



SUNDHEDSSTYRELSEN

Arbejdspladsens rolle for tilbagetrækningen

Notatserie om overgangen til livet
uden for arbejdsmarkedet



Opsummering

Dette notat indikerer, at arbejdspladsens indsats kan have betydning for medarbejdernes beslutninger om tilbagetrækning. Især muligheden for at få et mere udfordrende job samt at arbejdspladsen gør en indsats for at få ældre medarbejdere til at blive længere, ser ud til at have en lille, men statistisk signifikant, betydning i denne sammenhæng. Arbejdspladsens indsats for at få ældre medarbejdere til at blive længere frem for at trække sig tilbage har størst betydning for personer, der ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse, samt for personer født i 1955, dvs. var 62 år i 2017.

Sundhedsstyrelsens notatserie om overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet

Find notater om følgende temaer i relation til overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet på [Sundhedsstyrelsens hjemmeside](#):

- Livskvalitet
- Frivilligt arbejde
- Ulighed – ensomhed, social støtte, økonomi
- Sociale relationer
- Fritidsaktiviteter
- Boligforhold

På [Sundhedsstyrelsens hjemmeside](#) finder du også VIVEs rapport *Overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet – Opgørelser baseret på Ældredatabasen*, som notaterne er et uddrag fra. I rapporten kan du blandt andet læse mere om Ældredatabasen, metoder og litteratur.

Forsidefoto: [Ross Sneddon](#) via [Unsplash](#)

Introduktion

Tidligere forskning viser, at forhold på arbejdspladsen, som fx det fysiske og psykosociale arbejdsmiljø, muligheden for at tilpasse arbejdstiden samt kulturen på arbejdspladsen i forhold til medarbejdernes tilbagetrækning, har betydning for forventet tilbagetrækningsalder (Amilon & Larsen, 2019; Larsen et al., 2011). Ældredatabasen indeholder spørgsmål om, hvorvidt respondenterne har haft mulighed for at tilpasse arbejdstid og opgaver, samt om arbejdspladsen gør en indsats for at få ældre medarbejdere at blive længere. I dette notat analyseres svarene på disse spørgsmål på baggrund af 2017-bølgen af Ældredatabasen. Det undersøges desuden, hvordan situationen på arbejdspladsen i 2012 påvirker sandsynligheden for stadigvæk at være i beskæftigelse i 2017.

Tilpasninger til arbejdssituationen

De følgende spørgsmål i Ældredatabasen omkring muligheden for tilpasninger til arbejdssituationen blev stillet til respondenter, der var på arbejdsmarkedet¹ i 2017:

Har (havde) du, hvis du ønsker (ønskede) det, mulighed for at:

- *reducere antallet af arbejdstimer i dit nuværende (seneste) job?*
- *flytte til et mindre krævende job på dit nuværende (seneste) arbejdssted?*
- *få et mere udfordrende job på dit nuværende (seneste) arbejdssted?*

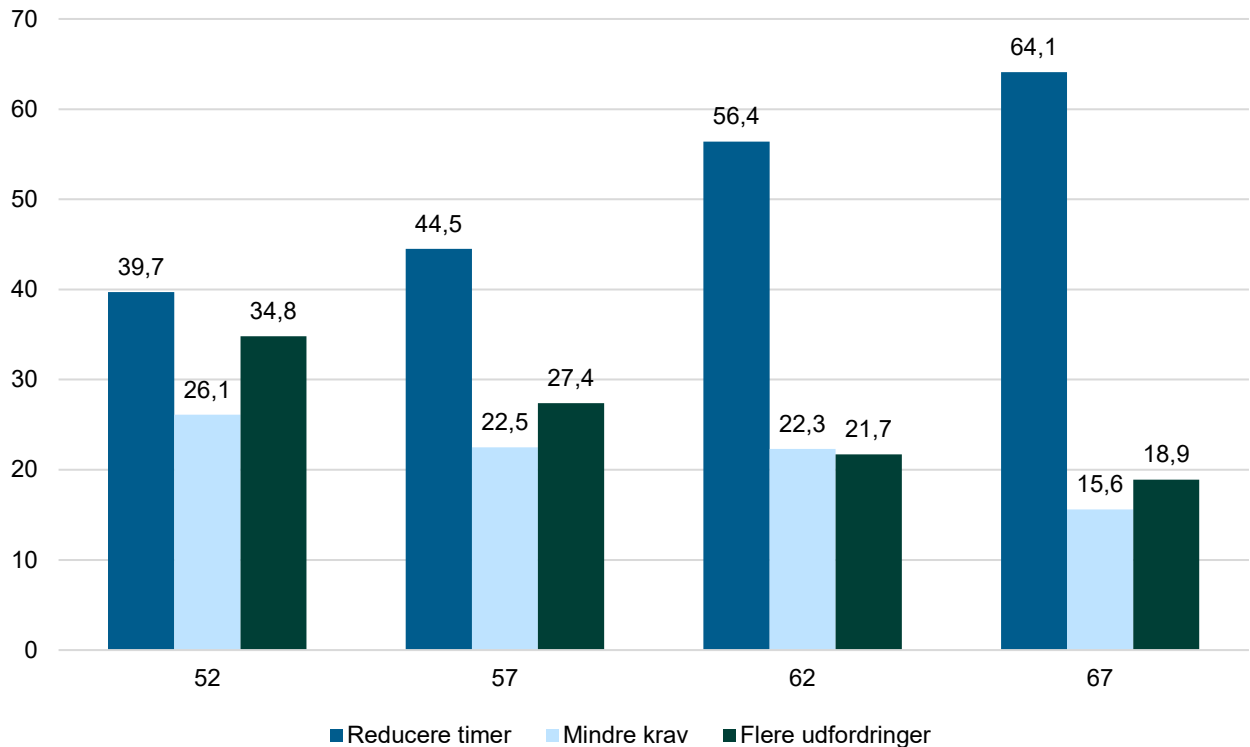
Figur 1.1 viser andelen af respondenter, der angiver at have mulighed for hver af de tre typer af tilpasninger af arbejdssituationen særskilt for alder. Det fremgår af figuren, at muligheden for at reducere antallet af timer er den mulige tilpasning, der bliver nævnt af flest. Andelen af respondenter, der angiver at have mulighed for at foretage denne tilpasning, stiger med alderen, således at næsten to tredjedele blandt de 67-årige, der er i beskæftigelse (64,1%), angiver at have mulighed for at tilpasse antallet af arbejdstimer. Det er dog muligt, at dette resultat delvis er en selektionseffekt. For eksempel er det muligt, at de 67-årige, der har kunnet tilpasse arbejdstiden, også i høj grad har valgt at blive på arbejdsmarkedet. Alternativt er det muligt, at de 67-årige, som arbejdsgiverne har valgt at beholde, potentielt også har bedre muligheder for at opnå tilpasninger af deres arbejdssituation.

Der ses imidlertid ikke det tilsvarende mønster for de øvrige to tilpasninger, dvs. muligheden for at flytte til et mindre krævende hhv. et mere udfordrende job på arbejdsstedet. Her falder i stedet andelen af respondenter, der angiver disse muligheder, med alderen, således at den er højest blandt 52-årige og lavest blandt 67-årige. Der er især en udtalt negativ sammenhæng mellem muligheden for at få et mere udfordrende job og alder.

¹ Både respondenter, der er i beskæftigelse, samt respondenter, der midlertidigt ikke er i arbejde (fx pga. arbejdsløshed)

har besvaret spørgsmålene. Spørgsmålsformuleringen blev tilpasset respondentens situation.

Figur 1.1 Ældre i beskæftigelse med mulighed for at reducere antallet af arbejdstimer, flytte til et mindre krævende job samt få et mere udfordrende job. Særskilt for alder. 2017. Procent.



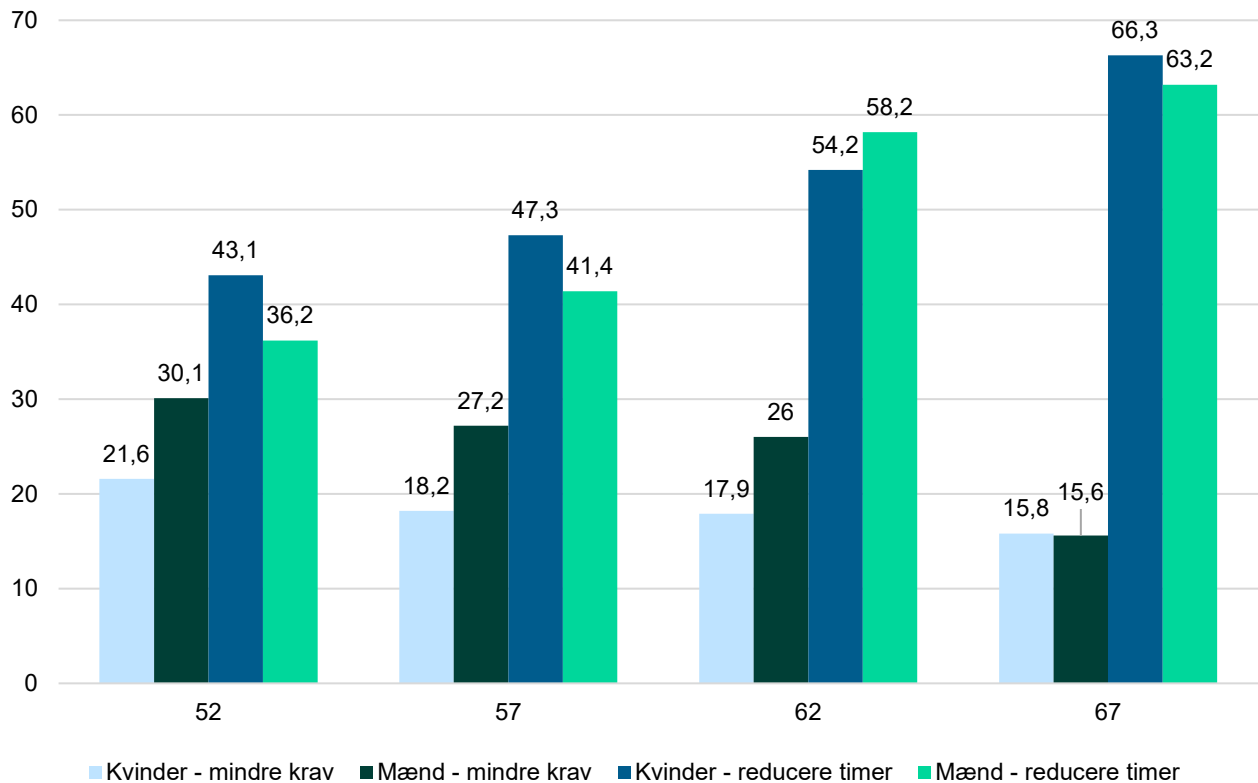
Anm.: N = 3.244; 3.264; 3.326.
 Respondenter i Ældredatabasen, der var på arbejdsmarkedet i 2017.
 Kilde: Ældredatabasens 5. bølge (2017).

Figur 1.2 illustrerer muligheden for at reducere antallet af arbejdstimer samt at flytte til et mindre krævende job særskilt for køn.² Muligheden for at reducere antallet af arbejdstimer er signifikant højere for 52- og 57-årige kvinder end for jævnaldrende mænd (for 62- og 67-årige er der ingen signifikante kønsforskelle). Denne kønsforskel kan eventuelt skyldes, at nedsat arbejdstid er mere udbredt på kvindedominerede arbejdspladser (ofte i den offentlige sektor) (Larsen et al.,

2016). Det fremgår også af Figur 1.2, at 52-, 57- og 62-årige kvinder, i væsentligt lavere omfang end mænd, har mulighed for at flytte til et mindre krævende job på arbejdsstedet (forskellen er statistisk signifikant for disse aldersgrupper). En mulig forklaring til denne kønsforskel kan være, at der er mindre variation i arbejdsopgaverne på mange typiske kvindedominerede arbejdspladser i den offentlige sektor end der, hvor mænd typisk er ansat.

² Der var ingen signifikante kønsforskelle i muligheden for at få et mere udfordrende job, og derfor er dette spørgsmål udeladt fra Figur 1.2.

Figur 1.2 Ældre i beskæftigelse med mulighed for at reducere antallet af arbejdstimer og flytte til et mindre krævende job. Særskilt for alder og køn. 2017. Procent.



Anm.: N = 3.244; 3.264.

Respondenter i Ældredatabasen, der var på arbejdsmarkedet i 2017.

Kilde: Ældredatabasens 5. bølge (2017).

Arbejdspladsens indsats overfor ældre medarbejdere

Respondenterne i Ældredatabasen, der var på arbejdsmarkedet i 2017, blev endvidere stillet det følgende spørgsmål om arbejdspladsens indsats for at fastholde ældre medarbejdere:

Gør (gjorde) din arbejdsplads en indsats for at få ældre medarbejdere til at blive længere frem for at trække sig tilbage?

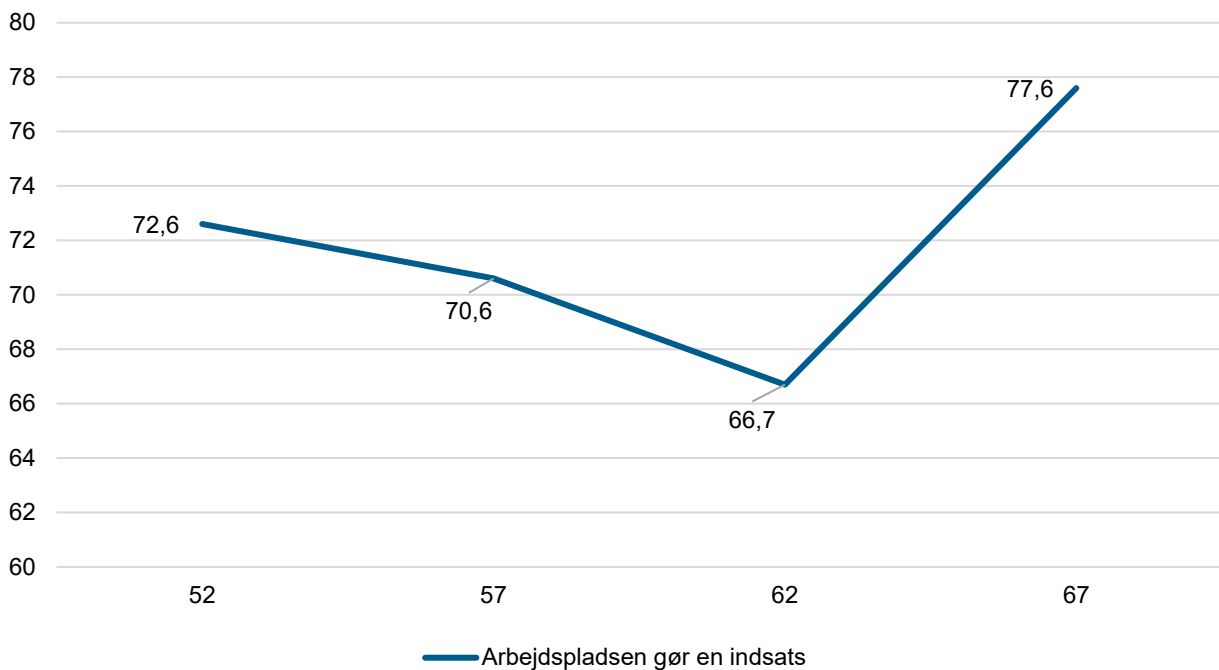
Figur 1.3 viser andelen af respondenter, der har svaret, at arbejdspladsen *i høj grad, i nogen grad* eller *lidt* gør sådan en indsats, særskilt for alder. Det fremgår af figuren, at andelen af respondenter, der angiver, at arbejdspladsen gør en indsats for at få ældre medarbejdere til at blive længere, falder med alder frem til 62-årsalderen.³ Resultatet indikerer, at arbejdsgiverne især gør en indsats frem til, at de ældre medarbejdere har mulighed for at gå på efterløn.

³ Der er en statistisk signifikant forskel mellem mænd og kvinder ved 62-årsalderen. 62 % af kvinderne og 71 % af mændene i denne aldersgruppe angiver, at arbejdspladsen gør en indsats for at få ældre medarbejdere til at blive længere.

Herefter stiger andelen markant, fra 66,7 % ved 62-årsalderen til 77,6 % ved 67-årsalderen. Denne markante stigning skyldes sandsynligvis i høj grad en selektionseffekt, idet de

respondenter, der stadigvæk var på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen, med høj sandsynlighed også har haft en arbejdsplads, der har gjort en indsats for at holde på dem.

Figur 1.3 Ældre i beskæftigelse, hvis arbejdsplads gør en indsats for at få ældre medarbejdere at blive længere. Særskilt for alder. 2017. Procent.



Anm.: N = 3.084.

Respondenter i Ældredatabasen, der var på arbejdsmarkedet i 2017.

Kilde: Ældredatabasens 5. bølge (2017).

Betydning af arbejdsrelaterede forhold for beskæftigelse

For at undersøge betydningen af arbejdsrelaterede forhold for beskæftigelse i flere detaljer tager vi nu udgangspunkt i respondenter i Ældredatabasen født i 1950, 1955 og 1960, der var på arbejdsmarkedet i 2012. I nærværende notat undersøges sammenhængen mellem disse respondenter arbejdsrelaterede for-

hold (muligheden for at reducere antallet af timer, få et mindre krævende eller mere udfordrende job samt arbejdsgiverens indsats for at få ældre medarbejdere til at blive længere) i 2012 og sandsynligheden for, at respondenterne stadigvæk er i beskæftigelse i 2017.⁴ Der er lavet en regressionsanalyse for hvert arbejdsrelateret forhold. I modellerne kontrollerer vi for andre forhold, som kan påvirke sand-

⁴ Det er muligt, at nogle af respondenterne har fået et nyt job mellem 2012 og 2017, og at de arbejdsrelaterede forhold,

som vi inkluderer i modellen, derfor ikke er relevant for respondentens beskæftigelsesstatus i 2017. Vi har ikke mulighed for at tage højde for dette i analysen.

synligheden for beskæftigelse (køn, uddannelsesniveau, fødselsår, civilstand og stilling det meste af livet).

Vives rapport *Overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet - Opgørelser baseret på Ældredatabasen* præsenterer marginaleffekter for sandsynligheden for beskæftigelse for de variable, der er statistisk signifikante (jf. Tabel 9.1 i Amilon, 2020:60). Marginaleffekten viser, hvor meget sandsynligheden for beskæftigelse ændrer sig, når den forklarende variabel går fra 0 til 1. Marginaleffekten for variabelen "Muligt at få et mere udfordrende job" (0,032) viser således, at sandsynligheden for, at en person, der i 2012 havde mulighed for at få et mere udfordrende job, stadigvæk er i beskæftigelse i 2017, er 3,2 procentpoint større, end den ville have været, hvis det samme individ ikke havde haft denne mulighed. Marginaleffekten for variabelen "Arbejdspladsen gør en indsats" viser, at sandsynligheden for beskæftigelse isoleret set er 2,7 procentpoint højere, hvis arbejdspladsen laver en fastholdelsesindsats, end hvis arbejdspladsen ikke laver en fastholdelsesindsats.

Der var ingen signifikant sammenhæng mellem de øvrige to undersøgte arbejdsrelaterede forhold (mulighed for at reducere antallet af arbejdstimer samt mulighed for at flytte til et mindre krævende job) og sandsynligheden for beskæftigelse i 2017 (ej vist).

Resultaterne viser derudover, at mænd har en større sandsynlighed for stadigvæk at være i beskæftigelse i 2017 end kvinder (jf.

Tabel 9.1 i Amilon, 2020:60). Ikke overraskende har yngre respondenter en (meget) større sandsynlighed for at være i beskæftigelse end ældre respondenter: Personer, der er født i 1960 (og altså var 57 år i 2017) har 67 procentpoint større sandsynlighed for at være i beskæftigelse i 2017 end personer født i 1950.

Personer, der er skilt, har en lidt større sandsynlighed for at være i beskæftigelse end personer, der er gift (forskellen er 4,6 procentpoint). Afslutningsvis har selvstændige en markant højere sandsynlighed for at være i beskæftigelse end hhv. faglærte, ufaglærte og funktionærer/tjenestemænd.⁵ Personer, der er i "øvrigt" kategorien (dvs. der har angivet, at deres stilling det meste af livet har været husmor, pensionist eller arbejdsløs), har ca. 50 procentpoint lavere chance for at være i beskæftigelse i 2017 end selvstændige.⁶

For at undersøge, om de arbejdsrelaterede forhold har særligt stor betydning for sandsynligheden for beskæftigelse for bestemte grupper, har VIVE undersøgt, om interaktionsvariable mellem de to arbejdsrelaterede forhold 'muligheden for at få et mere spændende job på arbejdspladsen' og 'arbejdspladsens fastholdelsesindsats over for ældre medarbejdere' (jf. Tabel 9.1 i Amilon, 2020:60) og hhv. køn, uddannelsesniveau, civilstand, fødselsår og stilling havde statistisk signifikant betydning for sandsynligheden for at være i beskæftigelse i 2017. Der findes signifikante interaktionsled i modellen, hvor arbejdspladsens fastholdelsesindsats over for ældre medarbejdere undersøges. VIVE finder, at

⁵ Oplysninger om stilling baserer sig på spørgsmålet *Hvilken stilling har du haft det meste af dit liv?* Vi skelner mellem selvstændige (inklusive medhjælpende ægtefæller), faglærte arbejdere, ufaglærte arbejdere, funktionærer/tjenestemænd samt øvrige (pensionister, arbejdsløse, husmødre/hjemmearbejdende).

⁶ Husk at kun respondenter, der angav at de var i beskæftigelse i 2012 indgår i figurens datagrundlag. Dvs. at selv om personerne har været husmor, pensionist eller arbejdsløse det meste af livet, var de i beskæftigelse i 2012.

det, at arbejdspladsen gør en indsats for at fastholde ældre medarbejdere, har en større betydning for personer, der ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse.⁷ For denne gruppe er sandsynligheden for beskæftigelse i 2017 alt andet lige 9 procentpoint højere, hvis arbejdspladsen gør en indsats for at få ældre medarbejdere til at blive længere frem for at trække sig tilbage. For personer med en erhvervskompetencegivende uddannelse har arbejdspladsens indsats i 2012 ikke signifikant betydning for sandsynligheden for beskæftigelse i 2017.

Undersøgelsen finder derudover, at arbejdsgiverens indsats har signifikant betydning for 1955-kohorten (men ikke for de øvrige kohorter). Sandsynligheden for, at 1955-kohorten

stadigvæk er i beskæftigelse i 2017 (ved 62-årsalderen), er 78 %, hvis arbejdspladsen i 2012 gjorde en indsats for at få ældre medarbejdere til at blive længere frem for at trække sig tilbage. Hvis arbejdspladsen ikke gjorde en indsats (i 2012), er sandsynligheden for beskæftigelse i 2017 kun 69 %, alt andet lige. Resultaterne er i overensstemmelse med tidligere forskning, som indikerer, at slut-50'erne er en alder, hvor det er muligt at påvirke tilbagetrækningsadfærden fra et arbejdsgiverperspektiv, idet mange i denne gruppe er begyndt at gøre sig overvejelser vedrørende tilbagetrækningen, samtidig med at de ikke endnu har lagt sig endelig fast på en bestemt tilbagetrækningsalder (Amilon & Larsen, 2019).

⁷ Oplysninger om uddannelse stammer fra Danmarks Statistiks uddannelsesregister. Med erhvervskompetencegivende uddannelse menes erhvervsuddannelse, kort videregående uddannelse, mellemlang videregående uddannelse eller lang

videregående uddannelse. Personer, der ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse, har således enten grundskole eller gymnasial uddannelse som højest afsluttede uddannelse.