



ANALYSE



Vejen til et bedre senior- arbejdsmarked

UNDERSØGELSE AF SENIORARBEJDSLIVET

FEBRUAR 2019



Indholdsfortegnelse

1. Ikke alle akademikere kan arbejde på samme måde hele vejen til pensionen.....	3
2. Efteruddannelse og seniorordninger	3
2.1. Efteruddannelse tilbydes i mindre grad til ældre medarbejdere	3
2.2. Muligheden for nedsat tid er den mest udbredte seniorordning.....	5
2.3. Seniorordninger er vigtige for fastholdelse	7

Hovedkonklusioner

1. To ud af tre magistre mellem 50 og 60 år vurderer, at de ikke kan arbejde på samme måde hele vejen frem til pensionen
2. Efteruddannelse og seniorordninger er vigtige tiltag, hvis der skal skabes et bedre seniorarbejdsmarked. Derfor er det ikke godt nok, at de ældre seniorer sjældnere får tilbudt efteruddannelse end de yngre seniorer, og at godt hver femte slet ikke har seniorordninger, som f.eks. nedsat tid, fleksibel arbejdstid, seniorkurser eller ekstra ferie eller fridage.

Sådan har vi gjort

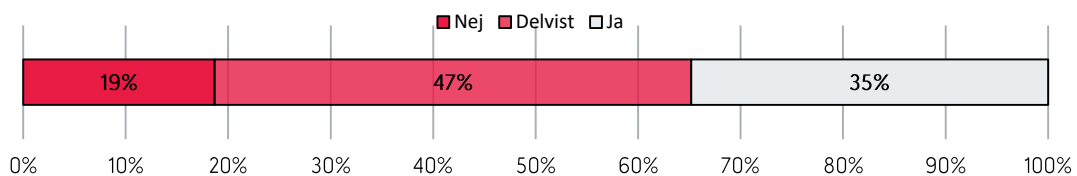
- I oktober 2018 spurgte Dansk Magisterforening mere end 8.000 beskæftigede medlemmer på 50 år eller derover om deres arbejdsliv og forventninger til tilbagetrækning. I alt svarede 2.780, hvilket giver en svarprocent på 34,6 procent. Stikprøven er balanceret på baggrundsvARIABLE som alder, køn, region og uddannelse.

1. Ikke alle akademikere kan arbejde på samme måde hele vejen til pensionen

Seniorerne i DM er generelt glade for deres arbejde, men hvorvidt seniorerne er i stand til at blive på arbejdsmarkedet, hænger blandt andet sammen med deres helbred. Hvor nogle har en aktiv og ubesværet alderdom, har andre svære helbredsproblemer. Og her kan der både være tale om fysisk og psykisk nedslidning. Derfor er det ikke alle, der kan blive ved med at yde den samme indsats gennem hele karrieren.

DM's undersøgelse af seniorarbejdslivet viser, at to ud af tre magistre mellem 50 og 60 år vurderer, at de ikke kan arbejde på samme måde hele vejen frem til pensionen. Men de fleste magistre er, som tidligere beskrevet, både glade for deres arbejde og føler, at de yder en vigtig arbejdsindsats.

Figur 1. Er det din forventning, at du frem til pensionsalderen kan arbejde på samme måde som i dag?



Note: Grundet afrunding summer andele ikke til 100 pct.

Kilde: DM's undersøgelse af seniorarbejdslivet. Antal respondenter: 1.724 beskæftigede magistre i alderen 50-60 år.

2. Efteruddannelse og seniorordninger

DM mener, at efteruddannelse og seniorordninger er vigtige tiltag, hvis der skal skabes et bedre seniorarbejdsmarked. I dette afsnit præsenteres først hvem det er, der får efteruddannelse, og derefter hvilke seniorordninger, der er de mest udbredte henholdsvis på det private og offentlige arbejdsmarked.

Hvis Danmark skal klare sig godt i fremtiden, er det nødvendigt at udnytte alle ressourcer. De akademiske seniorer er en stor ressource for det danske arbejdsmarked, og det er derfor problematisk, at to ud af tre magistre mellem 50 og 60 år ikke vurderer, at de kan arbejde på samme måde hele vejen frem til pensionen.

DM mener, at efteruddannelse og seniorordninger er vigtige tiltag, hvis der skal skabes et bedre seniorarbejdsmarked. I dette afsnit præsenteres først hvem det er, der får efteruddannelse, og derefter hvilke seniorordninger, der er de mest udbredte henholdsvis på det private og offentlige arbejdsmarked.

2.1. Efteruddannelse tilbydes i mindre grad til ældre medarbejdere

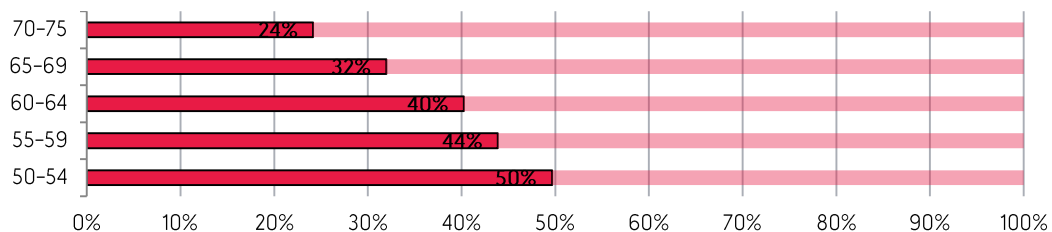
Der er stor forskel på, hvem der får tilbudt efteruddannelse. Vi spurgte seniorerne om de er blevet tilbudt efteruddannelse de sidste tre år. Det svarede 43 pct. ja til, mens 57 pct. enten ikke har fået det tilbudt, eller

er i tvivl, om de har fået det tilbudt. Der er seks karakteristika, der er gældende for dem, der får efteruddannelse:

- De ældre seniorer får sjældnere tilbudt efteruddannelse end de yngre seniorer
- De seniorer der har været længst tid på arbejdsmarkedet, får i mindre grad tilbudt efteruddannelse end de seniorer med lavere anciennitet
- Efteruddannelse tilbydes især til dem, der arbejder med "ledelse", "økonomi, administration og salg" eller "IT". Det tilbydes i mindre grad til dem, der arbejder med "fysik og kemi", "kultur og kulturformidling" samt "undervisning og forskning".
- Privatansatte har i højere grad fået tilbudt efteruddannelse ift. offentligt ansatte
- Fuldtidsansatte har i højere grad fået tilbudt efteruddannelse ift. deltidsansatte
- Personaleledere har i højere grad fået tilbudt efteruddannelse ift. faglige ledere og medarbejdere

Det første karakteristika er, at færre får tilbudt efteruddannelse i de højere aldersgrupper. Det fremgår også af figuren herunder, der viser, at halvdelen af de 50-54-årige har fået tilbudt efteruddannelse, mens det kun er tilfældet for 40 pct. af de 60-64-årige. Er man over 65 år, er der endnu færre, der har fået tilbudt efteruddannelse. Der er endda blot tale om *tilbud* om efteruddannelse, og ikke om man har taget imod det. Pointen understreges desuden af, at tilbud om efteruddannelse er mere udbredt blandt medarbejdere med lav anciennitet ift. til dem med høj anciennitet. Det er dem med 1-2 års anciennitet på arbejdspladsen, der i højest grad har fået tilbudt efteruddannelse.

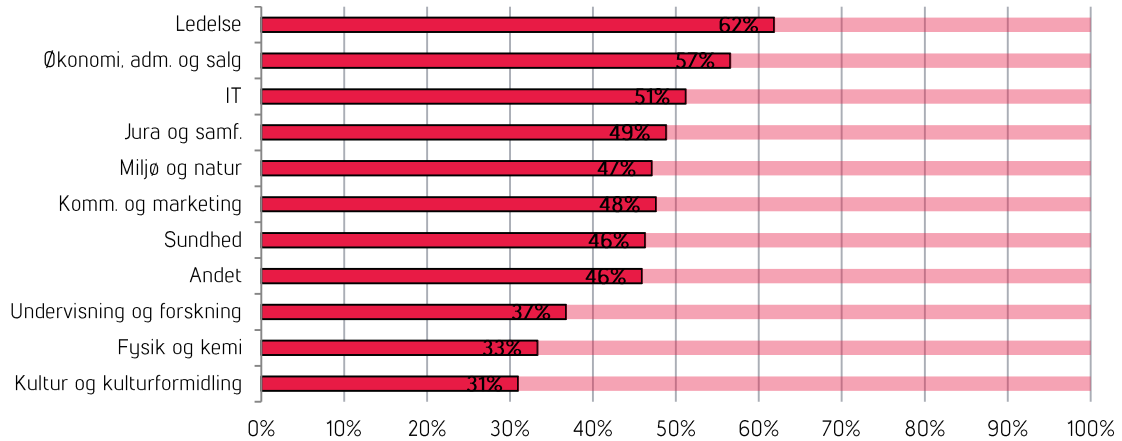
Figur 2. Andel der har fået tilbudt efteruddannelse de sidste tre år, fordelt på aldersgrupper



Note: Spørgsmålet lyder: Er du blevet tilbudt efteruddannelse inden for de sidste tre år? Spørgsmålet er ikke stillet til selvstændige. Antallet af respondenter er 2.716.

Det tredje karakteristika er, at nogle fagområder i højere grad får tilbudt efteruddannelse end andre. Som det fremgår af figuren nedenfor, har mere end halvdelen fået tilbudt efteruddannelse inden for fagområderne "Ledelse", "Økonomi, administration og salg", "IT" samt "Jura og samfundsvidenskab". Der er færrest, der har fået tilbudt efteruddannelse inden for de sidste tre år inden for fagområdet "Kultur og kulturformidling" efterfulgt af "Fysik og kemi" og "Undervisning og forskning".

Figur 3. Andel der har fået tilbudt efteruddannelse de sidste tre år, fordelt efter fagområde

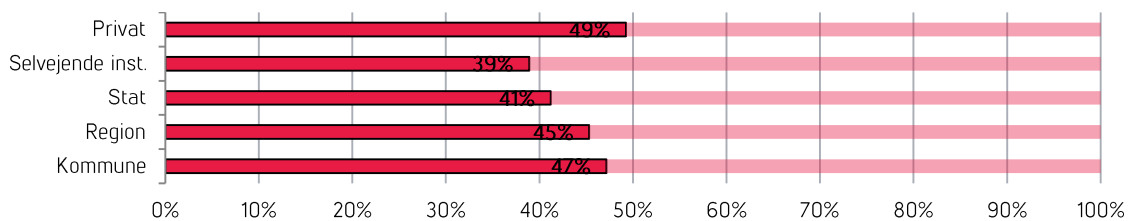


Note: Spørgsmålet lyder: Er du blevet tilbudt efteruddannelse inden for de sidste tre år? Spørgsmålet er ikke stillet til selvstændige. Antallet af respondenter er 2.716.

Selvom mange inden for fagområdet "Ledelse" får tilbudt efteruddannelse, er der forskel på at være faglig leder og leder med personaleansvar. 53 pct. af personalelederne har fået tilbudt efteruddannelse de sidste tre år, mens det kun gælder 41 pct. af de faglige ledere og 42 pct. af de almene medarbejdere uden ledelsesansvar.

Det fjerde karakteristika er, at flere privatansatte har fået tilbudt efteruddannelse de sidste tre år i forhold til offentligt ansatte. Som det fremgår af figuren nedenfor, er det eksempelvis kun 41 pct. af de ansatte i staten, der har fået tilbudt efteruddannelse for nyligt. Til sammenligning gælder det 49 pct. af de privatansatte. Blandt alle offentligt ansatte (inkl. selvejende institutioner) har 42 pct. fået tilbudt efteruddannelse de sidste tre år.

Figur 4. Andel der har fået tilbudt efteruddannelse de sidste tre år, fordelt på ansættelsessted



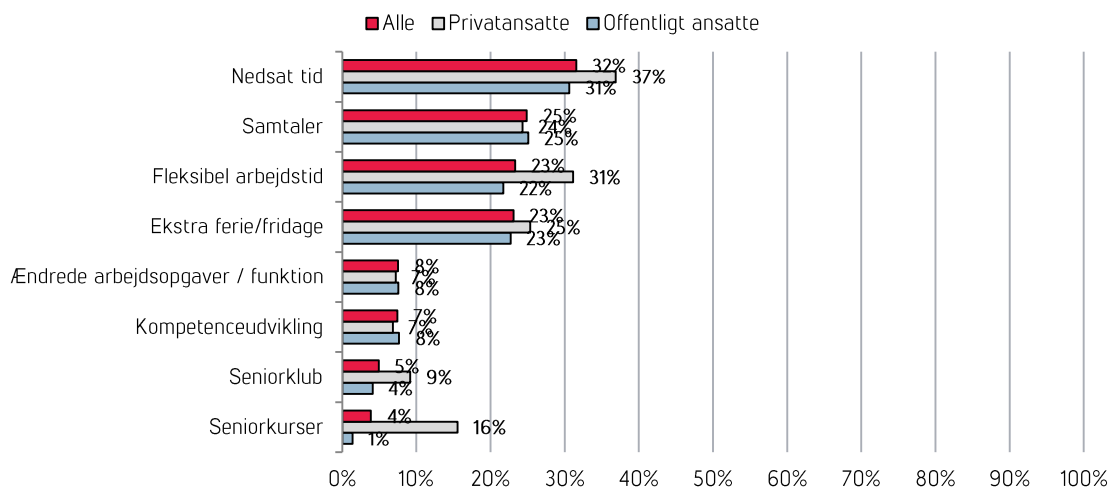
Note: Spørgsmålet lyder: Er du blevet tilbudt efteruddannelse inden for de sidste tre år? Spørgsmålet er ikke stillet til selvstændige. Antallet af respondenter er 2.716.

2.2. Muligheden for nedsat tid er den mest udbredte seniorordning

32 pct. af alle beskæftigede fra 50 år og op har mulighed for nedsat tid som senior, jf. figuren nedenfor. Figuren viser dog også, at der er forskel mellem privatansatte og offentligt ansatte. Det er f.eks. 37 pct. af de privatansatte, der har mulighed for nedsat tid, mens det kun gælder 31 pct. af de offentligt ansatte. Der er også flere privatansatte, der har mulighed for fleksibel arbejdstid, kan gå til seniorkurser og har ekstra

ferie eller fridage. Godt hver femte af alle angiver desuden, at de slet ikke har nogle af disse seniorordninger.

Figur 5. Andel der har følgende tilbud til seniorer på arbejdspladsen, fordelt på ansættelsestype



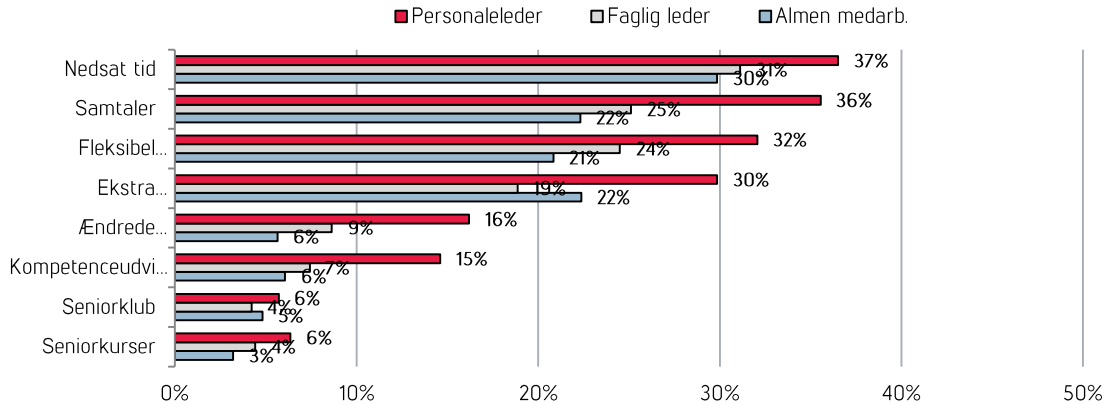
Note: Spørgsmålet lyder: Har din arbejdsplads nogle af følgende tilbud til seniorer? Spørgsmålet er ikke stillet til selvstændige. Der er tale om følgende seniorordninger: "Samtaler om at være seniormedarbejder (fx om opgaver, arbejdstid og lignende)", "Seniorkurser med oplæg fra eksempelvis læger, bank eller pensionsrådgivere", "Fleksibel arbejdstid", "Nedsat tid", "Ekstra ferie eller fridage", "Ændrede arbejdsopgaver eller ny jobfunktion", "Seniorklub", "Kompetenceudvikling". Derudover mulighederne "Andet", "Intet af ovenstående" og "Ved ikke". Antal respondenter er alle: 2.715.

Flere personaleledere har seniorordninger på deres arbejdsplads. Det fremgår af figuren nedenfor. Figuren viser blandt andet, at en større andel af personaleledere arbejder på arbejdspladser, hvor der er en række seniorordninger, heriblandt mulighed for nedsat tid og ekstra ferie eller fridage. Personalelederne og de almene medarbejdere arbejder jo som regel på de samme arbejdspladser, så der kan være tre forklaringer på forskellene:

1. Personalelederne har bedre seniorordninger end medarbejderne
2. Personalelederne er mere bevidste om seniorordningerne, netop fordi de har personaleansvar
3. Personalelederne mener, at der er en given ordning, mens medarbejderne ikke oplever muligheden som realistisk i praksis

Det er værd at bemærke, at andelen af de faglige ledere med forskellige seniorordninger i højere grad minder om de almene medarbejders.

Figur 6. Andel der har følgende seniorordninger på arbejdspladsen, fordelt på ledelsesansvar

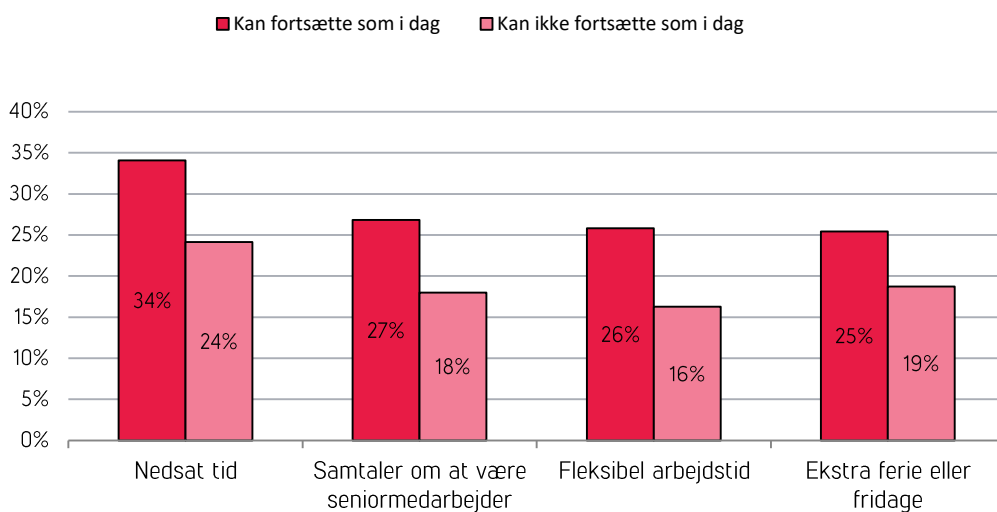


Note: Spørgsmålet lyder: Har din arbejdsplads nogle af følgende tilbud til seniorer? Spørgsmålet er ikke stillet til selvstændige. Der er tale om følgende seniorordninger: "Samtaler om at være seniormedarbejder (fx om opgaver, arbejdstid og lignende)", "Seniorkurser med oplæg fra eksempelvis læger, bank eller pensionsrådgivere", "Fleksibel arbejdstid", "Nedsat tid", "Ekstra ferie eller fridage", "Ændrede arbejdsopgaver eller ny jobfunktion", "Seniorklub", "Kompetenceudvikling". Derudover mulighederne "Andet", "Intet af ovenstående" og "Ved ikke". Antal respondenter er 2.780.

2.3. Seniorordninger er vigtige for fastholdelse

Undersøgelsen viser, at der er forholdsmeget flere, der kan se sig selv arbejde helt som i dag på de arbejdspladser, hvor der er tilbud til seniorer. Således er det 32 pct. af de adspurgte magistre mellem 50 og 60 år, der har mulighed for nedsat tid, mens det for gruppen, der ikke vurderer at kunne arbejde som i dag, kun er 24 pct. Et lignende billede gør sig gældende for de andre udbredte seniorordninger; fleksibel arbejdstid, ekstra feriedage og samtaler om at være seniormedarbejder.

Figur 7. Andel der har udvalgte seniorordninger på arbejdspladsen, fordelt på selvvalgt arbejdssevne



Kilde: DM's undersøgelse af seniorarbejdslivet. Antal respondenter: 1.724 beskæftigede magistre i alderen 50-60 år.