringsfirmaer
- Uopfordrede ansøgninger
- Tidligere seniorjob via kommune
- Skoler
- Vikarservice

Q21_b6 Hvad er det typiske indhold i senior/MUS-samtalerne for +55-årige medarbejdere?: (Q21_6) Andet, skriv venligst:

- Afholdelse af seniordage (1 om måneden)
- Afløser og overlevering af opgaver
- Arbejdsbelastning særlige hensyn
- Færre arbejdstimer
- Generelt tales om jobtilfredshed.
- Planer for pension og hvad kan medarbejderen holde til
- Afsæt i den enkeltes behov for justering i opgaver/arbejdstid/særlige skånehensyn
- Alm mus, og snak om ønske til pensionsovergang
- Altid med et udviklingsperspektiv
- Seniorens performance, motivation og trivsel. I sammenhæng hermed evt. brug af værktøjer fra seniorpolitikken (seniordage etc.)
- Vores MUS er udformet, så medarbejderen selv kan vælge, hvad der er vigtigt for ham
- Motivation og trivsel, fremadrettet mål og udvikling

Q23_b21 Råder virksomheden over nogle af følgende virkemidler, der kan bidrage til at forlænge seniorernes erhvervsdeltagelse?:
(Q23_21) Andet, skriv venligst:

- Arbejdstid og mængde kan naturligvis drøftes
- Sundhedsforsikring
- Timelønnede kan via industriens pension få udbetalt pensionsindskud som erstatning for lønnedgang ved deltid
- Arbejds miljøgruppen
- Individuelt hvilke tiltag, der tilbydes
- Overenskomst mæssige seniordage
- Vi har en nedskrevet og omtalt omsorgskultur/politik
- Pensionsrådgivning ift. tilbagetrækning

Q25_b4 Du nævner, at virksomheden råder over virkemidlerne ”mere fleksible arbejdstider” eller ”flere fridage/mere ferie” eller ”færre og mindre belastende arbejdsopgaver”. Hvilke seniorer tilbydes disse instrumenter?: (Q25_4) Andet, skriv venligst:

- De seniorer der ønsker dialog herom
- Muligt for alle medarbejdere
- +65 årige
- Det er op til den enkelte leder at have disse samtaler.
- De der har behovet. Hvis alt kører fint, er der ingen grund til at ændre på det jo....
- De medarbejdere der efterspørg dette og hvor det er muligt at tilbyde
- Overenskomstkrav, så ved ønske

Q27_b5: Hvad er årsagen til, at din arbejdsplads <i>IKKE</i> har en seniorpolitik eller seniorpolitiske virkemidler? (Q27_5) Andet, skriv venligst:

- vi snakker med den enkelte, når behovet opstår
- Vi er i en proces, hvor vi skal i gang med at tage stilling til det.
- Det har ikke været noget man tidligere har taget så alvorligt. Efter jeg er kommet er det noget jeg vil have en mere åbenhed omkring så det ikke er tabu at tænke over nedsat arbejdstid m.m.
- Prioritering af andre opgaver
- Vi arbejder på at lave en senior politik
- VVS-montører søger typisk lettere job efter ca 50års alderen
- Vi har ikke haft problemer
- Alle arbejder på nedsat tid eller er i fleksjob
- Vi har haft 2 ansatte som er gået af efter de 70 år

Q67_b7 Hvilke årsager er der til at I ikke har anvendt sporskifte-ordningen?: (Q67_7) Andet, skriv venligst:

- Jeg har ganske enkelt ikke tænkt i det - og ingen medarbejdere har nævnt det.
- Vi er i gang med at søge
- Vi omskoler selv til mindre belastende jobs i huset
- Det ved jeg ikke
- Har kun lige hørt om den
- Ikke haft behov
- Ingen interesse fra medarbejdere.
- Vi sørger selv for at der ikke er monotomt arbejde