

KORT & KLART

UDSKUDT TILBAGETRÆKNING FRA ARBEJDSMARKEDET

Konsekvenser på de kommunale arbejdspladser

Hvad betyder alder på de kommunale arbejdspladser i dag, og hvilke konsekvenser kan det få for arbejdspladserne, at tilbagetrækningsalderen gradvist stiger bl.a. pga. en højere levealder og de politiske reformer af reglerne om efterløn og folkepension? Det er emnet for denne Kort & Klart, som bygger på VIVE-undersøgelsen "Udsendt tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Konsekvenser på de kommunale arbejdspladser". Hensigten med undersøgelsen er bl.a. at skabe grundlag for en debat om, hvordan man lokalt på arbejdspladserne bedst forholder sig til de fremtidige ændringer i ældres arbejdsmarkedsdeltagelse.



UNDERSØGELSE VISER BL.A.

- Arbejdsmiljøet har stor betydning for seniormedarbejdernes mulighed for – og lyst til – at blive i jobbet. De fleste medarbejdere oplever, at der over tid er kommet flere hjælpemidler, men også mere tidspres og mere udfordrede borgere. [Læs mere fra side 3.](#)
- Alle de besøgte arbejdspladser arbejder målrettet med arbejdsmiljø for alle medarbejdere. Nogle arbejdspladser bruger nedsat arbejdstid som værktøj til seniorer. Også seniorsamtaler bruges, men undgås nogle steder, fordi alder er et følsomt emne. Seniordage benyttes bredt af seniormedarbejdere i alle sektorer. [Læs mere fra side 5.](#)
- Der er mange individuelle faktorer på spil, når en medarbejder skal beslutte sig for tilbagetrækning – bl.a. uddannelse, køn, pensionsforhold, familieforhold og helbred. Medarbejdere, der bliver længe på arbejdsmarkedet, peger på arbejdsmiljøet som en væsentlig faktor i deres beslutning. [Læs mere fra side 7.](#)
- Med de ændrede regler skal arbejdspladsen fremover både have fokus på de faktorer, der får nogle medarbejdere til at blive længe i jobbet – og på de faktorer, der får nogle medarbejdere til at føle sig fastlåst i job, de ikke længere magter, men endnu ikke har økonomisk mulighed for at forlade. [Læs mere fra side 9.](#)

UNDERSØGELSENS BAGGRUND

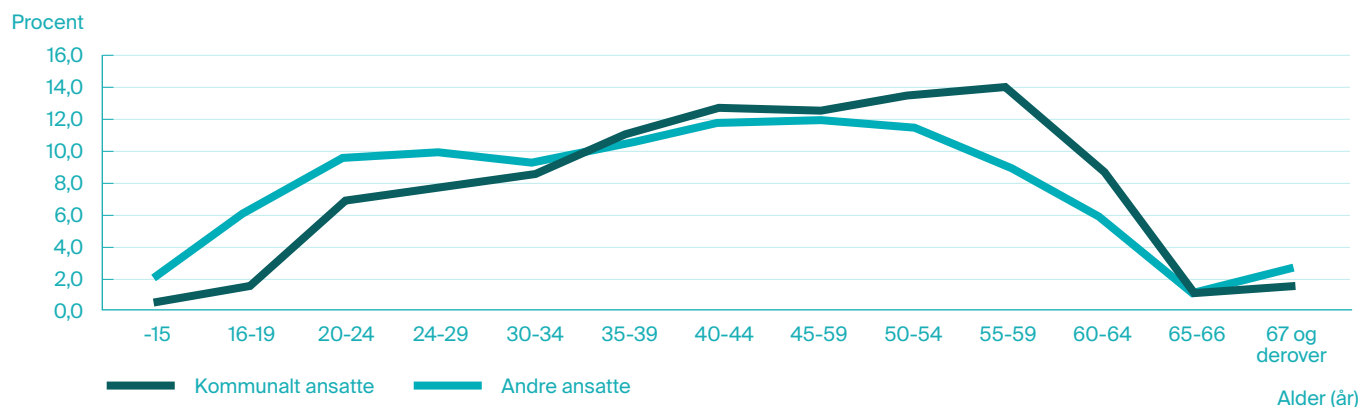
Levealderen i Danmark har været stigende i en årrække, og der bliver flere ældre med behov for offentlig forsørgelse og færre yngre til at forsørge dem. Samtidig bliver vi dog stadig sundere, og derfor forventes flere danskere at kunne blive længere på arbejdsmarkedet i fremtiden.

Med baggrund i denne udvikling har politiske flertal siden 1999 vedtaget en række reformer, der skal få flere danskere til at blive længere på arbejdsmarkedet. Reformerne indebærer bl.a., at adgangen til efterlønsordningen over tid indskrænkes, og at alderen for folkepension gradvist hæves.

Allerede nu er der sket ændringer i danskernes tilbagetrækningsmønster: I 1997 var 30 pct. af de 60-64-årige danskere i arbejde. I 2015 var tallet steget til 54 pct. Blandt de 65-69-årige er det kun ca. hver femte, som arbejder (mange på begrænset timetal), men i takt med ændringerne i folkepensionsalderen vil dette tal formodentlig stige i fremtiden.

Ændringerne vil kunne mærkes på hele arbejdsmarkedet, men særligt på det kommunale arbejdsmarked, fordi medarbejderne her er gennemsnitligt ældre end på det øvrige arbejdsmarked (se figur). KL og Forhandlingsfællesskabet har derfor bedt VIVE undersøge, hvad konsekvenserne af de politiske reformer kan blive på de kommunale arbejdspladser.

DANSKE LØNMODTAGERE, OPDELT I KOMMUNALT ANSATTE OG ANDRE ANSATTE (I STAT, REGION ELLER DEN PRIVATE SEKTOR).



Kilde: Danmarks Statistik. Tal fra 2015.

SÅDAN ER UNDERSØGELSEN LAVET

Undersøgelsen bygger på en række længerevarende interview med medarbejdere, ledere, tillidsfolk og arbejdsmiljørepræsentanter på otte kommunale arbejdspladser fordelt på tre kommuner. Der er også foretaget interview med personer, der er gået på enten efterløn eller pension fra de besøgte arbejdspladser. I alt er 78 personer interviewet til undersøgelsen.

De besøgte arbejdspladser er indenfor sektorerne børn, skole, ældre, teknik og miljø samt administration. Disse fem sektorer har medarbejdere med meget forskellige uddannelser, og sammen dækker de en meget stor del af det kommunale arbejdsmarked.



ALDER OG ARBEJDSMILJØ

Undersøgelsen viser, at arbejdsmiljøet har stor betydning for seniormedarbejderes muligheder for – og lyst til – at blive i jobbet.

I alle sektorer er der løbende blevet indført en række fysiske hjælpemidler, der har mindsket belastningen af medarbejderne. Samtidig er det dog ikke muligt at lette alle arbejdsopgaver, og nogle former for arbejde er stadig mere fysisk krævende end andre. Det er særligt tilfældet i ældreplejen og i Vej & Park.

En del medarbejdere oplever, at arbejdstempoet er øget over tid. Mange fortæller også, at de borgere, de arbejder med og for, har flere udfordringer i dag end

tidligere. Blandt nogle medarbejdere er der derfor en oplevelse af, at det – uanset fremkomsten af hjælpemidler – ikke kun er blevet nemmere at gå på arbejde.

Graden af fysisk og psykisk nedslidning er altså afgørende for, om medarbejderne føler, de kan varetage jobbet, også når de er oppe i årene. Arbejdsmiljøet har imidlertid også betydning for, om de har lyst til at blive – også efter at de når en alder, hvor de har økonomisk mulighed for at forlade arbejdsmarkedet. Et godt arbejdsmiljø skaber en attraktiv arbejdsplads, som har nemmere ved at fastholde medarbejdere.

[Læs mere side 8.](#)

» Jeg har været her i mange år og har jo noget slid i kroppen ... Jeg har jo båret på folk. Jeg har prøvet mange af de ting, før vi fik alle hjælpemidlerne. Men i dag står vi også stadig og gør nogle ting, som ikke er optimale i forhold til vores krop – for vi er jo tidspressede. Vi bruger hjælpemidlerne, men nogle gange gør man jo noget, hvor man bagefter tænker: "Hm, men det gik". (Linda, 55 år, ældrepleje)

» Mange af os med skrivebordsarbejde, vi går ned med stress, fordi der kommer flere og flere opgaver på det der skrivebord. Nogle gange går det så stærkt, så jeg tænker: "Hvordan kan man opretholde det tempo, der forventes?" (Søs, 42 år, administrativt personale)

OPFATTELSE AF ALDER PÅ ARBEJDSPLADSEN

Undersøgelsen bekræfter, at kronologisk alder ikke har en fast betydning – heller ikke på de kommunale arbejdspladser: Én medarbejder kan være 66 år og have nogle gode arbejdsår i sig endnu, mens en anden kan være 58 år og føle sig fastlåst i et arbejde, hun har svært ved at klare, men ikke har økonomisk mulighed for at forlade.

Set fra ledelsens synspunkt har det værdi at have en aldersmæssigt bredt sammensat medarbejdergruppe. Mange ledere begrundet dette med, at man på den måde både kan få gavn af ældre medarbejderes erfaring og overblik og af yngre medarbejderes energi og friske viden fra deres uddannelsesinstitution. Alder

er dog ikke altid den vigtigste faktor – i nogle sammenhænge kan det fx være vigtigere, at medarbejdere af forskelligt køn arbejder sammen.

Uanset at yngre og ældre medarbejdere kan have hver deres styrker, er der dog også oplevelser af, at fysisk og psykisk svækkelse sætter ind med alderen. Flere af de medarbejdere, der arbejder ud over den nuværende alder for adgang til efterløn og folkepension, er meget opmærksomme på, om de er ved at "falde af på den". De frygter, at de ikke får besked fra kollegerne, hvis de begynder at yde en dårligere arbejdsindsats, bl.a. fordi aldersmæssig svækkelse kan være svært at tale om på arbejdspladserne.



» Vi kan se, med de unge mennesker, de lærer sgu' et og andet. Det er godt for de unge mennesker at være sammen med dem, der er lidt ældre – har lidt mere livserfaring. Ikke bare på arbejde, men måske også på deres almindelige livserfaring. Vi har prøvet at have helt unge mennesker, der har kørt to og to sammen. Det duer ikke rigtig – der går for meget fis og pjat og drengerøv i det. Der er det mere smart at sætte dem sammen med nogle, som har lidt mere erfaring. (Arne, 53 år, leder, Vej & Park)



INDSATSER FOR SENIORER

Alle de besøgte arbejdspladser arbejder målrettet med arbejdsmiljø. Indsatserne kan generelt inddeles i tre faser (se boks): Nogle indsatser er rettet mod alle medarbejdere, andre er målrettet de seniormedarbejdere, der har behov for støtte, og endelig er der indsatser rettet mod medarbejdere, der har alderen og økonomien til at forlade arbejdsmarkedet, men som arbejdspladsen gerne vil holde på.

Fastholdelse af seniormedarbejdere kræver altså en langvarig indsats og inkluderer også yngre medarbejdere, da det er for sent først at sætte ind, når konsekvenserne af nedslidning viser sig hos ældre medarbejdere.

I alle de besøgte sektorer arbejder man aktivt med at sikre et godt arbejdsmiljø for alle medarbejdere. Især på arbejdspladser med fysisk krævende opgaver –

som fx i ældreplejen og i Vej & Park – er der gennem en årrække kommet stadig flere tekniske hjælpemidler, som skal beskytte medarbejderne mod fysisk nedslidning. Dermed er arbejdet ikke nær så fysisk hårdt i dag, som det var tidligere.

Flere af de besøgte arbejdspladser forsøger også at tilpasse arbejdets indhold til de seniormedarbejdere, der har behov for det. Mulighederne for dette kan dog være begrænsede – fx fordi der er tale om en kerneopgave, som alle medarbejdere skal kunne løfte, eller fordi 'lettere' arbejdsopgaver er blevet afgivet til fx fleksjobbere.

De ændrede regler om tilbagetrækning vil formodentlig rykke grænsen mellem de forskellige faser i arbejdsmiljøindsatsen. [Læs mere på side 9-10.](#)

TRE FASER I ARBEJDSMILJØINDSATSEN

- 1) Indsatser rettet mod alle medarbejdere, uanset alder. Fokus er på den generelle arbejdsmiljøindsats, der skal sikre, at de ansatte ikke nedslides over tid.
- 2) Indsatser rettet mod medarbejdere fra ca. 50 år og opefter. Fokus er på særlige indsatser for personer, som kan få svært ved at klare deres arbejde frem til den gældende alder for tilbagetrækning. Værktøjer kan fx være tilpasning af arbejdets indhold eller hjælp til omskoling til andre former for arbejde.
- 3) Indsatser rettet mod de medarbejdere, som har opnået en alder, der giver dem en økonomisk mulighed for at forlade arbejdspladsen. Her består arbejdet i at gøre arbejdspladsen til et attraktivt sted at blive, når medarbejderen har adgang til alternativer.

(Kildehenvisning: Se undersøgelsen)



SENIORPOLITISKE TILTAG

Blandt de seniorpolitiske tiltag er de to mest brugte værktøjer seniordage og nedsat timetal. Seniordagene er et generelt gode, som medarbejdere får ret til afhængigt af jobkategori og alder, og som er aftalt i rammeaftalen om seniorpolitik mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. De bruges meget forskelligt blandt de interviewede medarbejdere: De, der har udfordringer med at klare arbejdet, samler ny energi på seniordagene, mens andre bruger dem til fx ekstra ferier eller tid med børnebørn og dermed får adgang til lidt af den frihed, de forbinder med pensionistlivet. Begge måder at bruge dagene på kan dermed bidrage til, at ældre bliver længere tid på arbejdsmarkedet.

En anden mulighed er at gå ned i tid, normalt med nedsat løn, men med uændrede pensionsindbetalinger. Det bruges af nogle seniormedarbejdere, og mange yngre medarbejdere ønsker at benytte sig af det i fremtiden. Det stiller dog nogle krav til den enkeltes privatøkonomi og prioriteringer, da der skal være luft i økonomien til nedgangen i indtægt. Fra et samfundsøkonomisk synspunkt er det desuden et opmærksomhedspunkt, at hvis flere ældre medarbejdere vælger at gå på nedsat tid frem for at trække sig tilbage, vil det – i tråd med de politiske bestræbelser – bidrage til, at beskæftigelsen blandt ældre forøges.

Hvis muligheden for at gå på nedsat tid omvendt især bruges af ældre medarbejdere, der ellers ville have været beskæftiget på fuld tid, vil dette kunne føre til, at beskæftigelsen blandt ældre reduceres.

Seniorsamtaler er også et værktøj, som medarbejdere og ledere kan bruge til at diskutere behov og muligheder for tilpasning af arbejdet – og som ligeledes er aftalt i rammeaftalen om seniorpolitik. Samtalerne finder dog ikke sted på alle arbejdspladser, bl.a. fordi lederne kan være tilbageholdende med at tage initiativ til den og i det hele taget bringe emnet alder på bane. Andre steder sker drøftelserne som del af en almindelig MUS-samtale, som alle medarbejdere får. Når tilbagetrækningsalderen stiger, vil det formodentlig skabe et stigende behov for at tage snakken med seniormedarbejdere om tilpasning af arbejdet.

Udover de brugte redskaber bør også nævnes et, som ikke anvendes meget i dag: Delpension. Her muliggøres nedsat timetal (med medfølgende lønnedgang), suppleret med pensionsudbetalinger. En model for nogle seniormedarbejdere kan være, at de får udbetalt en del af deres arbejdsmarkedspension, før de når folkepensionsalderen, og samtidig arbejder på deltid. Også her afhænger mulighederne naturligvis delvist af medarbejdernes økonomiske situation, herunder størrelsen af deres pensionsopsparing.



Jeg har nedsat timetal, og jeg har faktisk en ugentlig fridag, og det er jo fantastisk. Og jeg må nok sige, at hvis jeg ikke havde fået det, så var det ikke sikkert, at jeg var fortsat. For du kan godt være lidt flad i ansigtet, når du går hjem onsdag eftermiddag klokken halv fire, og du måske har siddet til nogle svære samtaler. Så er det rart at vide, at du ikke skal komme i morgen. Det er luksus. (Caroline, 66 år, skole)



HVAD AFGØR, HVORNÅR MAN STOPPER?

Som nævnt er der store individuelle forskelle på, hvordan mennesker oplever deres alder og de rammer, den sætter om livet – men der er også nogle overordnede mønstre. Man kan tale om forskellige typer af medarbejdere, når det gælder tilbagetrækning (se boks).

Forskningen viser, at uddannelsesniveauet spiller en stor rolle. Folk med længere uddannelser trives oftere i deres arbejde op i en høj alder. Folk med kortere uddannelser trækker sig omvendt tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet. Derfor vil den stigende tilbagetrækningsalder formodentlig få større konsekvenser for dem.

Kønsforskelle er også en væsentlig faktor: Kvinder trækker sig generelt tidligere tilbage end mænd. Det skyldes bl.a., at kvinder ofte har partnere, der er lidt

ældre end dem selv, og at de gerne vil forlade arbejdsmarkedet samtidig med deres ægtefælle. Kvinder og mænd påvirkes ofte også forskelligt af deres familiestatus: Enlige kvinder trækker sig ofte senere tilbage end kvinder i parforhold, mens det omvendte gør sig gældende for mænd.

Endelig er økonomi og pensionsforhold i høj grad bestemmende for beslutningen om at forlade arbejdsmarkedet. Samlet set er processerne omkring tilbagetrækning meget komplicerede, med stor variation fra person til person. Fx kan samspillet mellem helbred, familie og økonomi have stor betydning. Folk med dårligt helbred vil normalt trække sig tilbage tidligere end andre – men folk med et godt helbred kan også vælge at trække sig tidligt tilbage, hvis de fx har en god økonomi og ønsker om en lang og aktiv 'tredje alder'.

TILBAGETRÆKNING: TYPER AF MEDARBEJDERE

- De standhaftige. Arbejdsglade pligtmennesker med godt helbred, der arbejder på heltid.
- Flekserne. Vil gerne arbejde, men også nyde livet, og har råd til det. Kombinerer deltidsarbejde med pension (og fritid).
- De tvungne. Vil ikke arbejde, men bliver nødt til det (på hel- eller deltid) af økonomiske grunde.
- Liberoerne. Selvstændige erhvervsdrivende, der gerne vil arbejde, men på deres egne præmisser.
- De upåvirkelige. Har nået 'nok-punktet' og vil ikke arbejde, stort set uanset hvad. De har trukket sig ud af arbejdsmarkedet.
- De overflødige. Ønsker at arbejde, men har mistet deres job pga. nedskæringer og kan ikke finde et nyt.

(Kildehenvisning: Se undersøgelsen)

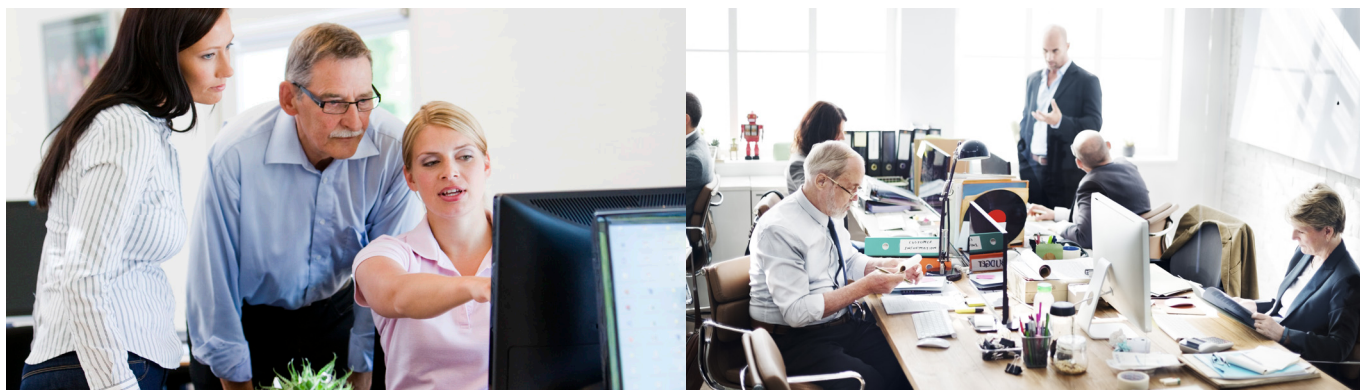
HVORFOR VÆLGER MAN AT BLIVE LÆNGE?

De interviewede medarbejdere, der har valgt at blive i jobbet, selvom de kunne trække sig tilbage, sætter generelt stor pris på deres arbejdsplads. Det gode arbejdsmiljø er afgørende for dem: oplevelsen af indflydelse på eget arbejde og tilstrækkeligt med ressourcer, social støtte fra både ledelse og kolleger, og et arbejde, som man er engageret i, og hvor man oplever at gøre en positiv forskel. De tilhører ofte typen 'de standhaftige' (jf. boks side 7), som er glade for deres arbejde og har helbredet til at blive længe i det.

Sådanne medarbejdere stiller ofte høje krav til deres job. Hvis de oplever, at der fx kommer reformer på deres område eller en ny leder, som de ikke trives

med, kan de forlade arbejdspladsen med kort varsel. Det bekræfter, at det først og fremmest er det gode arbejdsmiljø og den attraktive arbejdsplads, som gør den store forskel i forhold til at fastholde seniorer, der har alternativer til deres lønarbejde.

Undersøgelsen viser også, at der er meget stor forskel på medarbejderne og deres prioriteringer i livet – og at selv en nok så god arbejdsplads ikke kan fastholde alle ældre medarbejdere. Det kan skyldes, at nogle medarbejdere har klare ønsker om at skifte spor i den sidste del af deres liv eller har familie, som de ønsker at bruge tid sammen med. De kan betegnes som af typen 'de upåvirkelige' (jf. boks side 7), som ikke kan fastholdes i jobbet uanset vilkårene.



» Var jeg blevet i mit tidligere job, havde jeg helt sikkert sagt, at til december, når jeg bliver 63, så var jeg gået. Men her har jeg fået mit ønskejob – og det er jo lidt forkælet. Jeg kan tilrettelægge mit arbejde selv, og imellem de faste aftaler kan jeg gøre det, som jeg synes. Har jeg mange møder her, så kører jeg ikke til kontoret, så kører jeg bare hjem. Og så har jeg gode kolleger. Det er jo det med, at vi skaber hinandens gode arbejdsplads. (Birthe, 62 år, administrativt personale)

HVAD KAN DE ÆNDREDE REGLER BETYDE?

I forskningen taler man om, at forskellige typer faktorer har betydning for processen omkring tilbagetrækning (se boks). De politiske reformer af efterløn og pension vil formodentlig flytte på samspillet mellem disse faktorer i de kommende år – også på de kommunale arbejdspladser.

Det betyder, at arbejdspladserne vil opleve øget fokus på den del af arbejdsmiljøindsatsen (jf. boks side 5), der retter sig mod seniormedarbejdere, der har behov for støtte. Det skyldes, at denne gruppe sandsynligvis vil vokse, i takt med at alderen for adgang til efterløn og pension stiger. Modsat vil de indsatser, der er rettet mod medarbejdere, der har alderen og økonomien til at forlade arbejdsmarkedet, men som arbejdspladsen

gerne vil holde på, fremover begynde på et senere alderstrin.

Nogle medarbejdere vil opleve at være 'stuck' i arbejdet (se boks), og det kan have vidtrækkende konsekvenser – for kollegerne, for ledelsen og også for de borgere, de arbejder for og med. Her kan fx lempeligere vilkår eller omskoling til andre former for arbejde blive nødvendigt.

Generelt er det vigtigt, at de kommunale arbejdspladser i fremtiden i videst muligt omfang søger at begrænse omfanget af push-faktorer og forøge forekomsten af stay-faktorer (se boks). Her er et godt arbejdsmiljø afgørende.

FAKTORER I TILBAGETRÆKNING

- 'Push'. Faktorer, der kan skubbe folk ud af arbejdsmarkedet. De handler ofte om arbejdsmiljø – både det fysiske, hvor kroppen er slidt, og det psykiske, hvor man ikke trives.
- 'Pull'. Faktorer, der kan trække folk ud af arbejdsmarkedet. De består især af de samfundsmæssige rammer for tilbagetrækning – fx de økonomiske muligheder, den enkelte har for at forlade sit arbejde på et givent tidspunkt i livet.
- 'Jump'. Faktorer, der får medarbejderne til at springe ud af arbejdsmarkedet, fordi de vil over i en helt anden form for liv og fx udleve drømme om rejser eller lignende.
- 'Stay'. Faktorer, der får medarbejdere til at blive længe i jobbet. Også her er arbejdsmiljøet vigtigt, herunder den individuelle oplevelse af, at man bidrager med noget positivt og har energien til endnu nogle arbejdsår.
- 'Stuck'. Faktorer, der giver medarbejdere oplevelsen af at sidde fast i et arbejde, de ikke ønsker at være i længere. En 'stuck' medarbejder er udsat for forskellige push-faktorer – fx at man har svært ved fysisk at magte opgaven og trives ikke på arbejdspladsen – men har endnu ikke har økonomisk mulighed for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

(Kildehenvisning: Se undersøgelsen)

MEDARBEJDERNES OVERVEJELSER

På de besøgte arbejdspladser giver reformerne af efterløn og folkepension både anledning til bekymringer og diskussioner.

Særligt de højest uddannede medarbejdere fortæller, at de ud fra et samfundsøkonomisk perspektiv godt kan forstå reformerne. Samtidig er mange bekymrede for, at reglerne gælder for alle – også medarbejdere, der er fysisk og psykisk slidt af arbejdet.

Bekymringerne er størst i ældreplejen og på børneområdet. Det er områder, hvor medarbejderne i dag trækker sig forholdsvis tidligt tilbage, og hvor mange arbejder på nedsat tid. Det sidste begrænser seniormedarbejders mulighed for at få mere skånsomme vilkår ved at gå yderligere ned i tid.

Mange medarbejdere udtrykker også bekymring for, hvordan det kan blive muligt at arbejde længere, når de samtidig oplever stigende pres i hverdagen, hvor de både skal nå mere og arbejde med stadig mere udfordrede borgere.



Jeg tænker, at det er total utopi at tro, at man som lærer kan blive i det job, til man er 70. Der vil komme sygdommeldinger og deltidssygemeldinger og førtidspensioner. Jeg nægter at tro, at alle kan blive i deres arbejde, indtil de når den alder (...) Hvis man skal, må man kunne finde en funktion, hvor man ikke behøver at være på og være i et klasserum med 26 børn. (Anja, 48 år, skole)

Denne Kort & Klart bygger på undersøgelsen "Udskudt tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Konsekvenser på de kommunale arbejdspladser" af Anika Liversage og Mona Larsen (VIVE, 2017). Find undersøgelsen på vive.dk.