

Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

I dette faktaark præsenteres resultaterne af en survey om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet gennemført af Epinion for DeFacto i juni 2014. Der er 1.058, der har besvaret undersøgelsen. Målgruppen for undersøgelsen er beskæftigede fra 50 år og opefter. Resultaterne offentliggøres i DeFacto den 24. september 2014.

Hovedresultater

- Undersøgelsen viser, at den gennemsnitlige forventede tilbagetrækningsalder for beskæftigede danskere fra 50 år eller derover er 65,5 år.
- Hvis man skal forsøge at fastholde gruppen af beskæftigede danskere fra 55 år og derover på arbejdsmarkedet, er det især en gradvis nedtrapning af arbejdstiden samt mere fleksibilitet, der skal til.
- Hver tredje angiver, at de i høj eller nogen grad er bekymret for at miste deres job pga. deres alder. Samtidig angiver 38 procent, at de i mindre grad eller slet ikke føler, at deres arbejdsplads gør en aktiv indsats for at holde på dem.

Indhold

Hovedresultater.....	1
Forventet tilbagetrækningsalder.....	2
Fastholdelse på arbejdsmarkedet	3
Frygt for afskedigelse	7
Baggrundsoplysninger	10

Spørgsmål vedrørende indhold kan rettes til: Arbejdsmarkedspolitisk chef i Djøf Lars Munck på lm@djof.dk/ 33 95 99 08

Spørgsmål vedrørende metode kan rettes til: Chefkonsulent i Djøf Kathrine Marie Skou Brandt på kab@djof.dk/33 95 98 66

Forventet tilbagetrækningsalder

Respondenterne er blevet bedt om at angive i hvilken alder, de forestiller sig at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at de vil betegne det som at gå på pension. Undersøgelsen viser, at den gennemsnitlige forventede tilbagetrækningsalder for beskæftigede danskere fra 50 år eller derover er 65,5 år. Af Tabel 1 fremgår det, at der ikke er den store spredning, idet nedre kvartil ligger på 63 år og øvre kvartil ligger på 67 år. Det er her værd at bemærke, at det er dem, der fortsat er beskæftiget, der er blevet spurgt. Dermed vil der være en gruppe, der allerede har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet (fx er gået på efterløn), som ikke indgår i opgørelsen. Således indgår der her kun dem, som er beskæftiget samt dem, der har valgt at blive på arbejdsmarkedet.

Tabel 1: I hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at du vil beskrive det som at gå på pension?

	Gennemsnit	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil
Angiv alder:	65,5	63	65	67

Når der deles op på køn fremgår det, at mændene forestiller sig at blive lidt længere på arbejdsmarkedet end kvinderne (65,9 mod 65,1 år i gennemsnit)

Tabel 2: I hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at du vil beskrive det som at gå på pension? Opdelt på køn

	Mand	Kvinde
Angiv alder:	65,9*	65,1

*Forskellen er signifikant

De offentligt ansatte forventer at trække sig tilbage lidt tidligere end de privat ansatte, idet de offentligt ansatte forestiller sig, at de i gennemsnit vil blive på arbejdsmarkedet, til de er 65 år, mens de privat ansatte forventer at blive, til de er 66 år.

Tabel 3: I hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at du vil beskrive det som at gå på pension? Opdelt på sektor

	Offentligt ansat	Privat ansat
Angiv alder:	65,0	66,04*

*Forskellen er signifikant

Aldersgruppen 50-54 år samt dem, der er 60 år eller derover, forestiller sig at blive længere på arbejdsmarkedet end gruppen, der er 55-59 år.

Tabel 4: I hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at du vil beskrive det som at gå på pension? Opdelt på alder

	50-54 år	55-59 år	60 år eller derover
Angiv alder:	65,7^	64,8	66,3^

^Signifikant forskellig fra 55-59 år

Dem, der er i et parforhold forestiller sig, at de vil trække sig tilbage tidligere end dem, der er single, idet dem, der er single, forestiller sig at blive i gennemsnit et år mere på arbejdsmarkedet.

Table 5: I hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at du vil beskrive det som at gå på pension? Opdelt på civilstatus

	I parforhold	Single
Angiv alder:	65,3	66,4*

*Forskellen er signifikant

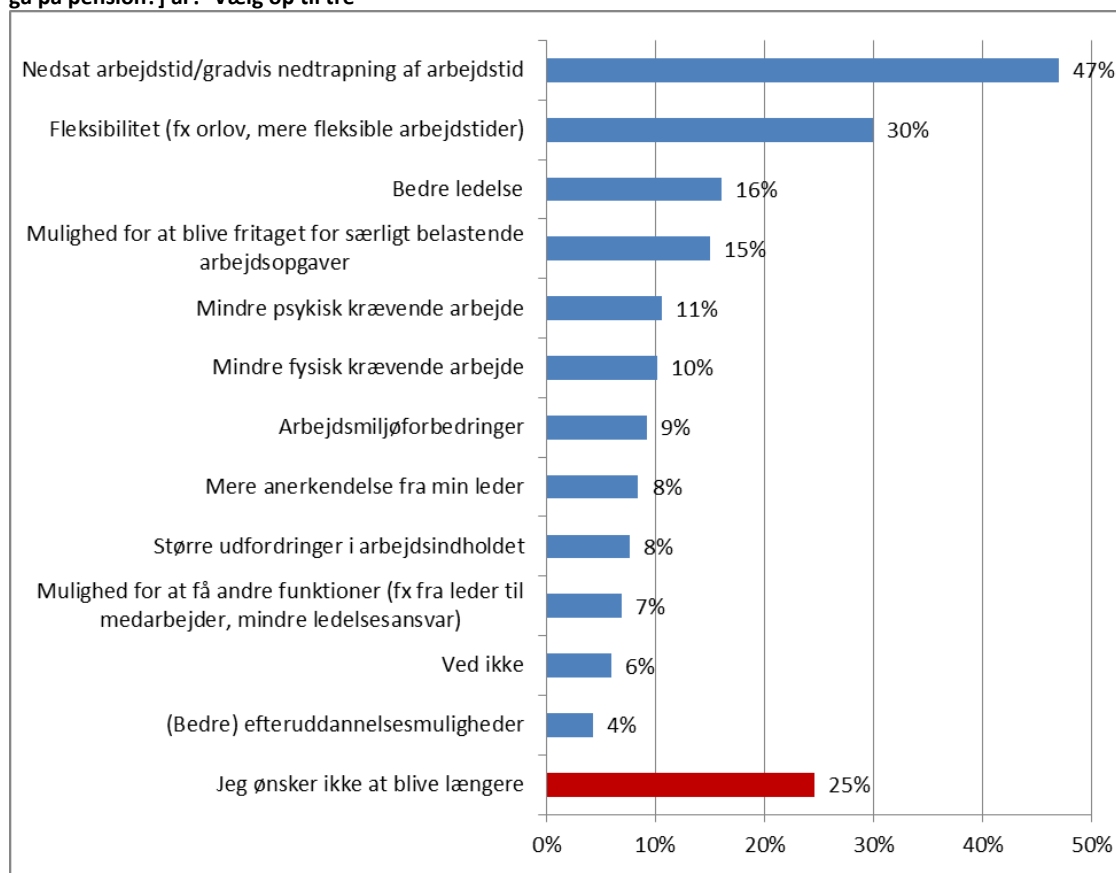
Der er ikke nogen forskel på den forventede tilbagetrækningsalder, når der deles op på uddannelsesgrupper. Hvis de videregående uddannelser deles op i kort, mellemlang og lang videregående uddannelse viser det sig dog, at dem med lang videregående uddannelse forestiller sig at blive lidt længere end dem med en erhvervsfaglig uddannelse samt dem med en kort eller mellemlang uddannelse.

Fastholdelse på arbejdsmarkedet

Hvis man skal forsøge at fastholde gruppen fra 55 år¹ og opefter på arbejdsmarkedet, er det især en gradvis nedtrapning af arbejdstiden samt mere fleksibilitet, der skal til. 47 procent angiver, at hvis de skal blive længere på arbejdsmarkedet end den alder, hvor de forestiller sig at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, så skal der ske en gradvis nedtrapning af arbejdstiden, mens 30 procent ønsker mere fleksibilitet (fx orlov eller mere fleksible arbejdstider). Ydermere fremgår det, at bedre ledelse (16 procent) samt muligheden for at blive fritaget for særligt belastende arbejdsopgaver (15 procent) også vejer tungt. 25 procent ønsker ikke at blive længere.

¹ Spørgsmålet om, hvad der skal til, for at man vil blive længere på arbejdsmarkedet, er kun stillet til gruppen fra 55 år og opefter.

Figur 1: Hvis 55 år eller derover: Hvad skal der til, for at du kan/vil blive på arbejdsmarkedet længere end til [alder fra spørgsmålet: I hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at du vil beskrive det som at gå på pension?] år? Vælg op til tre



Blandt dem, der har valgt 'nedsat arbejdstid/gradvis nedtrapning af arbejdstid' er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 2,3 timer længere end for dem, der ikke har valgt denne som en fastholdelsesfaktor.

Tabel 6: Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit på en uge? (Inkl. frokost og hjemmearbejde) Opdelt på, om man har valgt 'Nedsat arbejdstid/gradvis nedtrapning af arbejdstid' som en fastholdende faktor.

	Nej	Ja
Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit på en uge? (Inkl. frokost og hjemmearbejde)	36,8	39,1

*Forskellen er signifikant

Af Tabel 7 fremgår, hvor mange timer gruppen gerne ville arbejde om ugen, hvis de skulle gå ned i tid. Her er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 26,1 timer.

Tabel 7: Du har svaret, at nedsat arbejdstid/gradvis nedtrapning af arbejdstid ville betyde, at du kan/vil blive længere på arbejdsmarkedet. Hvor mange timer ville du gerne arbejde om ugen (Inkl. frokost og hjemmearbejde)?

	Gennemsnit	Nedre kvartal	Median	Øvre kvartil
Angiv antal timer:	26,1	21	25	30

På tværs af uddannelsesgrupperne er der ikke de store forskelle på, hvad der skal til, for at man vil blive længere på arbejdsmarkedet. Der, hvor der især kan ses nogle forskelle, er i forhold til ønsket om mindre fysisk krævende arbejde, idet dette er særligt vigtigt for gruppen uden en kompetencegivende uddannelse samt de erhvervsuddannede, hvor 17 procent angiver dette som en faktor, der kunne fastholde dem, mens kun 6 procent i gruppen med en videregående uddannelse har valgt denne.

Fleksibilitet er særligt vigtig for gruppen med en videregående uddannelse, idet 35 procent har valgt denne, mens det kun gælder henholdsvis 17 procent og 22 procent i grupperne uden en kompetencegivende uddannelse og erhvervsfaglig uddannelse. Inden for de videregående uddannelser er der ikke nogen forskel mellem de korte, mellemlange og lange videregående uddannelser i forhold til, hvor stor en andel der har valgt fleksibilitet som en fastholdelsesfaktor.

For gruppen med en videregående uddannelse er 'større udfordringer i arbejdsindholdet' mere vigtigt end for gruppen uden en kompetencegivende uddannelse (9 procent mod 2 procent). Dette gælder især dem med en lang videregående uddannelse. Dog skal det her bemærkes, at denne langtfra vurderes som en af de vigtigste faktorer.

Tabel 8: Hvis 55 år eller derover: Hvad skal der til, for at du kan/vil blive på arbejdsmarkedet længere end til [alder fra spørgsmålet: I hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at du vil beskrive det som at gå på pension?] år? Opdelt på uddannelse

	Ingen kompetencegivende uddannelse	Erhvervsfaglig uddannelse	Videregående uddannelse
Større udfordringer i arbejdsindholdet	2%	6%	9%*
Mindre fysisk krævende arbejde	17%~	17%~	6%
Fleksibilitet (fx orlov, mere fleksible arbejdstider)	17%	22%	35%*^

*Signifikant forskellig fra ingen kompetencegivende uddannelse

^Signifikant forskellig fra erhvervsfaglig uddannelse

~Signifikant forskellig fra videregående uddannelse

Kvinderne ønsker i mindre grad at blive længere på arbejdsmarkedet, idet 29 procent af kvinderne angiver, at de ikke ønsker at blive længere, mens det gælder 21 procent af mændene. Omvendt kan større udfordringer i arbejdet i højere grad fastholde mændene, idet 10 procent af mændene har valgt denne mod 5 procent af kvinderne.

Tabel 9: Hvis 55 år eller derover: Hvad skal der til, for at du kan/vil blive på arbejdsmarkedet længere end til [alder fra spørgsmålet: I hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at du vil beskrive det som at gå på pension?] år? Opdelt på køn.

	Mand	Kvinde
Større udfordringer i arbejdsindholdet	10%*	5%
Jeg ønsker ikke at blive længere	21%	29%*

*Forskellen er signifikant

Blandt de offentligt ansatte vurderes det i højere grad, at bedre ledelse kunne være en fastholdende faktor, idet 20 procent af de offentligt ansatte har valgt denne mod 12 procent af de privat ansatte. Ydermere er der flere af de offentligt ansatte, der ikke ønsker at blive længere på arbejdsmarkedet.

Tabel 10: Hvis 55 år eller derover: Hvad skal der til, for at du kan/vil blive på arbejdsmarkedet længere end til [alder fra spørgsmålet: I hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at du vil beskrive det som at gå på pension?] år? Opdelt på sektor

	Offentligt	
	ansat	Privat ansat
Bedre ledelse	20%*	12%
(Bedre) efteruddannelsesmuligheder	6%*	3%
Jeg ønsker ikke at blive længere	28%*	21%
Ved ikke	4%	8%*

*Forskellen er signifikant

Når der kontrolleres for køn og sektor på samme tid, viser det sig, at der blandt de offentligt ansatte ikke er nogen forskel på, hvor stor en andel, der ikke ønsker at blive længere, mens der er en relativt stor forskel mellem kønnene i den private sektor, hvor 30 procent af kvinderne ikke ønsker at blive længere, mens det gælder 17 procent af mændene.

Blandt de offentligt ansatte er der flere, der angiver, at (bedre) efteruddannelsesmuligheder kunne fastholde dem (6 procent offentligt ansatte mod 3 procent privat ansatte). Dog ligger efteruddannelse næstsidst, hvis de forskellige fastholdelsesfaktorer rangeres.

Her er det dog værd at bemærke, at de offentligt ansatte i højere grad oplever, at de får mindre efteruddannelse end deres kollegaer på grund af deres alder end de privatansatte. 17 procent af de offentligt ansatte svarer i høj eller nogen grad, mens det gælder 11 procent af de privatansatte. Når der tages højde for alder viser det sig, at denne forskel kun ses i gruppen 55-59 år, mens der ikke er nogen forskel mellem sektorerne i grupperne 50-54 år samt 60 år eller derover.

Tabel 11: I hvilken grad oplever du, at du får mindre efteruddannelse end dine kollegaer pga. din alder? Opdelt på alder og sektor

	50-54 år		55-59 år		60 år eller derover	
	Offentligt ansat	Privat ansat	Offentligt ansat	Privat ansat	Offentligt ansat	Privat ansat
I høj eller nogen grad	9%	10%	23%*	10%	17%	15%
I mindre grad eller slet ikke	91%	90%	78%	91%*	83%	86%

*Forskellen er signifikant inden for aldersgruppen

Blandt lederne (både med og uden personaleansvar) er nedsat arbejdstid/ gradvis nedtrapning af arbejdstid særligt vigtigt. 54 procent af lederne har valgt denne faktor mod 44 procent af medarbejderne, og den er samtidig den klart vigtigste blandt lederne. Lederne har da også en betydelig længere arbejdsuge end de menige, idet deres gennemsnitlige arbejdstid ligger på 42 timer, mens den ligger på 37 timer blandt medarbejderne.

Blandt lederne vurderes muligheden for at få andre funktioner som mere attraktivt end blandt medarbejderne, idet 11 procent af lederne vælger denne mod 5 procent af medarbejderne. 12 procent af

lederne angiver endvidere, at mere anerkendelse fra deres leder kunne fastholde dem, mens det gælder 7 procent af medarbejderne.

Tabel 12: Hvis 55 år eller derover: Hvad skal der til, for at du kan/vil blive på arbejdsmarkedet længere end til [alder fra spørgsmålet: I hvilken alder forestiller du dig, at du vil forlade arbejdsmarkedet i et sådant omfang, at du vil beskrive det som at gå på pension?] år? Opdelt på leder/medarbejder

	Leder (med og uden personaleansvar)	Medarbejder
Nedsat arbejdstid/gradvis nedtrapning af arbejdstid	54%*	44%
Mulighed for at få andre funktioner (fx fra leder til medarbejder, mindre ledelsesansvar)	11%*	5%
Mere anerkendelse fra min leder	12%*	7%

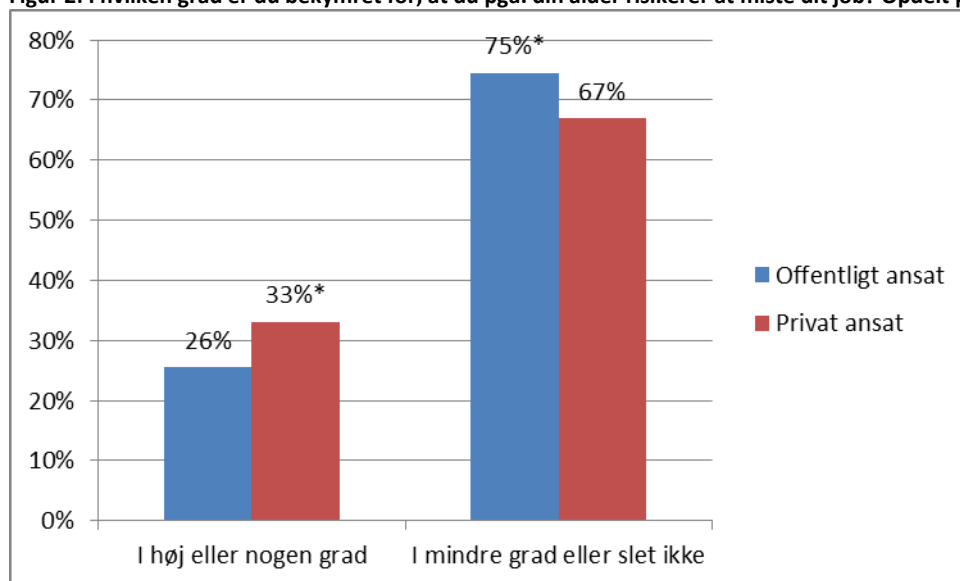
*Forskellen er signifikant

Frygt for afskedigelse

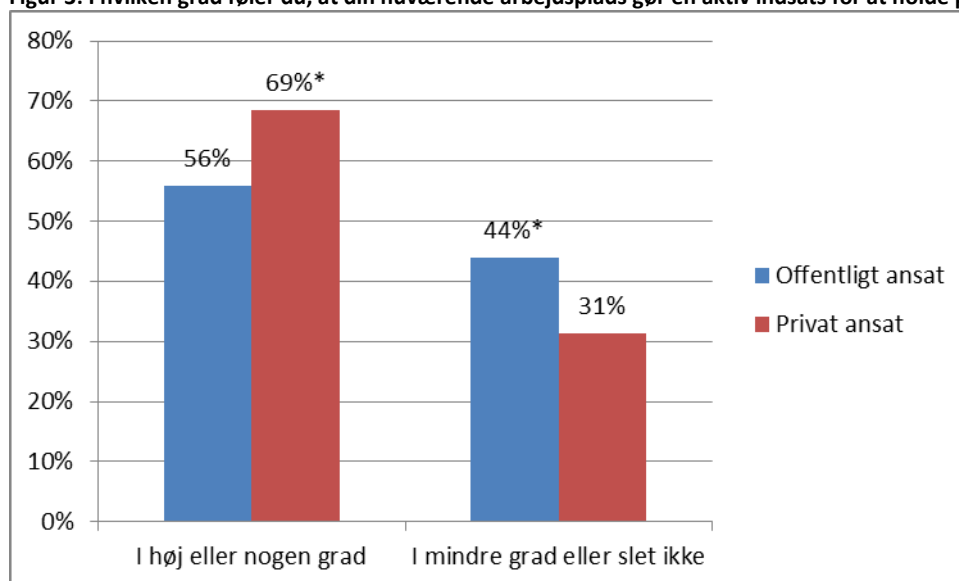
29 procent angiver, at de i høj eller nogen grad er bekymret for at miste deres job pga. deres alder, mens 71 procent svarer i mindre grad eller slet ikke. Samtidig angiver 38 procent, at de i mindre grad eller slet ikke føler, at deres arbejdsplads gør en aktiv indsats for at holde på dem, mens 62 procent svarer i høj eller nogen grad.

Når der deles op på sektor viser det sig, at de privatansatte i højere grad end de offentligt ansatte er bekymret for at miste deres job på grund af alder (33 procent mod 26 procent svarer i høj eller nogen grad), mens de offentligt ansatte i mindre grad oplever, at deres arbejdsplads gør en aktiv indsats for at holde på dem (44 procent mod 31 procent svarer i mindre grad eller slet ikke).

Figur 2: I hvilken grad er du bekymret for, at du pga. din alder risikerer at miste dit job? Opdelt på sektor



Figur 3: I hvilken grad føler du, at din nuværende arbejdsplads gør en aktiv indsats for at holde på dig? Opdelt på sektor



Når der deles op på alder, viser det sig, at det er grupperne 50-54 år samt 55-59 år, der er mest bekymret for at miste deres job på grund af alder sammenlignet med gruppen på 60 år eller derover.

Der er ikke nogen forskel mellem aldersgrupperne i forhold til oplevelsen af, om deres arbejdsplads gør en aktiv indsats for at holde på dem.

Tabel 13: I hvilken grad er du bekymret for, at du pga. din alder risikerer at miste dit job? Opdelt på alder

	50-54 år	55-59 år	60 år eller derover
I høj eller nogen grad	35%~	34%~	16%
I mindre grad eller slet ikke	65%	66%	84%*^

*Signifikant forskellig fra 50-54 år

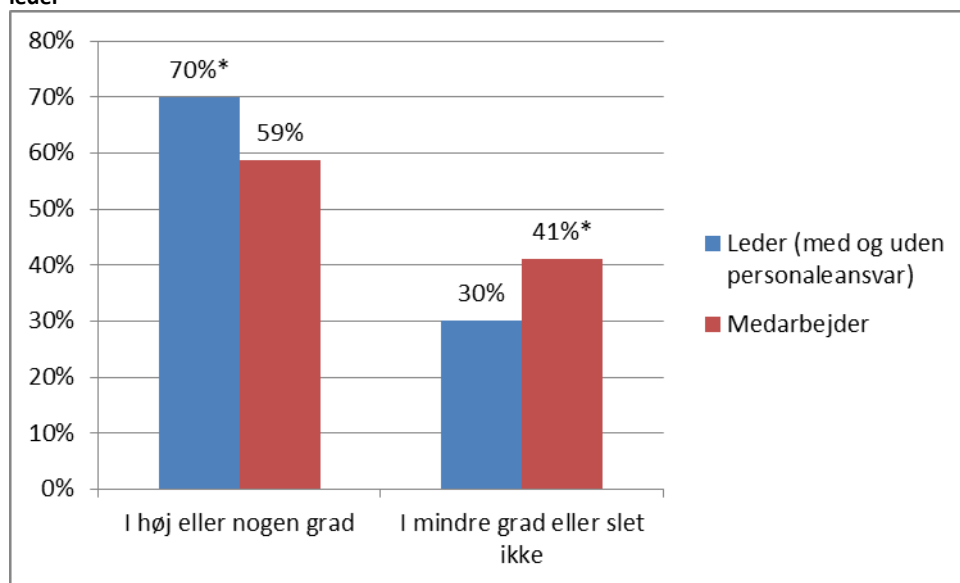
^Signifikant forskellig fra 55-59 år

~Signifikant forskellig fra 60 år eller derover

Af Figur 3 fremgår det, at 69 procent af de privatansatte oplever, at deres arbejdsplads gør en aktiv indsats for at holde på dem, mens det kun gælder 56 procent af de offentligt ansatte. Lederne føler i højere grad end medarbejderne, at deres arbejdsplads gør en aktiv indsats for at holde på dem, idet 70 procent af lederne svarer, at de i høj eller nogen grad oplever, at deres arbejdsplads gør en aktiv indsats for at holde på dem, mens det gælder 59 procent af medarbejderne.

Der er ikke nogen forskel mellem lederne og medarbejderne i forhold til, om de frygter at blive afskediget på grund af alder.

Figur 4: I hvilken grad føler du, at din nuværende arbejdsplads gør en aktiv indsats for at holde på dig? Opdelt på leder/ikke-leder



Både blandt lederne og medarbejderne er det særligt i den private sektor, at de oplever, at deres arbejdsplads gør en aktiv indsats for at holde på dem.

Tabel 14: I hvilken grad føler du, at din nuværende arbejdsplads gør en aktiv indsats for at holde på dig? Opdelt på leder/Ikke-leders og sektor.

	Leder (med og uden personaleansvar)		Medarbejder	
	Offentligt ansat	Privat ansat	Offentligt ansat	Privat ansat
I høj eller nogen grad	61%	79%*	54%	64%*
I mindre grad eller slet ikke	40%*	21%	46%*	36%

Inden for den offentlige sektor er der ikke nogen forskel mellem lederne og medarbejderne i forhold til, om de oplever, at deres arbejdsplads gør en aktiv indsats for at holde på dem. Det er der til gengæld i den private sektor, hvor 79 procent af lederne oplever dette, mens det gælder 64 procent af medarbejdere.

Tabel 15: I hvilken grad føler du, at din nuværende arbejdsplads gør en aktiv indsats for at holde på dig? Opdelt på sektor og leder/ikke-leder

	Offentligt ansat		Privat ansat	
	Leder (med og uden personaleansvar)	Medarbejder	Leder (med og uden personaleansvar)	Medarbejder
I høj eller nogen grad	61%	54%	79%*	64%
I mindre grad eller slet ikke	40%	46%	21%	36%*

Baggrundsoplysninger

Tabel 16: Uddannelse

	Antal	Procent
Ingen kompetencegivende uddannelse	110	10%
Erhvervsfaglig uddannelse	262	25%
Videregående uddannelse	686	65%

Tabel 17: Leder/ikke-leder

	Antal	Procent
Leder (med og uden personaleansvar)	296	28%
Medarbejder	762	72%

Tabel 18: Alder

	Antal	Procent
50-54 år	289	27%
55-59 år	461	44%
60 år eller derover	308	29%

Tabel 19: Sektor

	Antal	Procent
Offentlig ansat	567	54%
Privat ansat	491	46%