



Seniorvilkår i arbejdslivet

For FOA-medlemmer ansat i Region Hovedstaden

Udarbejdet af: Ken Petersson, Irene Buus, Eva Lorenzen, Jesper Svandberg og Martin Hansen

1. Indledning	3
2. Centrale konklusioner på undersøgelsen	4
3. Arbejdspladsens indsats for at fastholde seniormedarbejdere	5
Seniorsamtale og senioraftaler på arbejdspladsen.....	5
Særlige sundhedsvilkår og andre understøttende foranstaltninger	5
Gradvis tilbagetrækning.....	5
4. Vilkårsfaktorer der kan påvirke seniormedarbejdere til at forlade arbejdsmarkedet	6
Fysiske og psykiske vilkårsaspekter.....	6
Arbejdstidstilrettelæggelse	6
Trivsel på arbejdspladsen.....	6
Individuelle ønsker der kan påvirke seniormedarbejdere til at forlade arbejdsmarkedet	6
5. Vilkårsfaktorer der kan påvirke seniormedarbejdere til at forblive på arbejdsmarkedet	7
Fysiske og psykiske vilkårsaspekter.....	7
Arbejdstidstilrettelæggelse.....	7
Mere frihed	7
Anerkendelse	8
6. Perspektiv på fastholdelse af seniormedarbejdere	9
Bilag: Survey af seniorvilkår	11

1. INDLEDNING

Der er de seneste mange år gennemført en række reformer, der skal få borgerne til at blive længere på arbejdsmarkedet. Der er også gennemført kraftige økonomiske effektiviseringer på det regionale sundhedsområde i flere årtier. Medarbejderne skal derfor, både arbejde senere aldersmæssigt og arbejde med en øget intensitet. Med undersøgelsen, ønsker FOA at bidrage til en kvalificeret og vidensbaseret debat om, hvordan vi sikrer alle, de bedste muligheder og vilkår for at trives i seniorarbejdslivet.

Undersøgelsen er udsendt til 2298 personer, og 665 har svaret på undersøgelsen (besvarelsesgrad 29 %). Målgruppen for undersøgelsen er FOA medlemmer ansat i Region Hovedstaden i alderen 50 år og opefter. Den gennemsnitlige alder på svarpersonerne er 59,9 år.

Undersøgelsen er gennemført august 2020.

Undersøgelsen har medtaget både de FOA medlemmer, der allerede kan karakteriseres som seniormedarbejdere, og de FOA medlemmer der er på vej til at blive seniormedarbejdere. Herved får vi både udsagn fra oplevet erfaringer, mens den enkelte er seniormedarbejder, men også udsagn om forventninger fra de medarbejdere der inden en årrække selv vil blive seniormedarbejdere.

I undersøgelsen har vi også medtaget dem, der er gået på efterløn eller pension og som stadig arbejder, og også dem der helt har forladt arbejdsmarkedet. Svarprocenten er dog så lav for disse to grupper, at man ikke kan sige noget signifikant, så de er udeladt i analyserne og konklusionerne.

Hvornår den enkelte medarbejder karakteriseres som seniormedarbejder kan ikke klart defineres, idet der kan være mange forhold, der afgør dette. Der er eksplicite forhold der gør sig gældende, som f.eks. hvornår medarbejderne kan få seniordage, og har mulighed for en seniorsamtale. Der kan også være individuelle betragtninger, der er afgørende som f.eks. nedslidning og mental styrke, men også selvopfattelse af begrebet seniorer.

Udsagnene fra svarpersonerne i undersøgelsen giver en unik viden om vilkårene og udfordringerne som seniormedarbejder. Undersøgelsens indsamlede viden og konklusioner kan derfor bruges, som input og i dialogen for at forbedre vilkårene for seniormedarbejderne på Region Hovedstadens arbejdspladser.

2. CENTRALE KONKLUSIONER PÅ UNDERSØGELSEN

På Region Hovedstadens arbejdspladser er der en udpræget mangel på medarbejderindflydelse og dialog om arbejdsvilkårene for seniormedarbejderne. Undersøgelsen viser, at 93 % af medarbejderne aldrig har haft en seniorsamtale, og at 2/3 af medarbejderne ikke har en senioraftale eller ikke har kendskab til den.

At medarbejderne mangler viden om deres muligheder, ikke bliver hørt, ikke har medindflydelse, samt at der ikke er en dialog mellem medarbejderen og lederen betyder, at arbejdspladsen ikke har mulighed for at ændre og tilpasse vilkårene for seniormedarbejderne. Der er derfor brug for, at medarbejderrepræsentanterne og ledelsen sætter fokus på dette i MED udvalg på alle niveauer. Der er også brug for, at regionen ser på ledelsens kapacitet til at håndtere seniorpolitikken og kompetencerne til at føre den ud i praksis.

I forhold til belastende vilkårsbetingelser, har en stor del af svarpersonerne i undersøgelsen peget på dette som væsentlige udfordringer i forhold til deres arbejdsliv, og det at forblive på arbejdsmarkedet. Fysisk og mental nedslidning er en alvorlig faktor for over halvdelen af seniormedarbejderne, og der skal derfor igangsættes praksisændringer af opgavevaretagelsen i forhold til specielt fysisk belastning, men også i forhold til psykisk belastning.

Svarpersonerne i undersøgelsen peger også på, at der mangler muligheder for nedsat arbejdstid, og at der er manglende indflydelse på arbejdstidstilrettelæggelsen. Det må antages, at der er en sammenhæng mellem behov for nedsat arbejdstid og indflydelse på arbejdstidstilrettelæggelse, til det, at mange medarbejdere har belastende vilkårsbetingelser. Det er derfor vigtigt, at der sættes fokus på seniormedarbejdernes mulighed for fleksibilitet og indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver.

I forhold til at understøtte seniormedarbejderne med særlige sundhedsvilkår og andre understøttende foranstaltninger, så svarer deltagerne i undersøgelsen, at dette er næsten ikke eksisterende på regionens arbejdspladser. Da de lokale arbejdsenheder i regionen vil have svært ved at intervenere på dette område, så kalder det på mere centrale og politiske beslutninger på området.

Undersøgelsen viser, at en fjerdedel af svarpersonerne ønsker at blive på arbejdsmarkedet, så længe det overhovedet er muligt. Det vil sige, at der er potentiale for, at rigtig mange kan fastholdes på arbejdsmarkedet, hvis de har de rette muligheder og vilkår i forhold til seniorarbejdslivet. Undersøgelsen viser også, at der er en tydelig sammenhæng mellem ønsket at forblive på arbejdsmarkedet så længe det er muligt og forskellige arbejdsmiljøfaktorer.

3. ARBEJDSPLADSENS INDSATS FOR AT FASTHOLDE SENIORMEDARBEJDERE

SENIORSAMTALE OG SENIORAFTALER PÅ ARBEJDSPLADSEN

Hvis man ser på, om der har været en dialog om seniorvilkår for den enkelte medarbejder, så har 93 % ikke haft en drøftelse om deres fremtidige ansættelsesforhold som seniormedarbejdere på arbejdspladsen (se graf 15).

Det er kun en meget lille gruppe af medarbejderne, der igennem dialog med ledelsen får snakket om muligheder for et bedre og tilpasset seniorarbejdsliv. Men hos de 7 % der har svaret ja til, at de har haft en seniorsamtale, var der 67 % der fandt drøftelsen god eller rigtig god (se graf 16), så der er en positiv erfaring med at afholde drøftelserne.

Undersøgelsen viser også, at 62 % af medarbejderne enten ikke har en senioraftale eller har kendskab til den og derfor ikke konkret kan forholde sig til muligheder for formelle aftalte seniorvilkår (se graf 12).

Der er en stor udfordring i, at den enkelte arbejdsplads får italesat, at der er en senioraftale og/eller at der udarbejdes en senioraftale på arbejdspladsen.

SÆRLIGE SUNDHEDSVILKÅR OG ANDRE UNDERSTØTTENDE FORANSTALTNINGER

Forebyggende KRAM faktorer (Kost, Rygning, Alkohol, Motion) og andre understøttende foranstaltninger i forhold til arbejdet er alle vigtige. Mange organisationer og virksomheder har dette som et eksplicit og strategisk værdisæt. Dette er relevant for alle medarbejdere, men specielt når man er i den sene del af arbejdslivet, og vi har derfor også spurgt ind til særlige sundhedsvilkår og andre understøttende foranstaltninger på arbejdspladsen i undersøgelsen (se graf 14).

Hvis der ses på KRAM faktorerne, så er det meget få procent af medarbejderne, der f.eks. har mulighed for sund kost og kostvejledning, mulighed for rygestopkursus, mulighed for sundhedstjek, mulighed for fysisk træning eller mulighed for behandling af fysioterapi, psykolog og lignende.

Hvis der ses på andre understøttende foranstaltninger, så er mulighederne næsten ikke eksisterende i forhold til f.eks. seniorrådgivning, mulighed for efteruddannelse/kompetenceudvikling, mulighed for nedsættelse af arbejdsbyrde og mulighed for at skifte jobområde.

GRADVIS TILBAGETRÆKNING

Undersøgelsen viser, at 59 % af FOA's faggrupper har mulighed for nedsat arbejdstid i seniorarbejdslivet (se graf 17). Hvis man ser på de enkelte faggrupper, så er der stor forskel. Hos portørerne er det 41 %, der har mulighed for nedsat arbejdstid, mens det for servicepersonalet ligger på 46 % og for plejepersonalet på 69 % (se graf 19).

For dem der har svaret, at de har mulighed for nedsat arbejdstid, har 53 % svaret, at de vil benytte sig af denne mulighed (se graf 20). Hvis der ses isoleret på portørerne, så er det 64 %, der ønsker at gøre brug af nedsat arbejdstid, for dem der har muligheden (se graf 21).

Det kan derfor konstateres, at lidt under halvdelen af medarbejderne ikke har mulighed for nedsat arbejdstid. Da undersøgelsen også viser, at halvdelen af medarbejderne ønsker nedsat arbejdstid, så afskære man 22 % af de medarbejdere, der ønsker nedsat arbejdstid, fra denne mulighed. For portørerne, der ønsker nedsat arbejdstid, er det 48 %, man afskærer fra denne mulighed.

4. VILKÅRSFAKTORER DER KAN PÅVIRKE SENIORMEDARBEJDERE TIL AT FORLADE ARBEJDSMARKEDET

I undersøgelsen har vi spurgt svarpersonerne, hvad der har betydning for, at de vil forlade arbejdsmarkedet. Svarpersonerne har svaret på en række forskellige faktorer, der kan være med til at skubbe dem ud af arbejdsmarkedet (se graf 9).

FYSISKE OG PSYKISKE VILKÅRSASPEKTER

Begrundelser om fysiske vilkår er dominerende i undersøgelsen, 54 % svarer, at grunden til at de vil forlade arbejdsmarkedet, er et dårligt fysisk helbred. 15 % peger på de psykiske vilkår som årsag, til at de vil forlade arbejdsmarkedet.

I uddybningen i de kvalitative svar er det fysisk tungt arbejde, stres og træthed, nedslidning og udbrændthed, der vægtes som begrundelse for at forlade arbejdsmarkedet.

ARBEJDESTIDSTILRETTELÆGGELSE

Arbejdstidstilrettelæggelse vægtes højt, og 27 % begrundet skiftende arbejdstider og ulempevagter som betydning for at forlade arbejdsmarkedet.

Procenten af seniormedarbejdere der ønsker ændret arbejdstider, er sandsynligvis en del højere, idet mange slet ikke har ulempevagter og derfor ikke ser dette som et problem (se graf 36).

I de kvalitative svar, er det specielt nattevagter der italesættes som et problem for seniormedarbejderne.

Hvis der ses på de konkrete muligheder for fleksible arbejdstider, så er det kun 8 % af medarbejderne, der har denne mulighed (se graf 14).

TRIVSEL PÅ ARBEJDSPLADSEN

22 % af svarpersonerne har vægtet, at det at de ikke trives på arbejdspladsen, som en begrundelse til at forlade arbejdsmarkedet.

INDIVIDUELLE ØNSKER DER KAN PÅVIRKE SENIORMEDARBEJDERE TIL AT FORLADE ARBEJDSMARKEDET

Når det vedrører, om medarbejderne vil gå på efterløn eller pension, når de har mulighed for det, er det samlet 53 % i undersøgelsen, der har svaret dette som begrundelse til at forlade arbejdsmarkedet. I deres begrundelser sætter mange fokus på privatlivet, hvor det f.eks. vægtes, at de selv kan bestemme, hvad de vil fortage sig, at de kan få mere tid til fritidsinteresse og økonomiske overvejelser.

5. VILKÅRSFAKTORER DER KAN PÅVIRKE SENIORMEDARBEJDERE TIL AT FORBLIVE PÅ ARBEJDSMARKEDET

I undersøgelsen har vi også spurgt svarpersonerne, hvad der har betydning for, at de vil forblive på arbejdsmarkedet. Svarpersonerne har her svaret på en række forskellige faktorer, der kan være med til at fremme, at de bliver på arbejdsmarkedet (se graf 10).

FYSISKE OG PSYKISKE VILKÅRSASPEKTER

41 % af svarpersonerne begrundet en forbedring af de fysiske vilkår, som grundlag for, at de vil forblive på arbejdsmarkedet. En mindre del begrundet det i de psykiske vilkår, her peger 18 % på en forbedring af de psykisk arbejdsvilkår.

I de kvalitative svar er der mange, der peger på, at arbejdspladsen skal nedsætte arbejdsbyrden, f.eks. med lettere og skånsomme arbejdsopgaver for seniormedarbejdere, og fokus på deres ressourcer og kompetencer. En stor del peger også på, at den enkelte medarbejder skal have mere medbestemmelse i forhold til arbejdsopgaverne.

Et lokalt eksempel, hvor mange ønskede ændringer, var i de kvalitative svar fra dem, der arbejder i psykiatrien. Her ønsker de, at "ældre" medarbejdere skal undgå at løbe alarm og deltage i fastholdelse af patienter, idet dette er for fysisk belastende.

Der er forholdsvis mange, der vil forlade arbejdsmarkedet på grund af fysiske og psykiske vilkår, f.eks. i forhold til nedslidning og stress, som det fremgik af forrige kapitel. Men hvis arbejdspladserne laver konkrete indsatser på området, så viser det også, at mange af medarbejderne ønsker at forblive på arbejdsmarkedet.

ARBEJDESTIDSTILRETTELÆGGELSE

39 % begrundet indflydelse på arbejdstidstilrettelæggelse i forhold til skiftende arbejdstider og ulempe vagter, til at de vil forblive på arbejdsmarkedet.

At der i tilrettelæggelsen af vagter tages hensyn til seniormedarbejderne, fremgik også i en stor del af de kvalitative svar fra medarbejderne.

Det er en stor del af medarbejderne, som vægter bedre arbejdstilrettelæggelse på arbejdspladsen som en vigtig faktor i arbejdslivet. I forrige kapitel fremgik det, at en relativ stor gruppe begrundet netop dette for at forlade arbejdsmarkedet, specielt fordi de ikke kan klare de mange ulempevagter. Men hvis arbejdspladserne laver konkrete forbedringsindsatser på området, så viser det også, at der er mulighed for at fastholde seniormedarbejderne, idet en endnu større gruppe ønsker at forblive på arbejdsmarkedet, hvis vagterne tilrettelægges efter deres behov og ønsker.

MERE FRIHED

I undersøgelsen peges der på mere frihed, som en væsentlig begrundelse for at forblive på arbejdsmarkedet. 61 % peger på flere seniordage, og 27 % peger på mere ferie.

Hvis der ses på de konkrete muligheder for mere frihed, så svarer 22 %, at de har mulighed for ekstra fridage/mere ferie (selvbetalt).

Interventioner i forhold til flere seniordage og mere ferie er generelt på, det der kaldes makro niveau, hvor det er aftaleparterne på overenskomstområdet, der forhandler om dette. Det er også væsentligt at pege

på, at nogle få flere seniordage og feriedage nok ikke vil ændre på f.eks. fysisk udbrændthed og hårdt fysisk arbejde, og derfor ikke vil ændre på de daglige udfordringer i et perspektiv af et ”godt” seniorarbejdsliv.

ANERKENDELSE

Anerkendelse har stor betydning for mange medarbejdere, og 20 % svarer, at det, at der bliver sat større pris på deres arbejde, er en vigtig begrundelse for at forblive på arbejdsmarkedet.

6. PERSPEKTIV PÅ FASTHOLDELSE AF SENIORMEDARBEJDERE

Mangel på velfærdsmedarbejdere i det offentlige herunder medarbejdere der arbejder i sundhedsvæsenet, er et akut problem, og fremskrivningerne viser en stor mangel på disse medarbejdere. Region Hovedstaden har derfor fokus på fastholdelse og rekruttering af medarbejdere, som et væsentligt indsatsområde. Og spørgsmålet er, hvordan regionen kan fastholde de medarbejdere, der er i seniorarbejdslivet, og dem der snart vil indtræde i det.

Tallene for FOA's personalegrupper, som er 50 år og ældre, er 55 % for FOA's plejepersonale, 50 % for portørerne, 38 % for rengørings- og køkkenpersonalet (data: Regionen Hovedstaden HR tal). Disse tal viser vigtigheden og potentialet i sætte fokus på vilkår og fastholdelse af seniormedarbejdere.

I en stor undersøgelse på tværs af forskellige virksomheder og offentlige organisationer i Danmark, har et projekt fra Seniorarbejdsliv vist, at 51 % af de +50 årige planlægger at forlade arbejdsmarkedet før pensionsalderen, 30 % til tiden, og 19 % planlægger at blive længere end deres pensionsalder.

Denne undersøgelse viser at 22 % af svarpersonerne vil blive på arbejdsmarkedet, så længe det overhovedet er muligt (se graf 8). Der er derfor et stort potentiale for at fastholde en stor gruppe af medarbejderne.

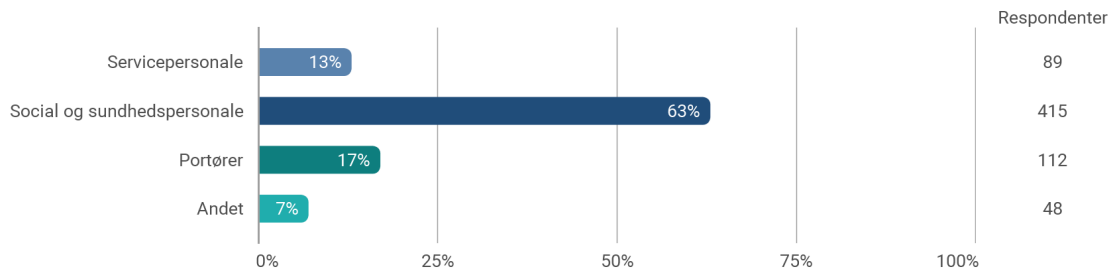
Ses der på sammenhængen til dem, der ønsker at blive på arbejdsmarkedet, så længe det overhovedet er muligt og handling på forskellige arbejdsmiljøproblemstillinger, så er der en tydelig og signifikant tendens i forhold til om der svares altid eller aldrig på om der handles. Her er der 3 gange så mange der ønsker at blive på arbejdsmarkedet, så længe det overhovedet er muligt, hvis: ● *arbejdspladsen gør en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet*, ● *at der tages hensyn til medarbejdere som har færre kræfter og* ● *at medarbejdere der påvirkes, af en given beslutning bliver hørt*. Der er en fordobling, hvis: ● *medarbejderne har let fysisk arbejdet i stedet for hårdt fysisk arbejde og* ● *hvis de har mulighed for nedsat arbejdstid* (se graferne 18, 26 30, 32, 34).

At arbejdet som seniormedarbejdere kan tilrettelægges på en måde, så fysisk og psykisk nedslidning undgås og skabe aflastende vilkår for seniormedarbejdere er essentielt i sig selv, men det har også en klar sammenhæng til at fastholde medarbejderne på arbejdspladserne.

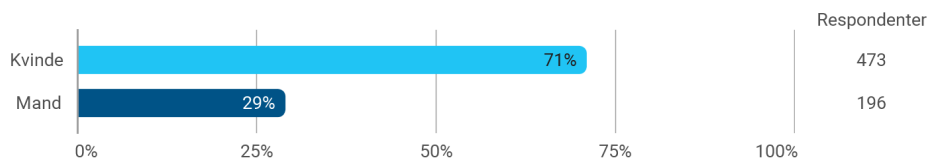
BILAG: SURVEY AF SENIORVILKÅR

Indledende spørgsmål (personlige data)

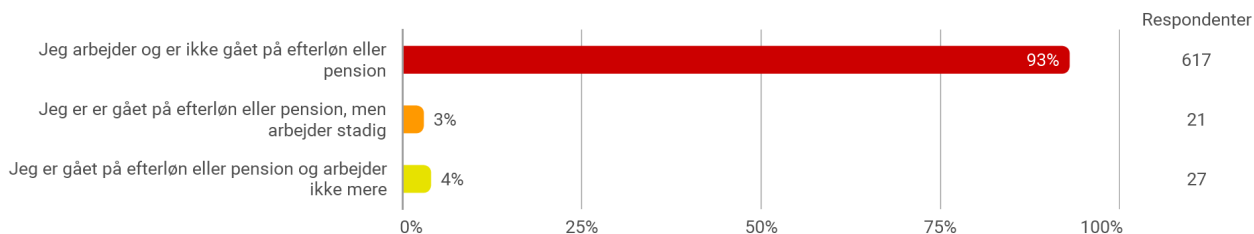
Stillingsbetegnelse (graf 1)



Hvad er dit Køn? (graf 2)



Din tilknytning til arbejdsmarkedet (graf 3)

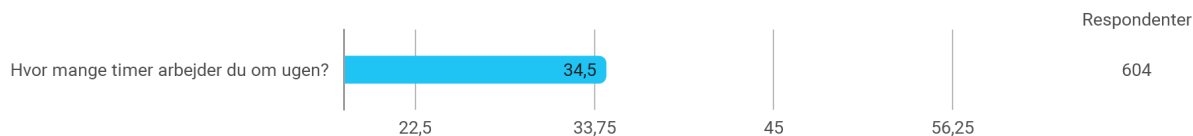


Undersøgelsen er herefter opdelt i 3 selvstændige grupper af besvarelser, som er henholdsvis...

1. dem der arbejder og ikke er gået på efterløn eller pension (617 respondenter)
2. dem der er gået på efterløn eller pension, men stadig arbejder (21 respondenter)
3. dem der er gået på efterløn eller pension og ikke arbejder mere (27 respondenter)

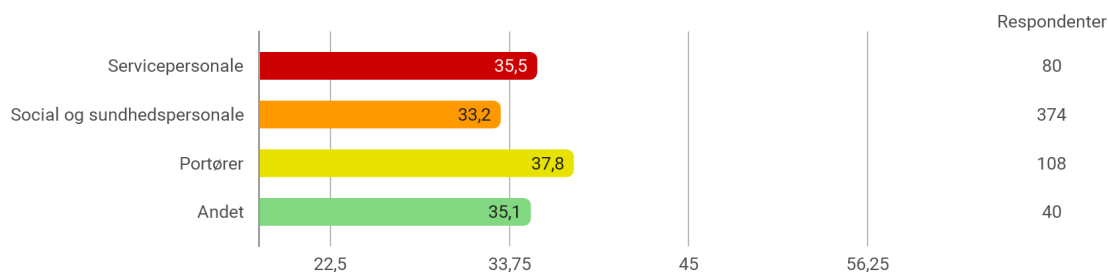
Gruppe 1: Dem der arbejder og ikke er gået på efterløn eller pension - (617 respondenter)

Hvor mange timer arbejder du om ugen? (graf 4)

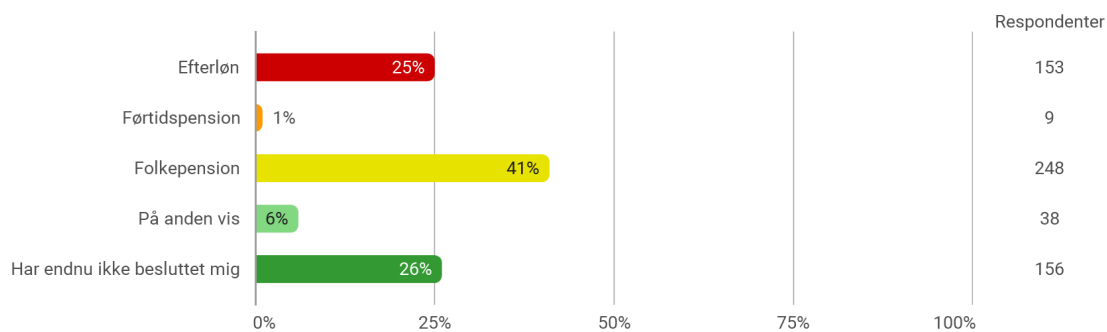


Hvor mange timer arbejder du om ugen? (graf 5)

Opdelt på: Stillingsbetegnelse

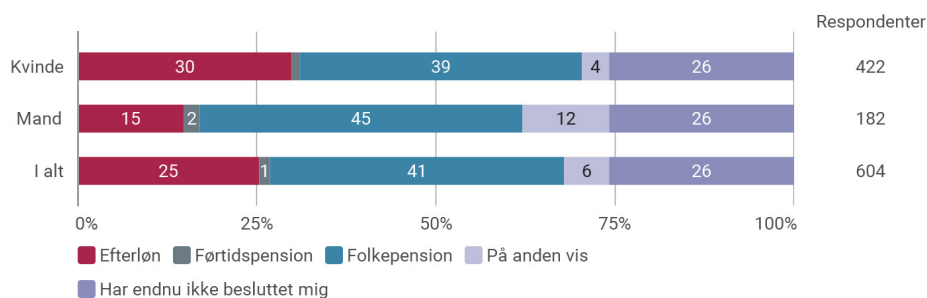


Hvordan regner du med at forlade arbejdsmarkedet? (graf 6)

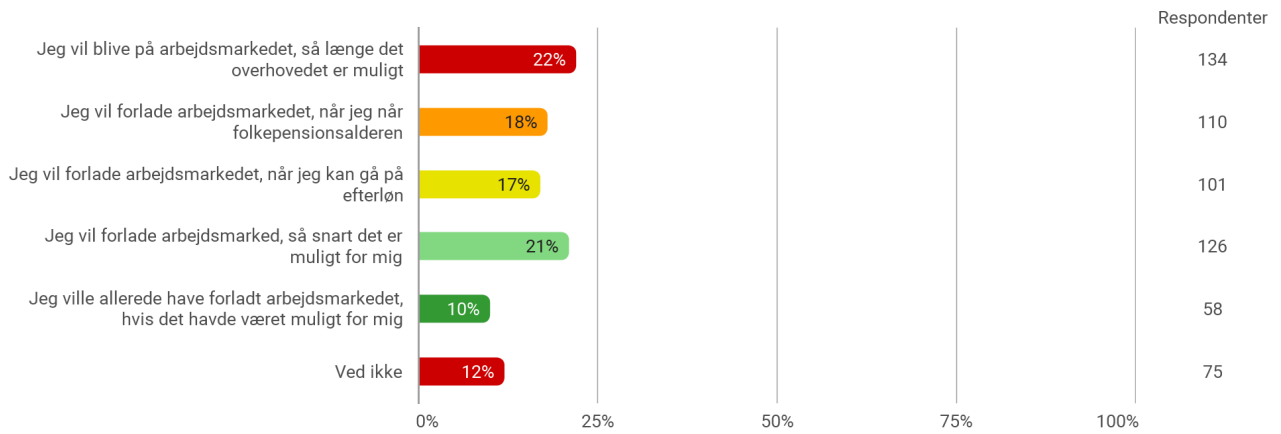


Hvordan regner du med at forlade arbejdsmarkedet? (graf 7)

Krydset med: Hvad er dit Køn?

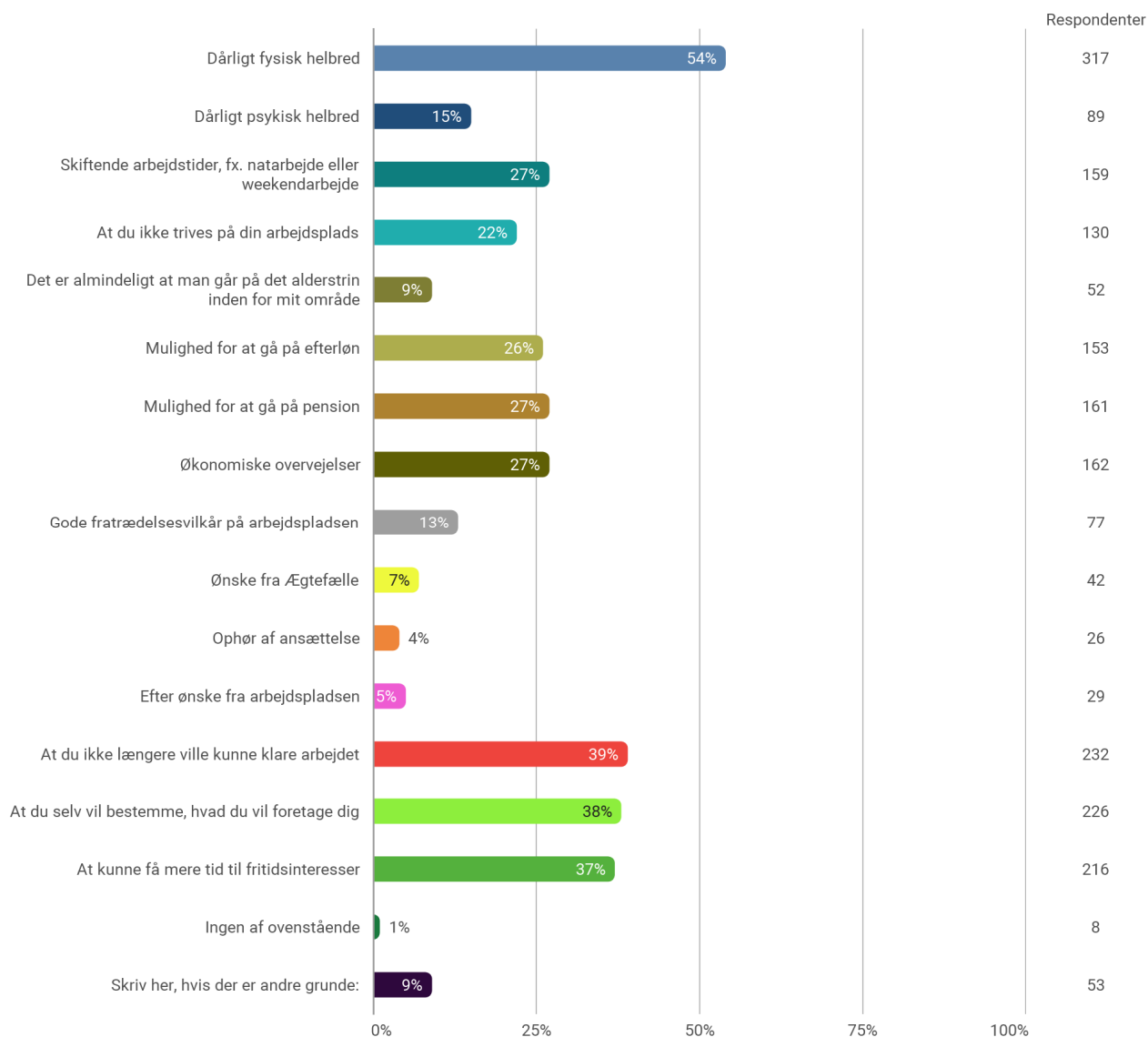


Hvilke af følgende udsagn beskriver bedst dine planer i forhold til at være på arbejdsmarkedet? (graf 8)



Faktorer der kan påvirke din tilknytning til arbejdsmarkedet

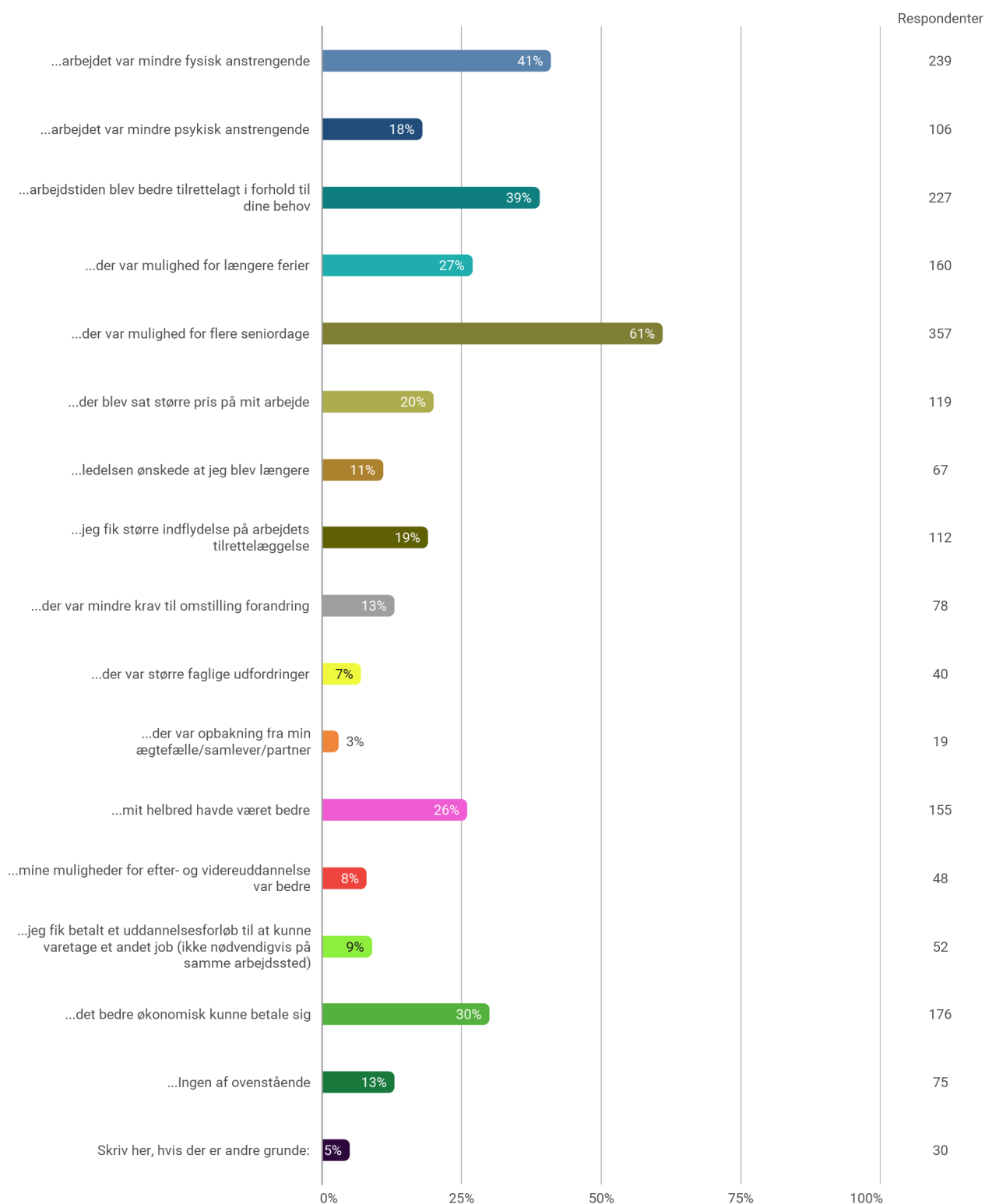
Du skrev at du forventer at forlade arbejdsmarkedet ved alder. Vælg alle de grunde der kan have betydning for dette (multi choice)? (graf 9)



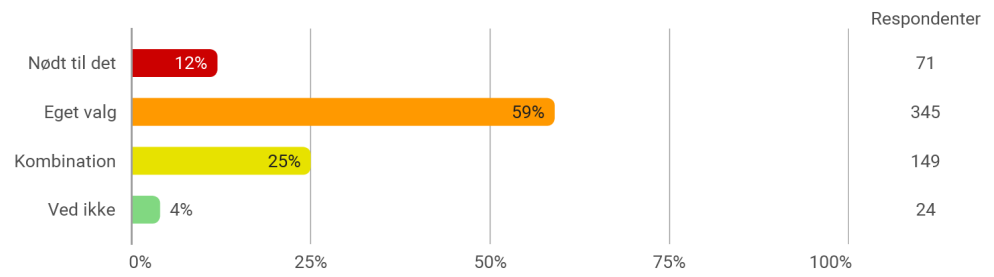
Kvalitative besparelser

De mange kvalitative beskrivelser italesætter specielt, at de som er seniormedarbejdere (50+) er udfordret i forhold til det fysiske og psykiske arbejde. Det opleves f.eks. i forhold til fysisk tungt arbejde, for mange opgaver i forhold til tid, stress og træthed, nedslidning med mange år i jobbet, men også udmattelse når man kommer hjem fra arbejde.

Du skrev at du forventer at forlade arbejdsmarkedet ved alder. Vælg alle de grunde der kunne gøre, at du ville blive længere på arbejdsmarkedet, hvis ... (multi choice)? (graf 10)

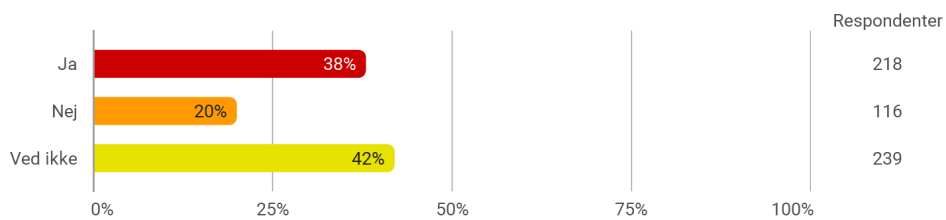


Du skrev at du forventer at forlade arbejdsmarkedet ved alder. Regner du med at forlade arbejdsmarkedet, fordi du bliver nødt til det (f.eks. pga. helbred eller pres fra arbejdspladsen), eller fordi du selv vælger det? (graf 11)



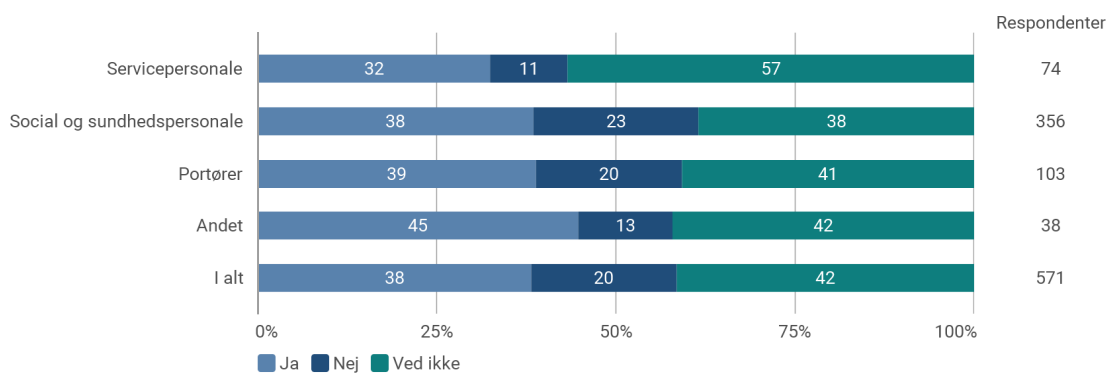
Arbejdspladsens indsats for at fastholde "ældre" medarbejdere

Har din arbejdsplads en nedskreven seniorpolitik? (graf 12)

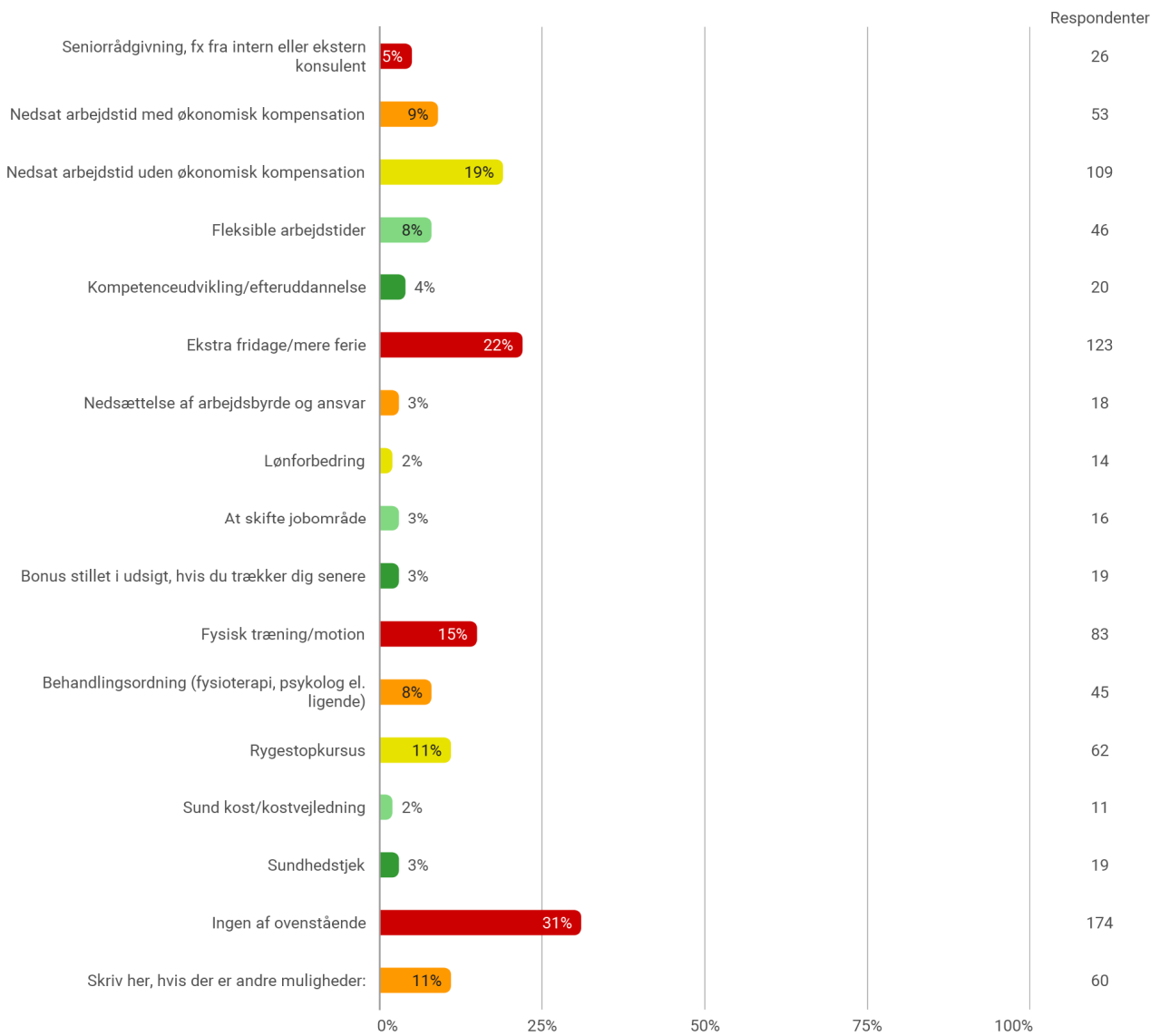


Har din arbejdsplads en nedskreven seniorpolitik? (graf 13)

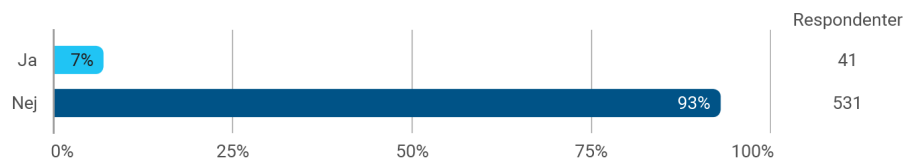
Krydset med: Stillingsbetegnelse



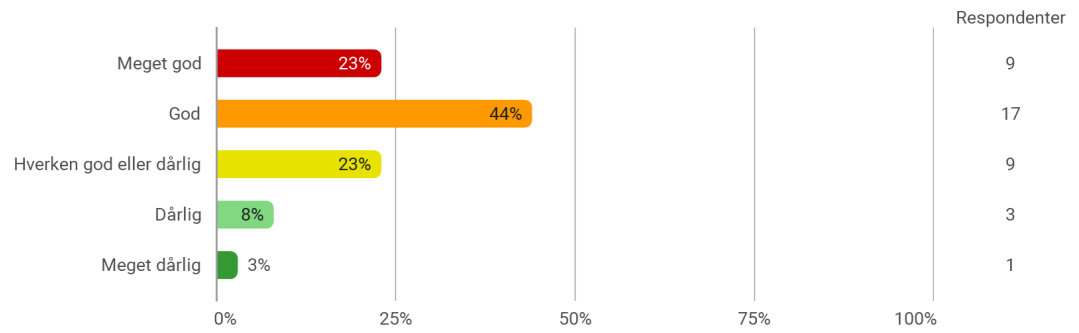
Vælg hvilke af følgende muligheder du har på din arbejdsplads (multi choice)?? (graf 14)



Har der på din arbejdsplads været en drøftelse med dig om dit fremtidige ansættelsesforhold som seniorer (graf 15)

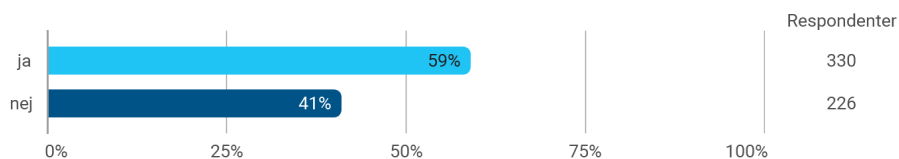


Hvordan var din oplevelse af denne drøftelse (graf 16)



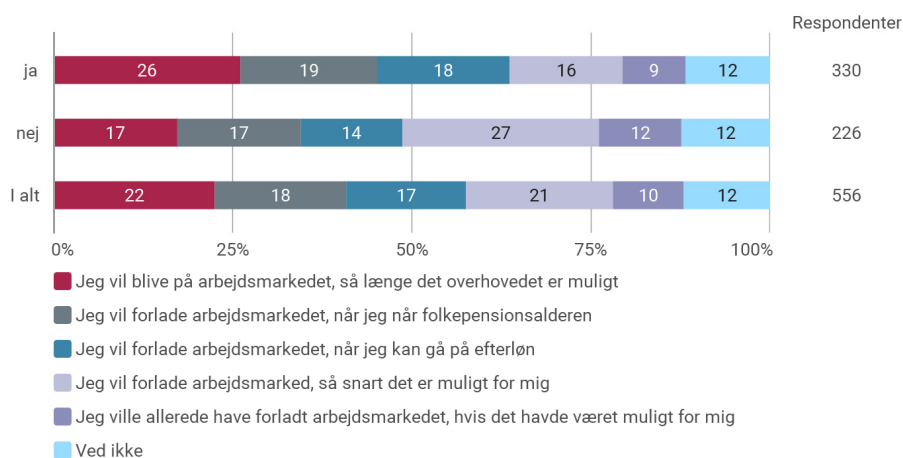
Gradvis tilbagetrækning

Er nedsat arbejdstid for ældre medarbejdere muligt på din arbejdsplads? (graf 17)



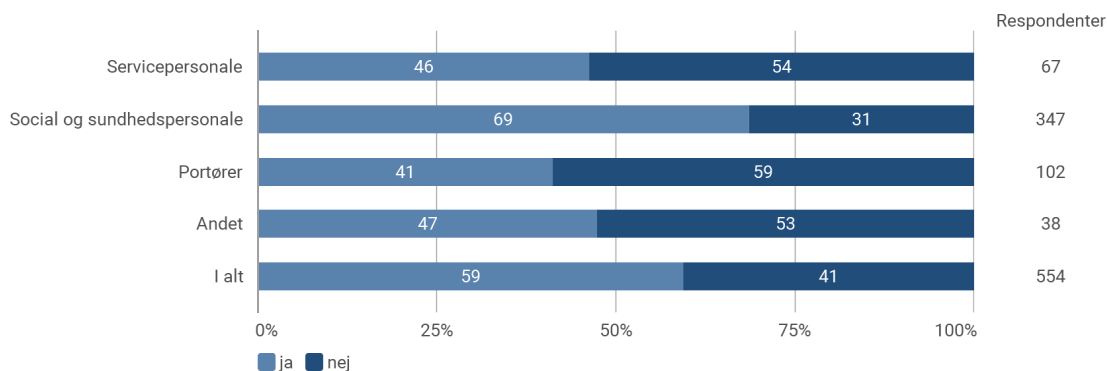
Hvilke af følgende udsagn beskriver bedst dine planer i forhold til at være på arbejdsmarkedet? (graf 18)

Krydset med: Er nedsat arbejdstid for ældre medarbejdere muligt på din arbejdsplads?

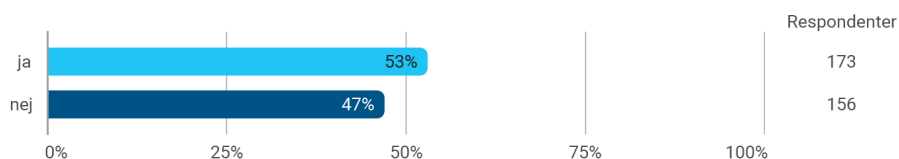


Er nedsat arbejdstid for ældre medarbejdere muligt på din arbejdsplads? (graf 19)

Krydset med: Stillingsbetegnelse

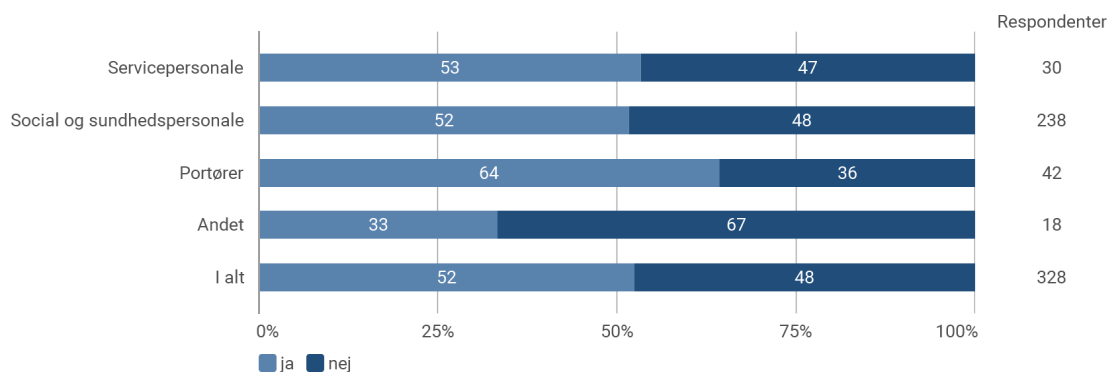


Forventer du at gøre brug af nedsat arbejdstid som overgang til pensionisttilværelsen? (graf 20)

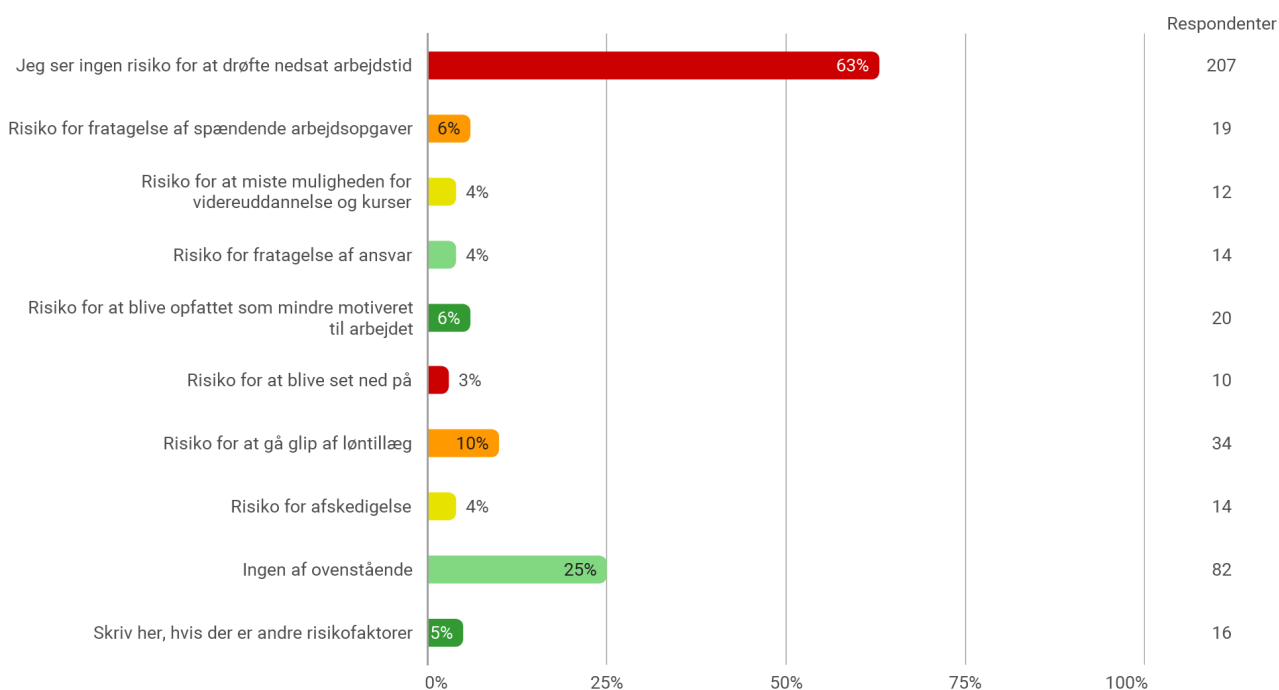


Forventer du at gøre brug af nedsat arbejdstid som overgang til pensionisttilværelsen? (graf 21)

Krydset med: Stillingsbetegnelse

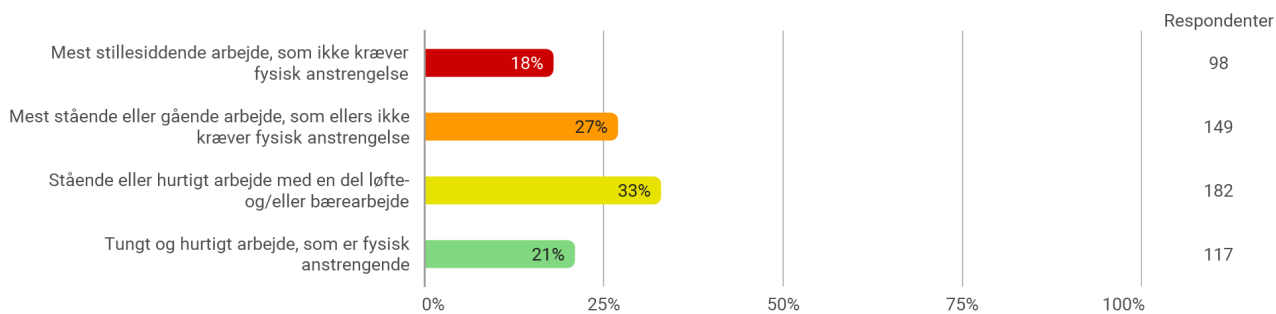


Af hvilke årsager ville du være nervøs for at snakke med din leder om nedsat arbejdstid (multi choice)? (graf 22)

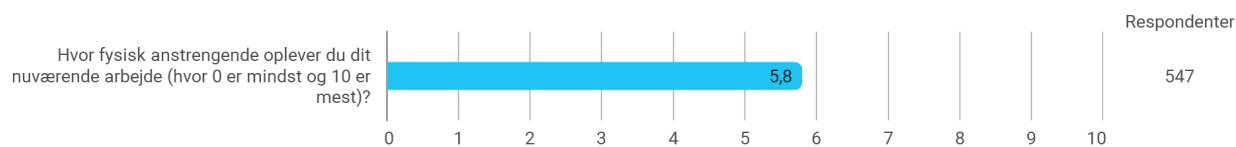


Arbidsforhold og arbejdsmiljø

Hvordan vil du generelt beskrive din fysiske aktivitet i det arbejde som du har i dit arbejdsliv? (graf 23)

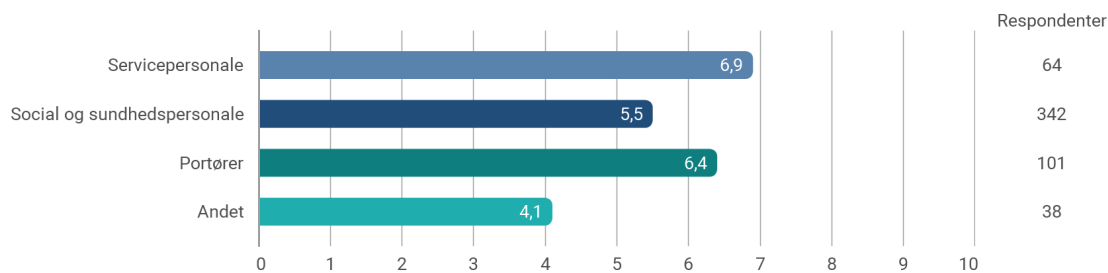


Hvor fysisk anstrengende oplever du dit nuværende arbejde (hvor 0 er mindst og 10 er mest)? (graf 24)



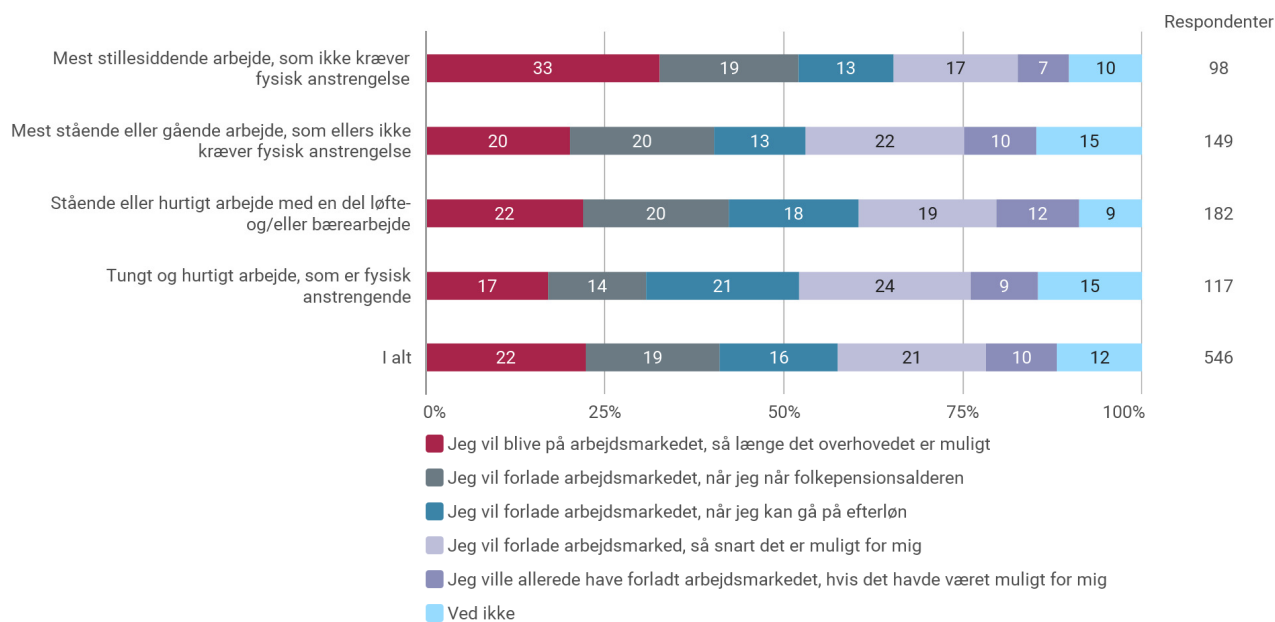
Hvor fysisk anstrengende oplever du dit nuværende arbejde (hvor 0 er mindst og 10 er mest)? (graf 25)

Opdelt på: Stillingsbetegnelse

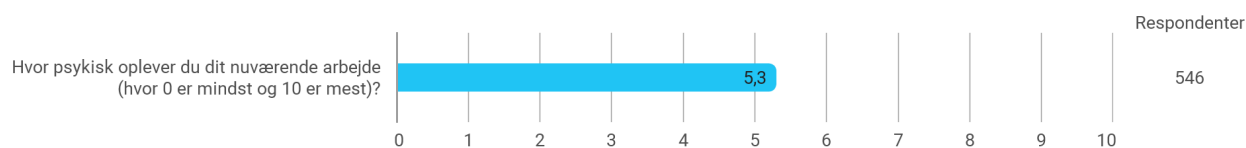


Hvilke af følgende udsagn beskriver bedst dine planer i forhold til at være på arbejdsmarkedet? (graf 26)

Krydset med: Hvordan vil du generelt beskrive din fysiske aktivitet i det arbejde som du har i dit arbejdsliv?

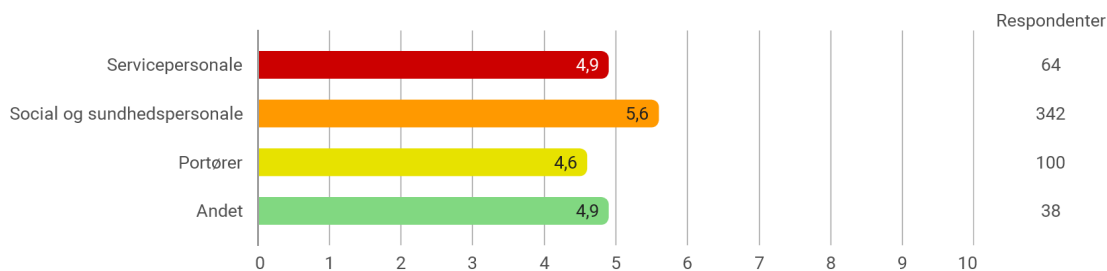


Hvor psykisk oplever du dit nuværende arbejde (hvor 0 er mindst og 10 er mest)? (graf 27)



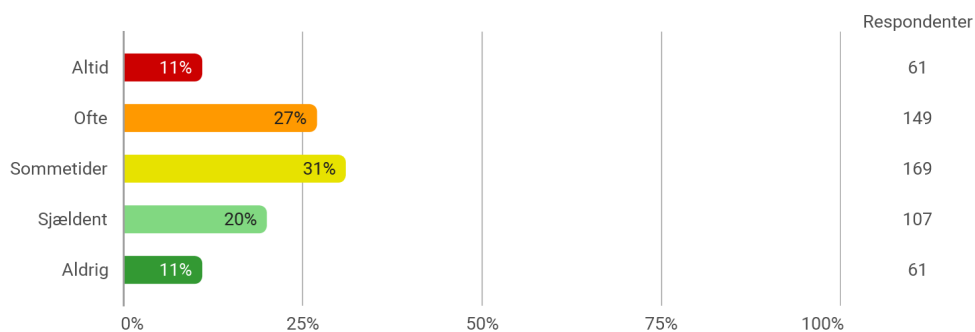
Hvor psykisk oplever du dit nuværende arbejde (hvor 0 er mindst og 10 er mest)? (graf 28)

Opdelt på: Stillingsbetegnelse



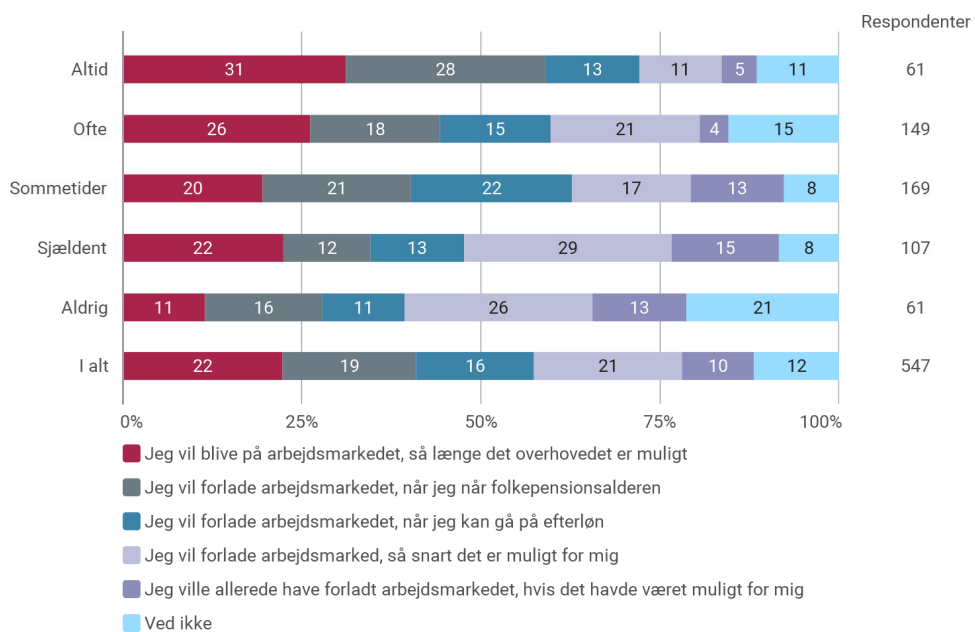
Følgende spørgsmål refererer til social kapital

Tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (fx ældre eller syge) på din arbejdsplads? (graf 29)

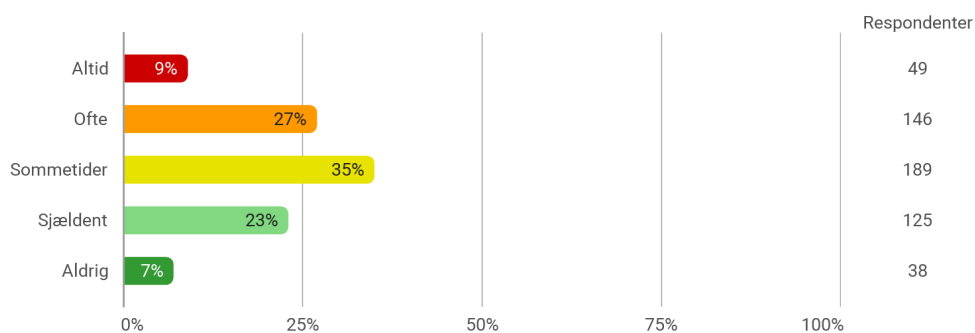


Hvilke af følgende udsagn beskriver bedst dine planer i forhold til at være på arbejdsmarkedet? (graf 30)

Krydset med: Tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (fx ældre eller syge) på din arbejdsplads?

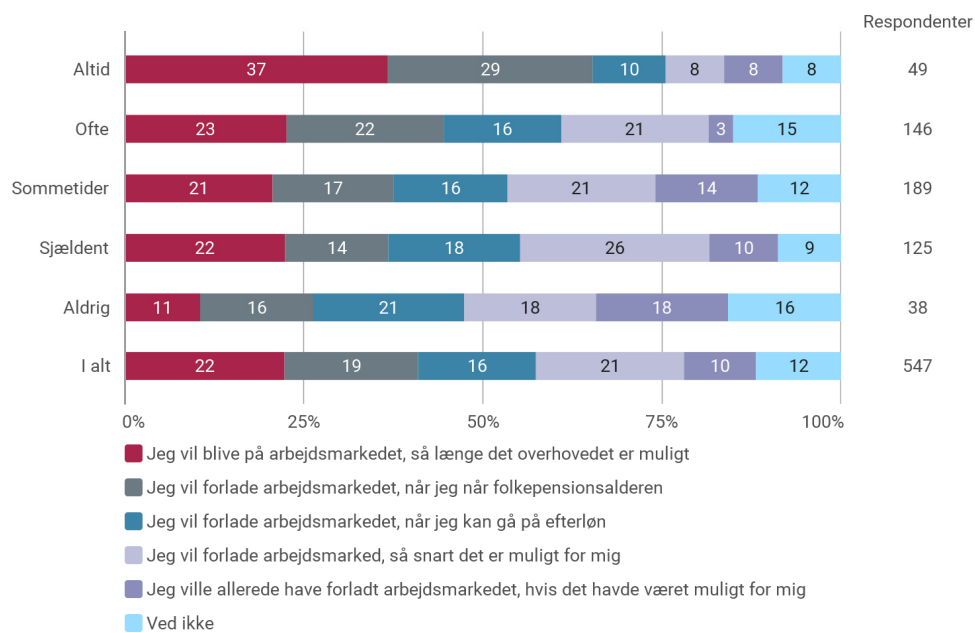


Bliver alle medarbejdere, der påvirkes af en given beslutning, hørt? (graf 31)

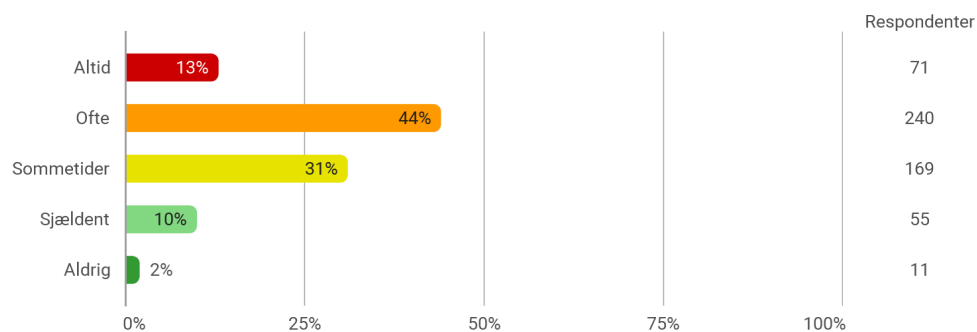


Hvilke af følgende udsagn beskriver bedst dine planer i forhold til at være på arbejdsmarkedet? (graf 32)

Krydset med: *Bliver alle medarbejdere, der påvirkes af en given beslutning, hørt?*

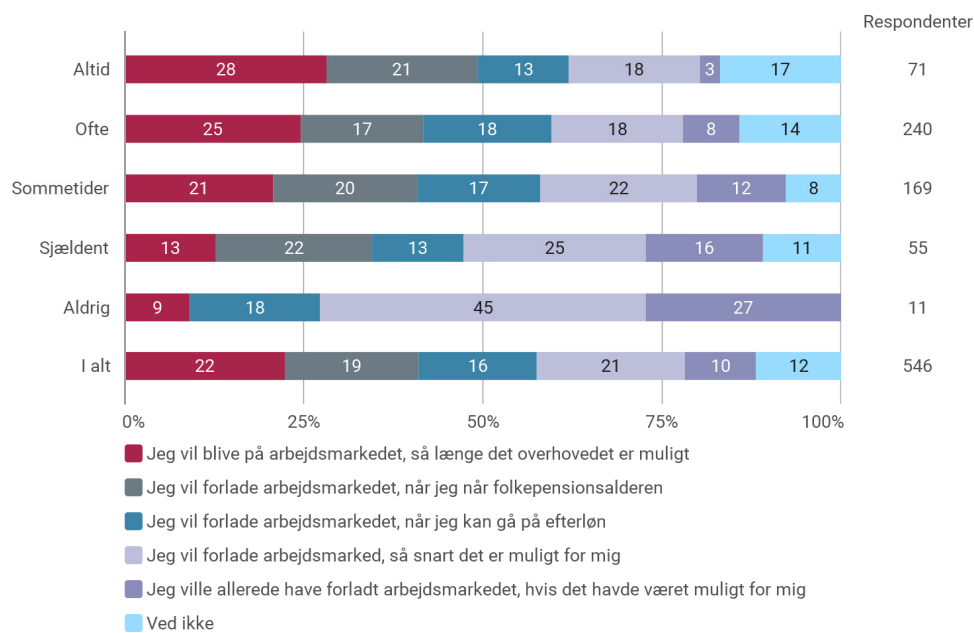


Gør du, dine kollegaer og arbejdssted en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet? (graf 33)

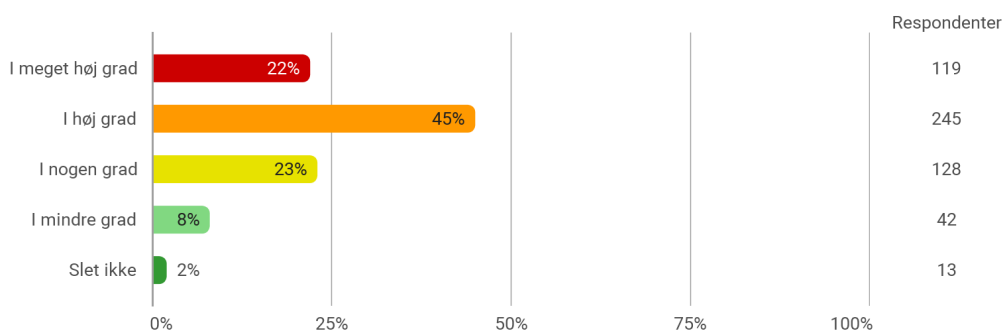


Hvilke af følgende udsagn beskriver bedst dine planer i forhold til at være på arbejdsmarkedet? (graf 34)

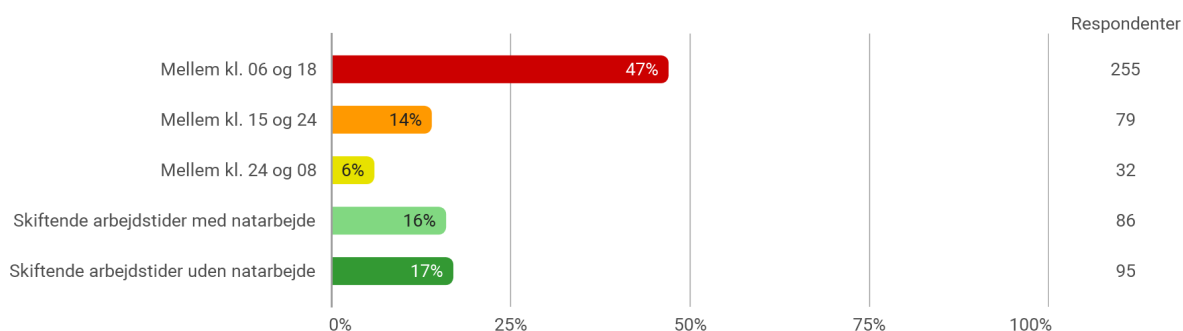
Krydset med: Gør du, dine kollegaer og arbejdssted en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet?



Er dit arbejde vigtigt for dig (ud over indkomst)? (graf 35)



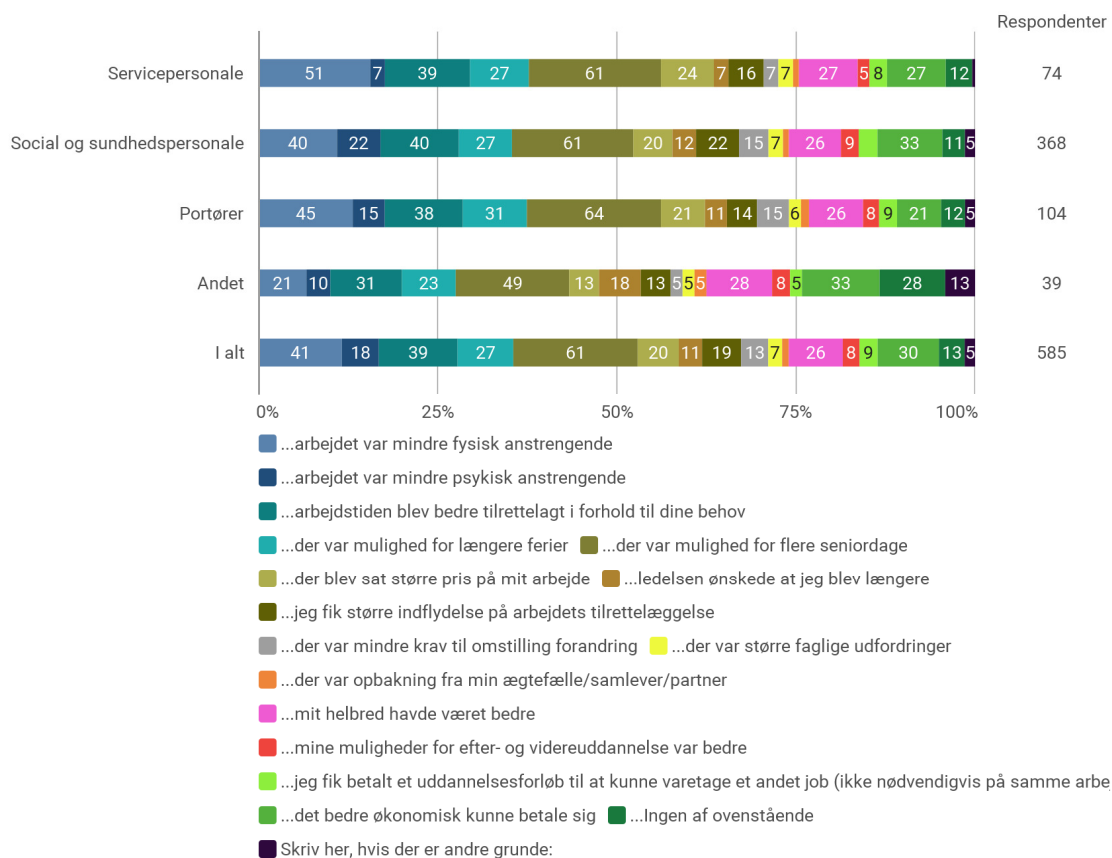
På hvilket tidspunkt af døgnet arbejder du sædvanligvis? (graf 36)



Spørgsmål der er krydstjekket i forhold til andre spørgsmål

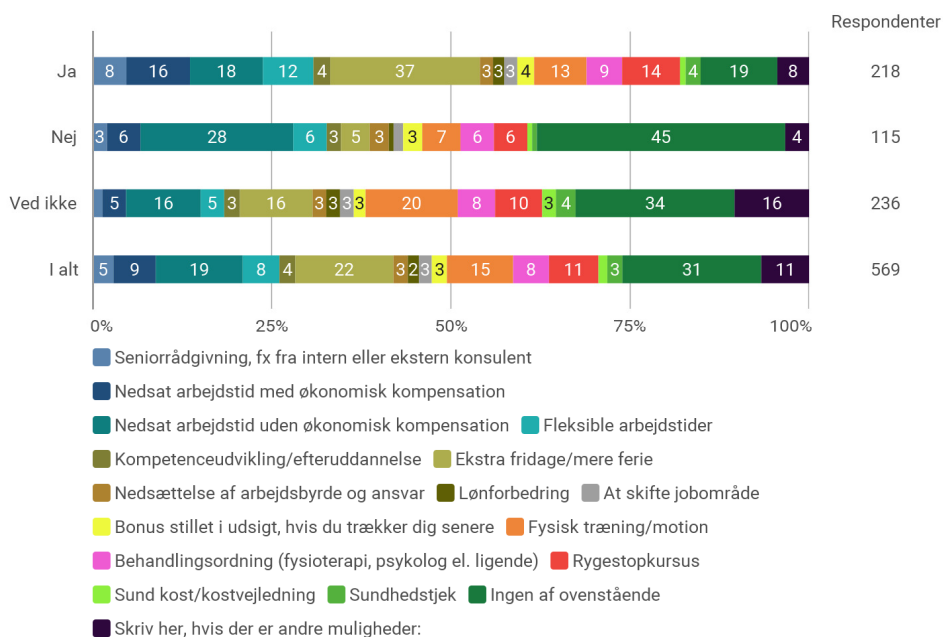
Du skrev at du forventer at forlade arbejdsmarkedet ved alder. Vælg alle de grunde der kunne gøre, at du ville blive længere på arbejdsmarkedet, hvis ... (graf 37)

Krydset med: Stillingsbetegnelse



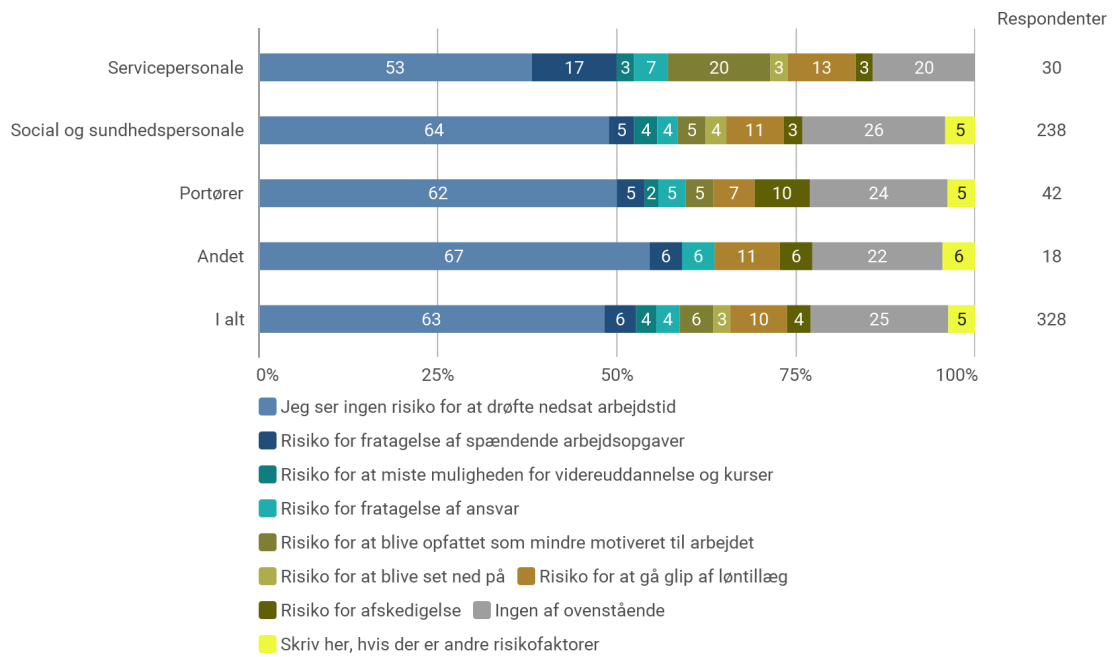
Vælg hvilke af følgende muligheder du har på din arbejdsplads? (graf 38)

Krydset med: Har din arbejdsplads en nedskreven seniorpolitik?



Af hvilke årsager ville du være nervøs for at snakke med din leder om nedsat arbejdstid? (graf 39)

Krydset med: Stillingsbetegnelse



Har du idéer til, hvad der kan gøres anderledes for at fastholde senior og/eller skabe bedre vilkår for seniormedarbejdere?

Opsamling på idéer, som der var mange og overvejende af fra respondenterne:

- Kortere arbejdstid specielt i forbindelse med nedslidning og det at være ældre på arbejdsmarkedet (et problem for mange, idet de ikke får lønkomensation for at gå ned i tid).
- Nedsættelse af arbejdsbyrden, f.eks. lettere og skånsomme arbejdsopgaver.
- Flere seniordage.
- At der i tilrettelæggelsen af vagter tages hensyn til ældre medarbejdere, specielt færre nattevagter, men også andre ulempevagter.

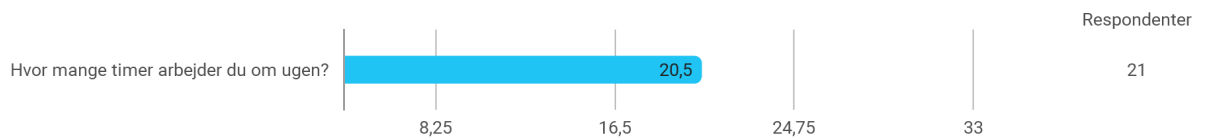
Opsamling på idéer, som der var flere og mange af fra respondenterne:

- Skabe bedre seniorordninger.
- Man kunne oprette seniorstillinger, som er uden for normering, men som aflaster kollegaerne.
- Løbende samtaler med ledelsen om arbejdet og ens helbred.
- At tillidsfolk er med til at sikre en samtaledialog om seniorlivet på arbejdspladsen for de enkelte medarbejdere.
- At ældre medarbejdere ikke skal løbe alarm i psykiatrien.
- Medbestemmelse i forhold til arbejdsopgaver og vagter.
- Mere ferie.
- Mindre arbejdspress og stress.
- Respekt for ældre medarbejdere og deres ressourcer og kompetencer.

Gruppe 2: Dem der er gået på efterløn eller pension, men stadig arbejder (21 respondenter)

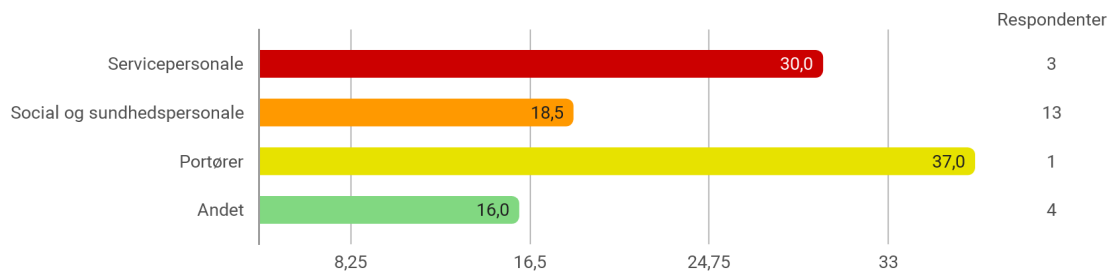
Indledende spørgsmål (data og komparativ)

Hvor mange timer arbejder du om ugen?



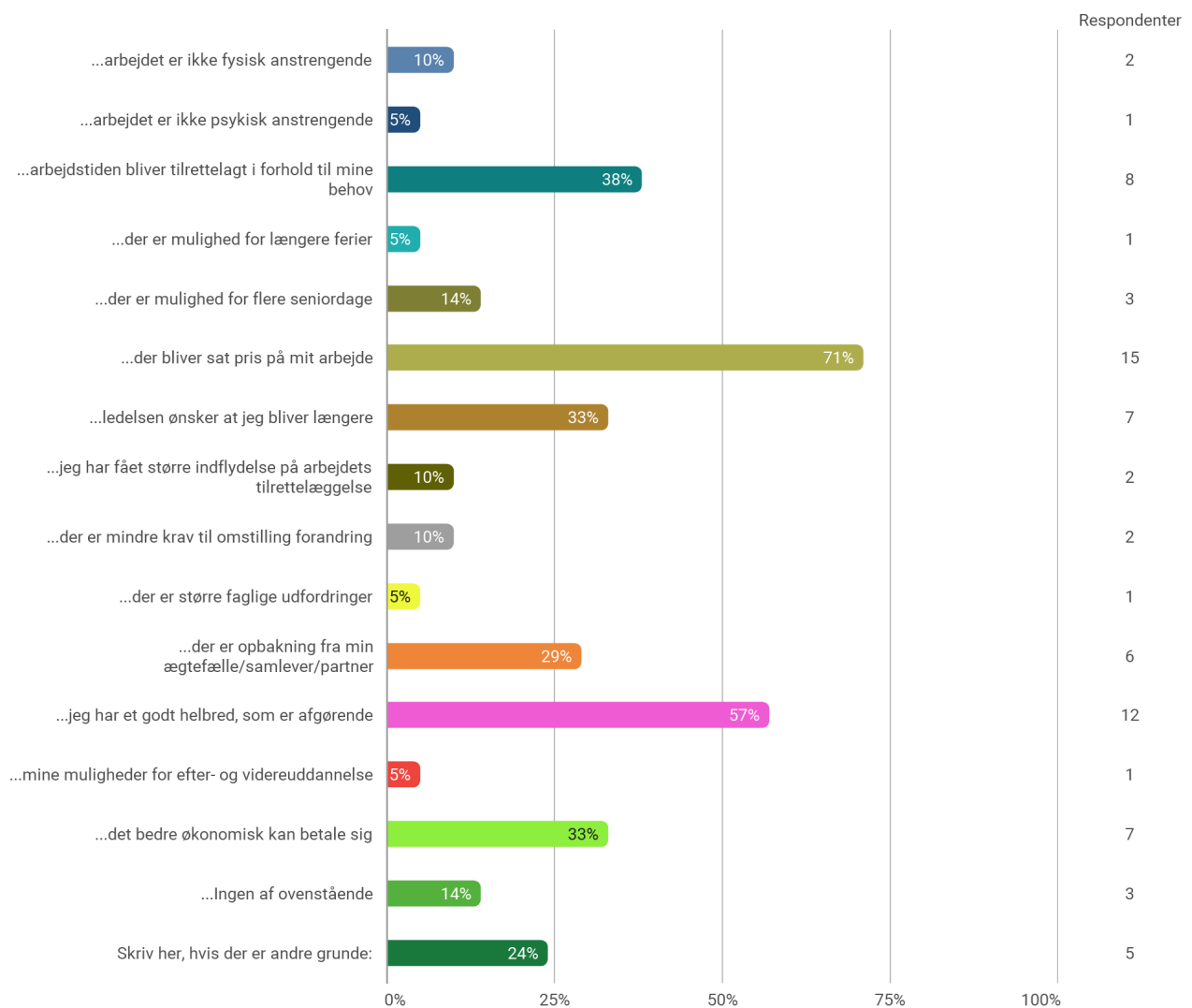
Hvor mange timer arbejder du om ugen?

Opdelt på: Stillingsbetegnelse



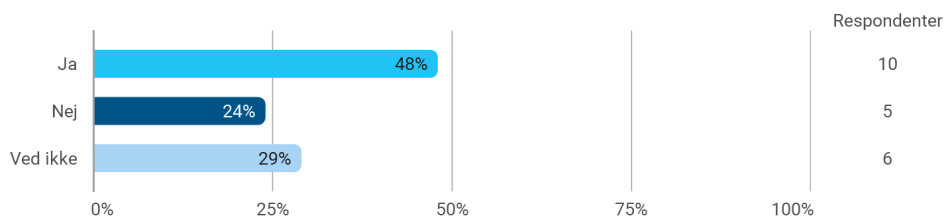
Ting der kan påvirke din tilknytning til arbejdsmarkedet

Vælg alle de grunde der gør, at du stadig er på arbejdsmarkedet?

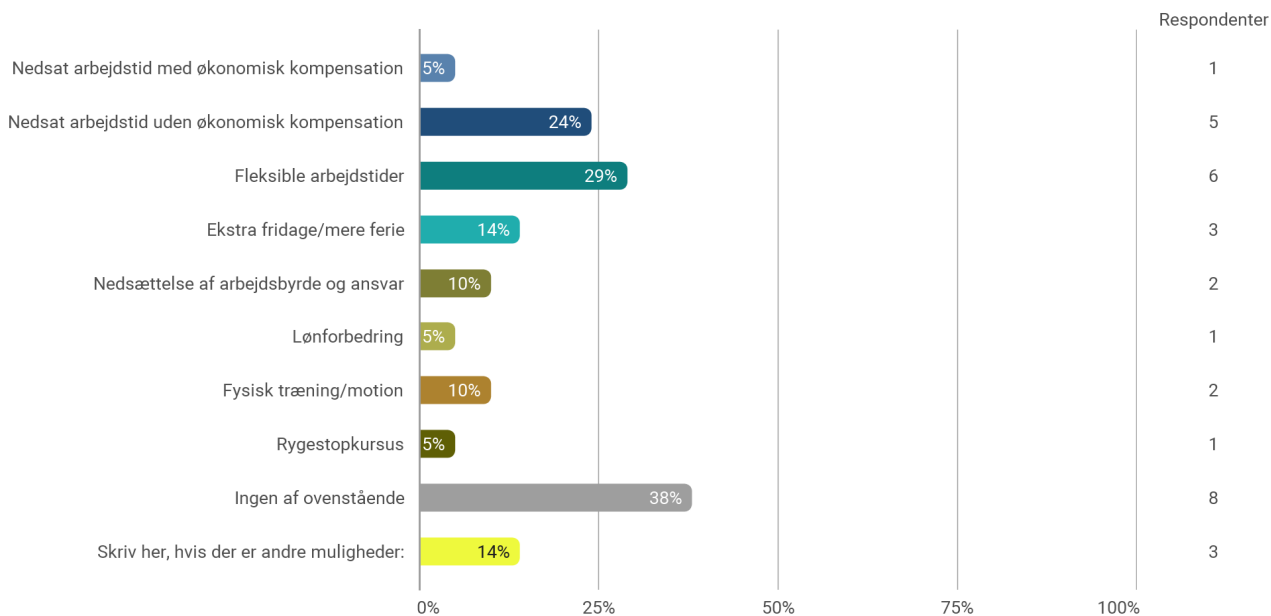


Arbejdspladsens indsats for at fastholde ældre medarbejdere

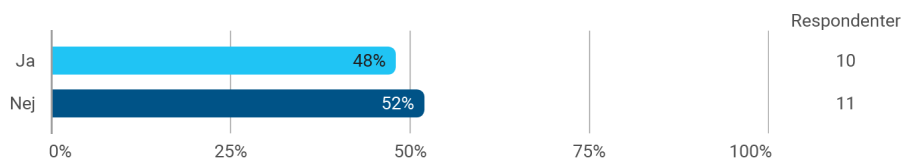
Har din arbejdsplads en nedskreven seniorpolitik?



Vælg hvilke af følgende muligheder du har på din arbejdsplads?

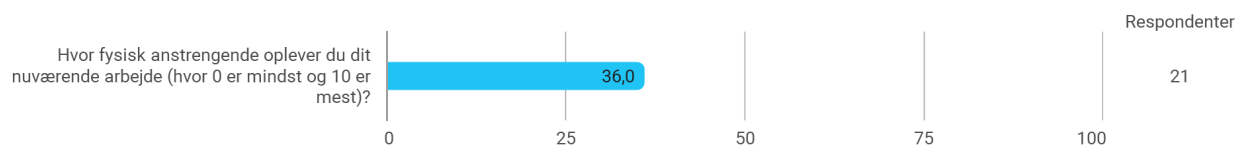


Har der på din arbejdsplads været en drøftelse med dig om dit fremtidige ansættelsesforhold som seniorer

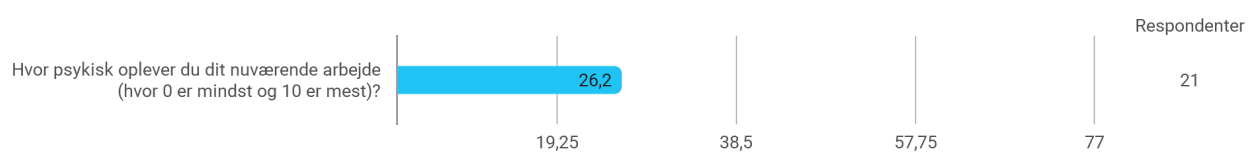


Arbejdsforhold og arbejdsmiljø

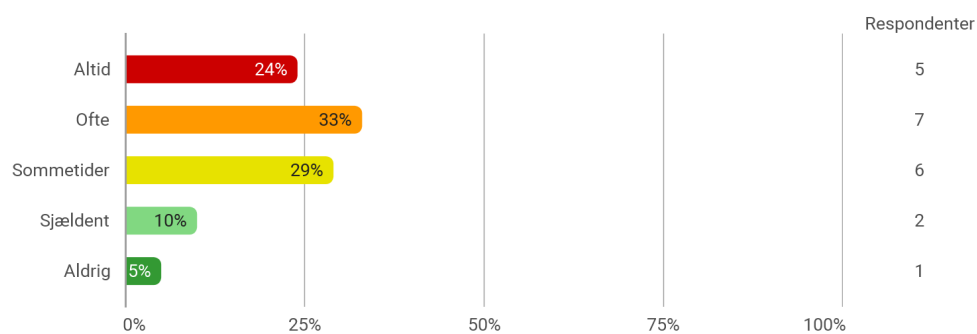
Hvor fysisk anstrengende oplever du dit nuværende arbejde (hvor 0 er mindst og 100 er mest)?



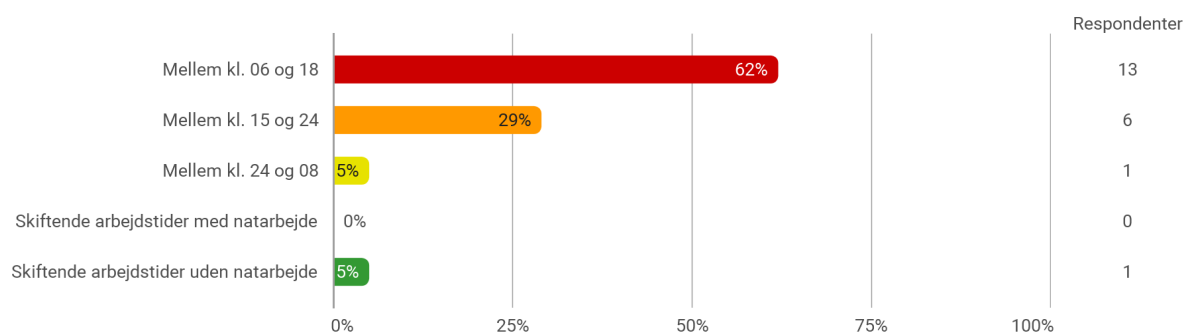
Hvor psykisk oplever du dit nuværende arbejde (hvor 0 er mindst og 100 er mest)?



Tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter (fx ældre eller syge) på din arbejdsplads?



På hvilket tidspunkt af døgnet arbejder du sædvanligvis?



Har du idéer til, hvad der kan gøres anderledes for at fastholde senior og/eller skabe bedre vilkår for seniormedarbejdere?

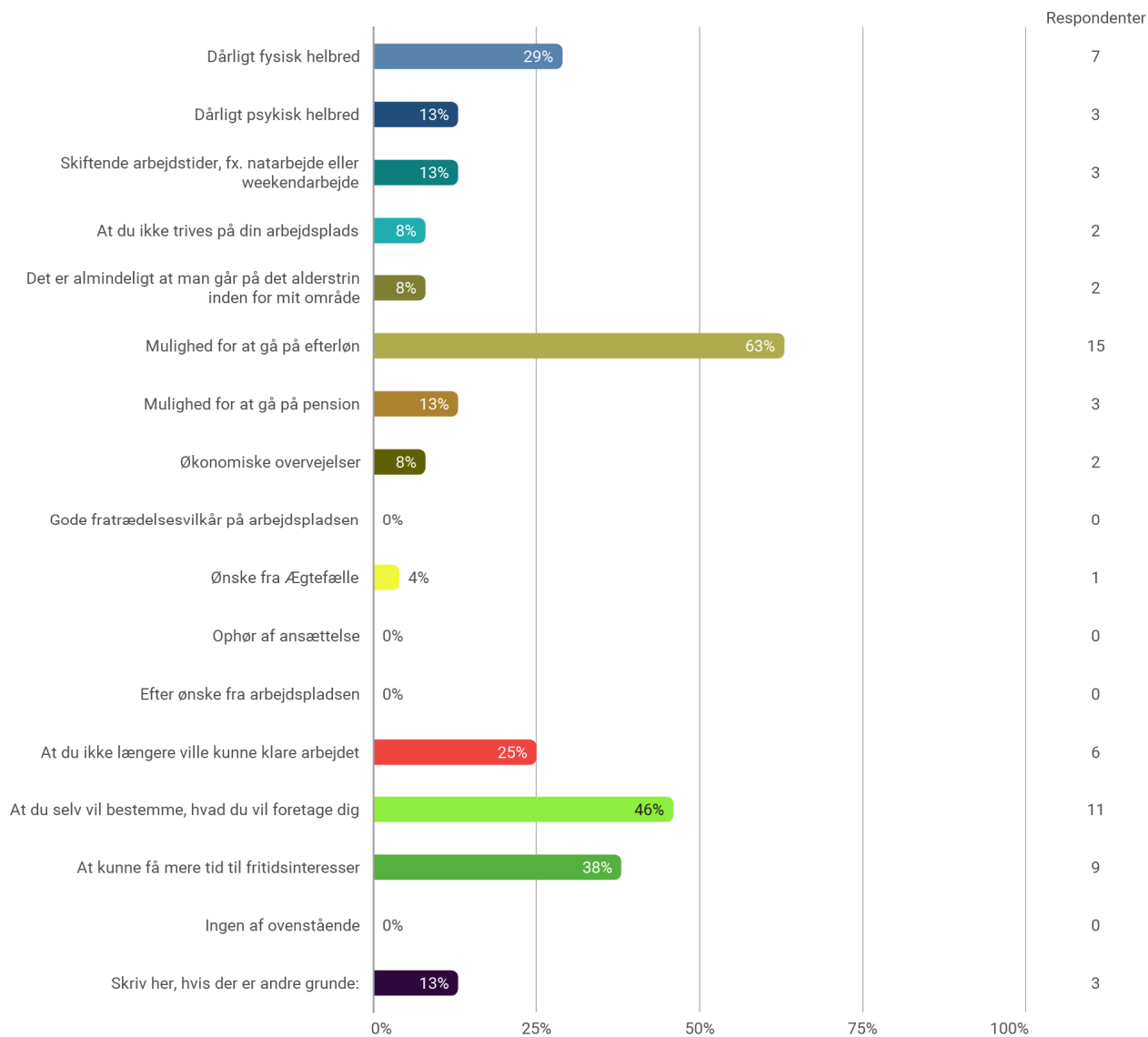
Opsamling på idéer fra respondenterne:

- Flere omsorgsdage og seniordage.
- Nedsat arbejdstid.
- Fleksibel arbejdstid.

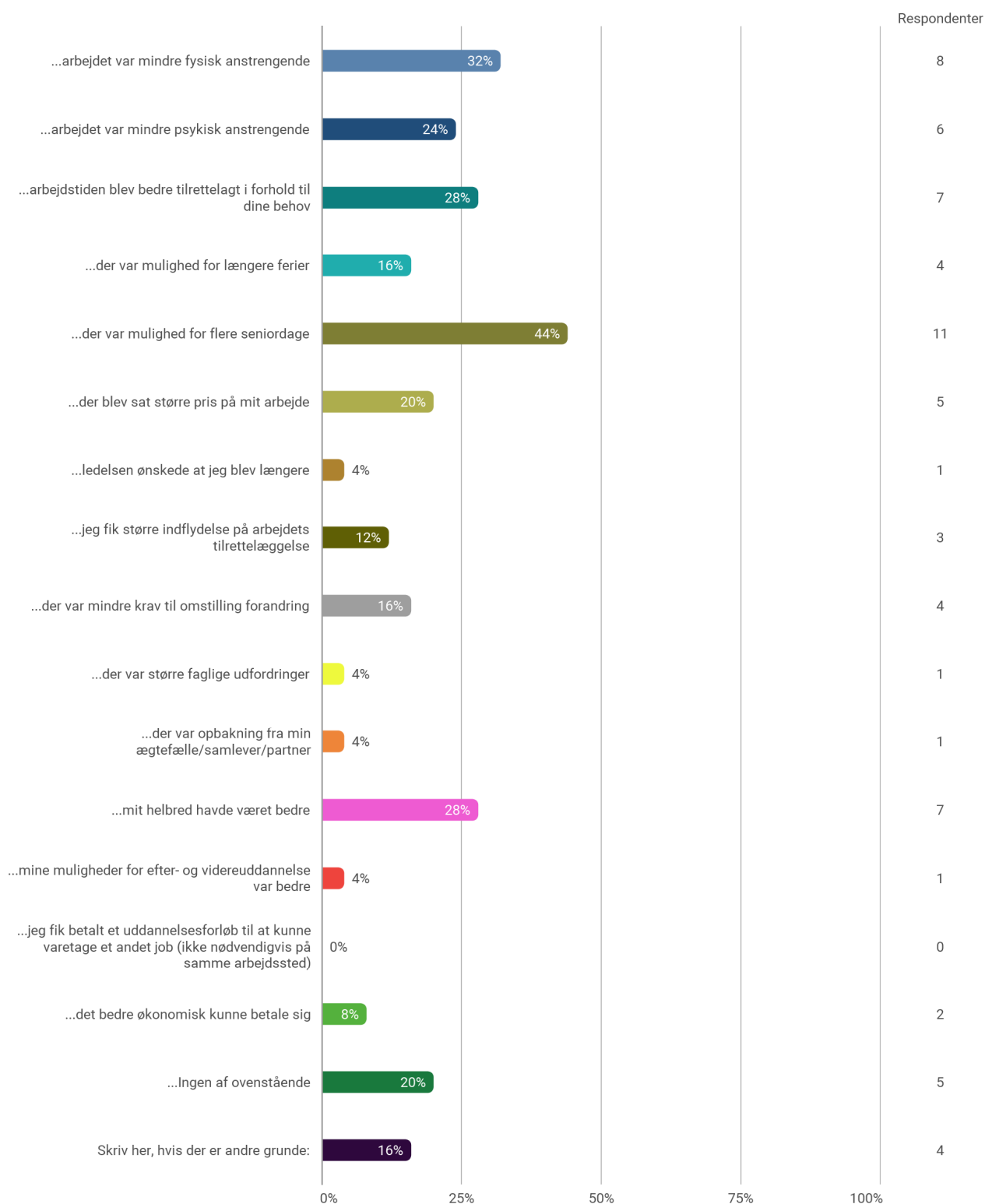
Gruppe 3: Dem der er gået på efterløn eller pension og ikke arbejder mere (27 respondenter)

Ting der kan påvirke din tilknytning til arbejdsmarkedet

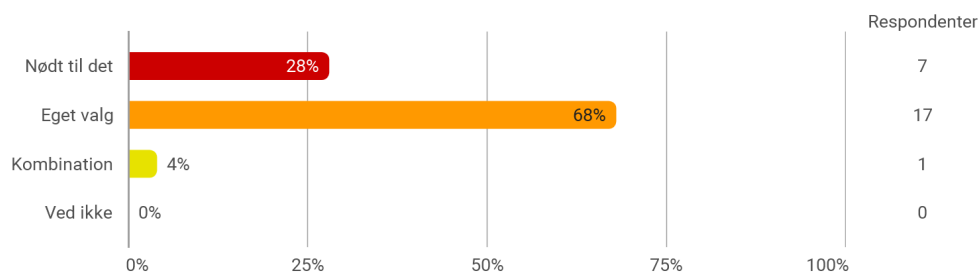
Du skrev, at du forlod arbejdsmarkedet ved at gå på efterløn eller pension. Vælg alle de grunde der havde betydning for dette?



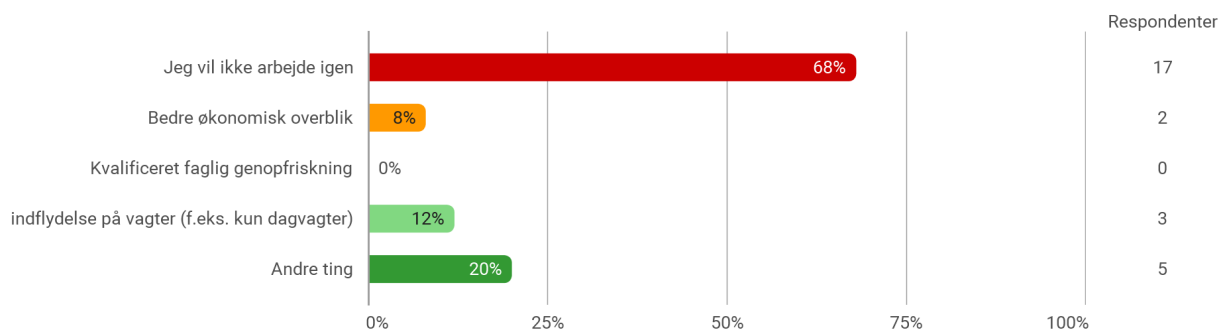
Du skrev, at du forlod arbejdsmarkedet ved at gå på efterløn eller pension Vælg alle de grunde der kunne gøre, at du var blevet længere på arbejdsmarkedet, hvis ...



Du skrev, at du forlod arbejdsmarkedet ved at gå på efterløn eller pension. Forlod du arbejdsmarkedet, fordi du blev nødt til det (f.eks. pga. helbred eller pres fra arbejdspladsen), eller fordi du selv vælger det?

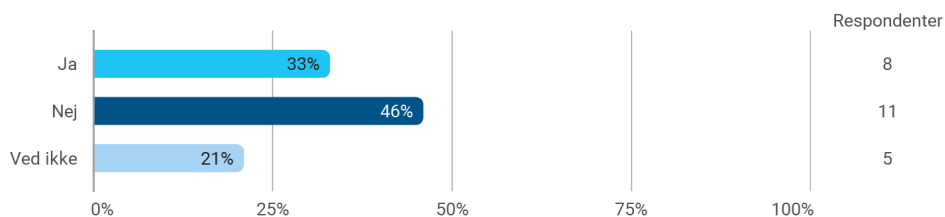


Nu du er gået på efterløn eller pension, hvad skulle der til for at du arbejder et vist antal timer igen?

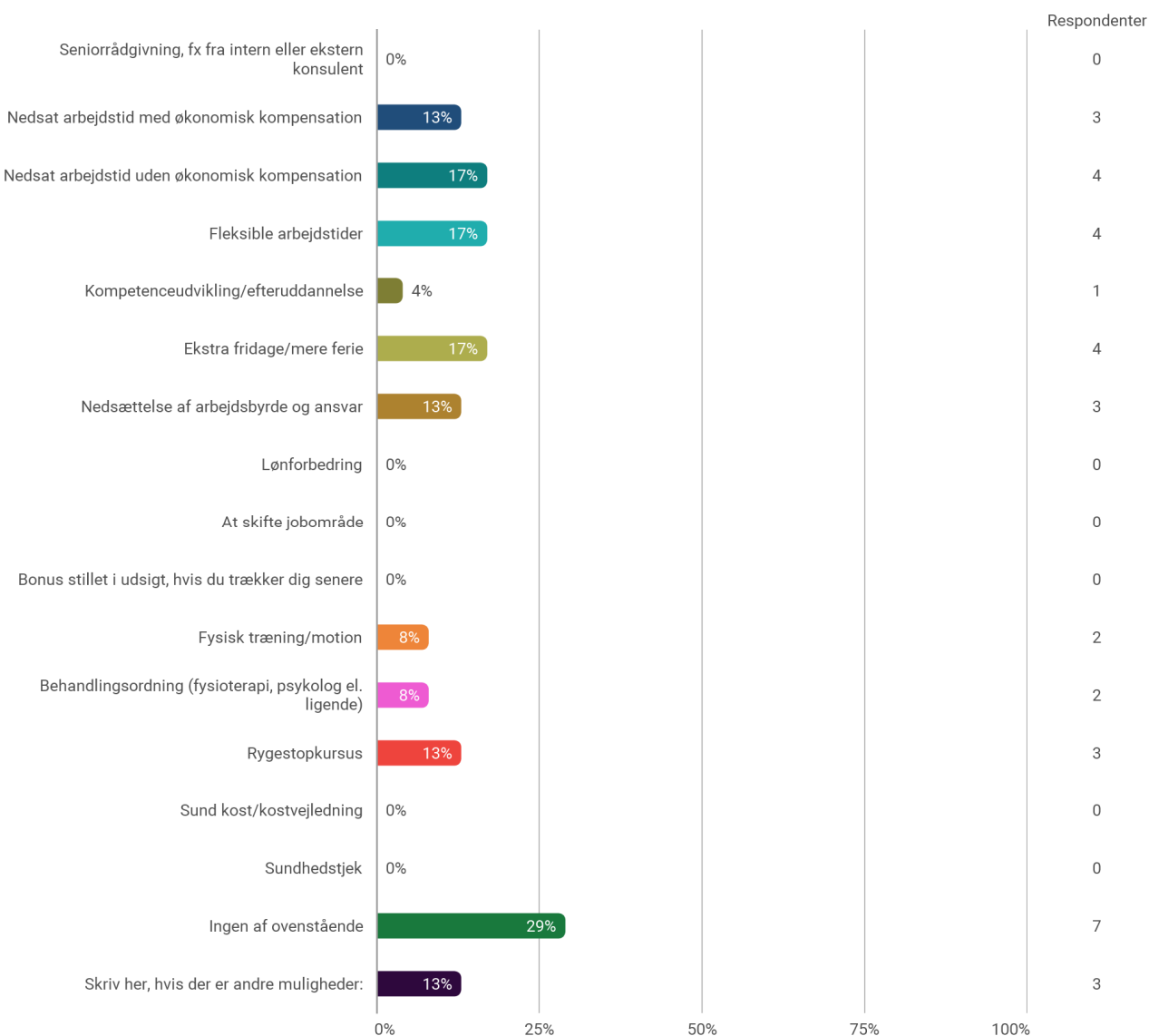


Arbejdspladsens indsats for at fastholde ældre medarbejdere

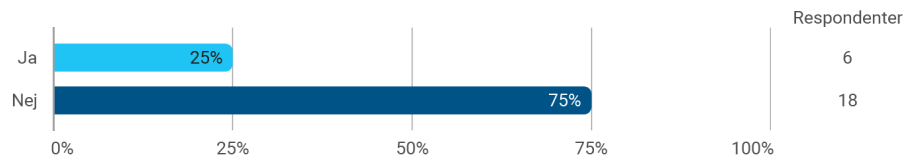
Har din arbejdsplads en nedskreven seniorpolitik?



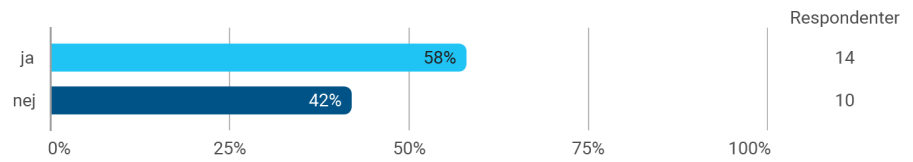
Vælg hvilke af følgende muligheder du havde på din arbejdsplads?



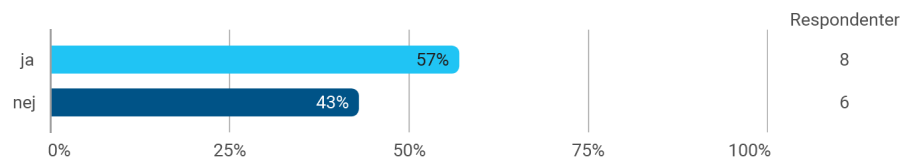
Var der på din arbejdsplads en drøftelse med dig om dit fremtidige ansættelsesforhold som seniorer



Var nedsat arbejdstid for ældre medarbejdere muligt på din arbejdsplads?

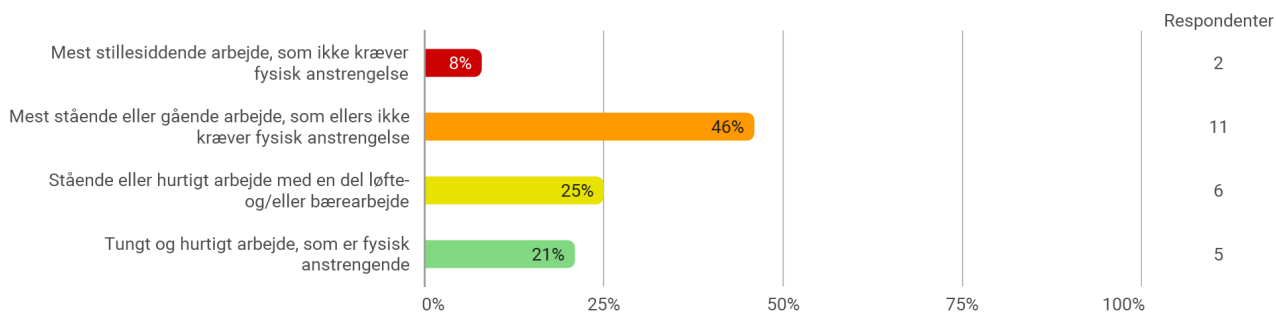


Ville du havde gjort brug af nedsat arbejdstid som overgang til pensionisttilværelsen?

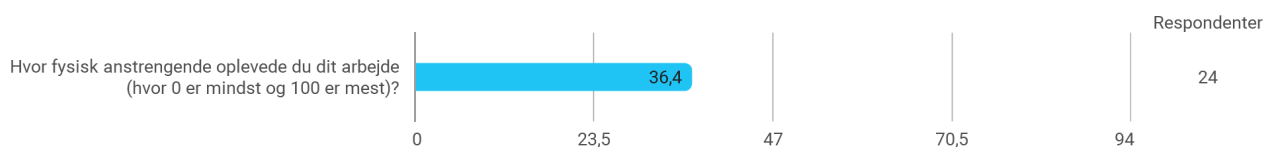


Arbidsforhold og arbejdsmiljø

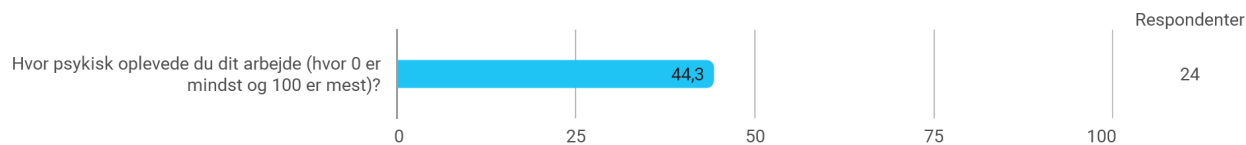
Hvordan vil du generelt beskrive din fysiske aktivitet i det arbejde som du havde på din arbejdsplads?



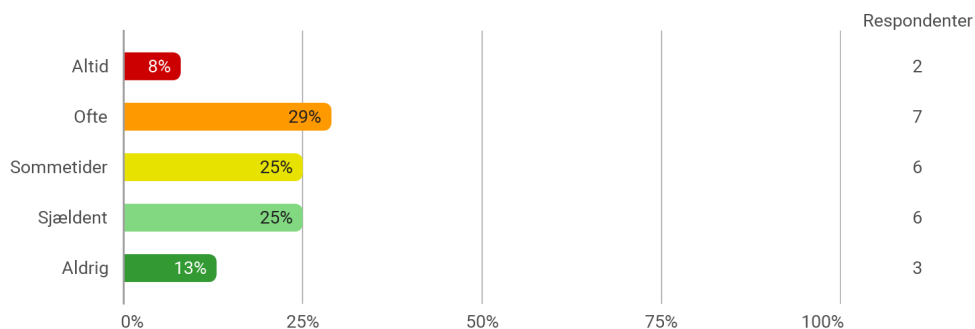
Hvor fysisk anstrengende oplevede du dit arbejde (hvor 0 er mindst og 100 er mest)?



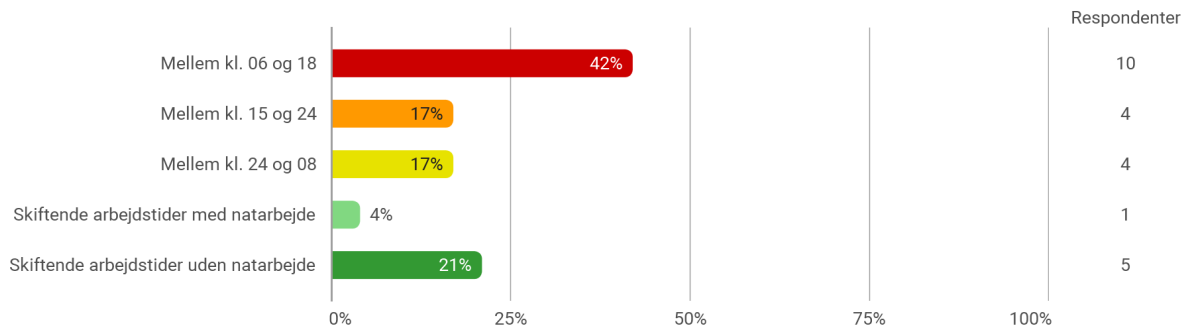
Hvor psykisk oplevede du dit arbejde (hvor 0 er mindst og 100 er mest)?



Blev der taget hensyn til medarbejdere med færre kræfter (fx ældre eller syge) på din arbejdsplads?



På hvilket tidspunkt af døgnet arbejdede du sædvanligvis?



Har du idéer til, hvad der kan gøres anderledes for at fastholde senior og/eller skabe bedre vilkår for seniormedarbejdere?

Opsamling på idéer fra respondenterne:

- Nedsættelse af arbejdsbyrden, f.eks. lettere og skånsomme arbejdsopgaver.
- At der i tilrettelæggelsen af vagter tages hensyn til ældre medarbejdere, specielt færre nattevagter, men også andre ulempevagter.
- Skabe bedre seniorordninger.