

Rundspørge om tilbagetrækning blandt

De Erfarne Ledere

Resumé af rundspørge til medlemmer af 13 faglige organisationer foretaget for Væksthus for ledelse i perioden 13. januar.-1. marts 2011

Indhold

Om undersøgelsen.....	2
Om resuméet	3
Sammenfatning.....	4
De erfarne ledere og tidspunktet for deres tilbagetrækning	4
”Tidligst muligt”	6
”62 år”	8
”Sen efterløn”	10
Yderligere motivation hos ”udskyderne”	12
”Folkepension”	12
”Længst muligt”	14
”Udnyttet efterløn”	16
”Aktive seniorer”	17

Lars Friis

Grønnegade 93 . 8000 Århus C . Tlf. 36968719 . Mobil 28877819 . post@larsfriis.dk . www.larsfriis.dk

Om undersøgelsen

Den elektroniske rundspørge har omfattet medlemmer af 13 faglige organisationer med følgende antal svar fra hver:

Tabel 1

Organisation	Antal
BUPL	482
Dbio (Danske Bioanalytikere)	94
Dansk Socialrådgiverforening (DS)	67
Dansk Sygeplejeråd	336
Danske Fysioterapeuter	60
DL – Fagforeningen for lægesekretærer (HK)	39
Ergoterapeutforeningen	22
FOA	185
Foreningen af Speciallæger (FAS)	271
HK/Kommunal	102
Kost & Ernæringsforbundet	76
Skolelederforeningen	236
Socialpædagogerne (SL)	225
En anden organisation*	20
I alt	2.215

*Nogle få svarpersoner har tilkendegivet, at de i dag ikke er medlem af en af de nævnte 13 organisationer.

Som udgangspunkt for undersøgelsen er der to forudsætninger, og derfor gælder to karakteristika for alle de svar, der er medtaget i dette resumé:

- **Svarpersonerne er ansat i lederstillinger (eller tidligere ansat i lederstilling*)**
- **Svarpersonerne er i alderen 55 år eller derover (erfarne ledere). De to ældste svarpersoner er 73 år.**

* Undersøgelsen omfatter 140 tidligere ledere, der nu er i en anden jobfunktion (6,2 pct.)

For at respondenterne kunne opleve en smidig afvikling af rundspørgen, har det rent teknisk ved hovedparten af spørgsmålene ikke været et krav, at man skulle besvare et spørgsmål, før man kunne gå videre til det næste. Derfor har antallet af svar været forskellige ved de enkelte spørgsmål. Især ved mere komplekse spørgsmålsbatterier er antallet af svar dalet. Når antallet af svar i nogle tilfælde er væsentligt lavere, skyldes det, at såkaldte aktiveringsregler har filtreret nogle respondenter fra, så kun de, der har svaret noget bestemt på et tidligere spørgsmål, har fået dette spørgsmål.

Der er ikke foretaget nogen bortfaldsanalyse, hvor en række parametre ved rundspørgedeltagerne er sammenlignet med samme karakteristika i hele populationen i de 13 organisationer, men meget tyder på, at bortfaldet i stor udstrækning skyldes udgåede e-mail-adresser og andre forældede data som overgang til pension, efterløn osv. Erfaringsmæssigt vurderes bortfaldet derfor at være vilkårligt og ikke påvirke undersøgelsesresultatet i nævneværdigt omfang.

Om resuméet

Til grund for dette resumé ligger en rapport på 90 sider med 54 frekvenstabeller samt 1.158 åbne svar fra i alt 847 svarpersoner, dvs. mere end hver tredje deltager i undersøgelsen (38 pct.). Ved udarbejdelsen af resuméet er der yderligere lavet mange filtreringer og krydstabuleringer med henblik på at identificere signifikante forskelle i de afgivne svar på indholdsspørgsmål i forhold til en række baggrundsvariable.

Lars Friis,
10. juni 2011

Sammenfatning

Omkring halvdelen af de 55-59-årige ledere i kommuner og regioner forventer, at de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, før de bliver 65 år. Kun cirka hver fjerde er indstillet på at være erhvervsaktiv til 65-årsdagen eller længere.

Ledernes egne forventninger til deres tilbagetrækningstidspunkt kan om få år føre til betydelige problemer med at dække behovet for ledere i det offentlige, men denne undersøgelse viser, at en stribe personalepolitiske tiltag kan bidrage til, at mange ledere vil overveje at udskyde datoen for den sidste arbejdsdag.

Blandt de mere end 2.200 svarpersoner er 95 i alderen over 65 år, der er særligt interessante at undersøge, fordi de rent faktisk har forlænget deres tid på arbejdsmarkedet ud over den normale pensionsalder.

Undersøgelsen omfatter også 204 62-64-årige svarpersoner, der ikke udnytter deres ret til efterløn. De er på samme måde værd at kigge nærmere på. Svarene for disse to grupper viser tydeligt, hvilke fem faktorer der især har fået dem til at forblive på arbejdsmarkedet:

- Jeg kan lide mine arbejdsopgaver
- Mulighed for fortsat faglig udvikling
- Mulighed for fortsat personlig udvikling
- Anerkendelse af min arbejdsindsats
- Jeg har bevaret mit tidligere ansvarsniveau

Men også blandt dem, der forventer at trække sig tilbage, inden de fylder 65 år, viser undersøgelsen tendenser i retning af, at de kan påvirkes til at forlænge tiden på arbejdsmarkedet. Kun en tredjedel markerer nemlig, at de er helt sikre i denne beslutning. To ud af tre er altså i en vis grad åbne for, at særlige tiltag kan få dem til at blive længere. Afhængigt af det foretrukne tidspunkt for tilbagetrækning er der forskelle i prioriteringerne, men følgende tiltag ligger alle i toppen og kan især være et motiv til at arbejde længere:

- Mulighed for at arbejde med interessante opgaver
- Mulighed for at gå ned i arbejdstid (herunder flere fridage og/eller mere ferie) med delvis lønkomensation
- Mulighed for at fastholde samme ansvarsniveau
- Mulighed for mere fleksible arbejdstider

De erfarne ledere og tidspunktet for deres tilbagetrækning

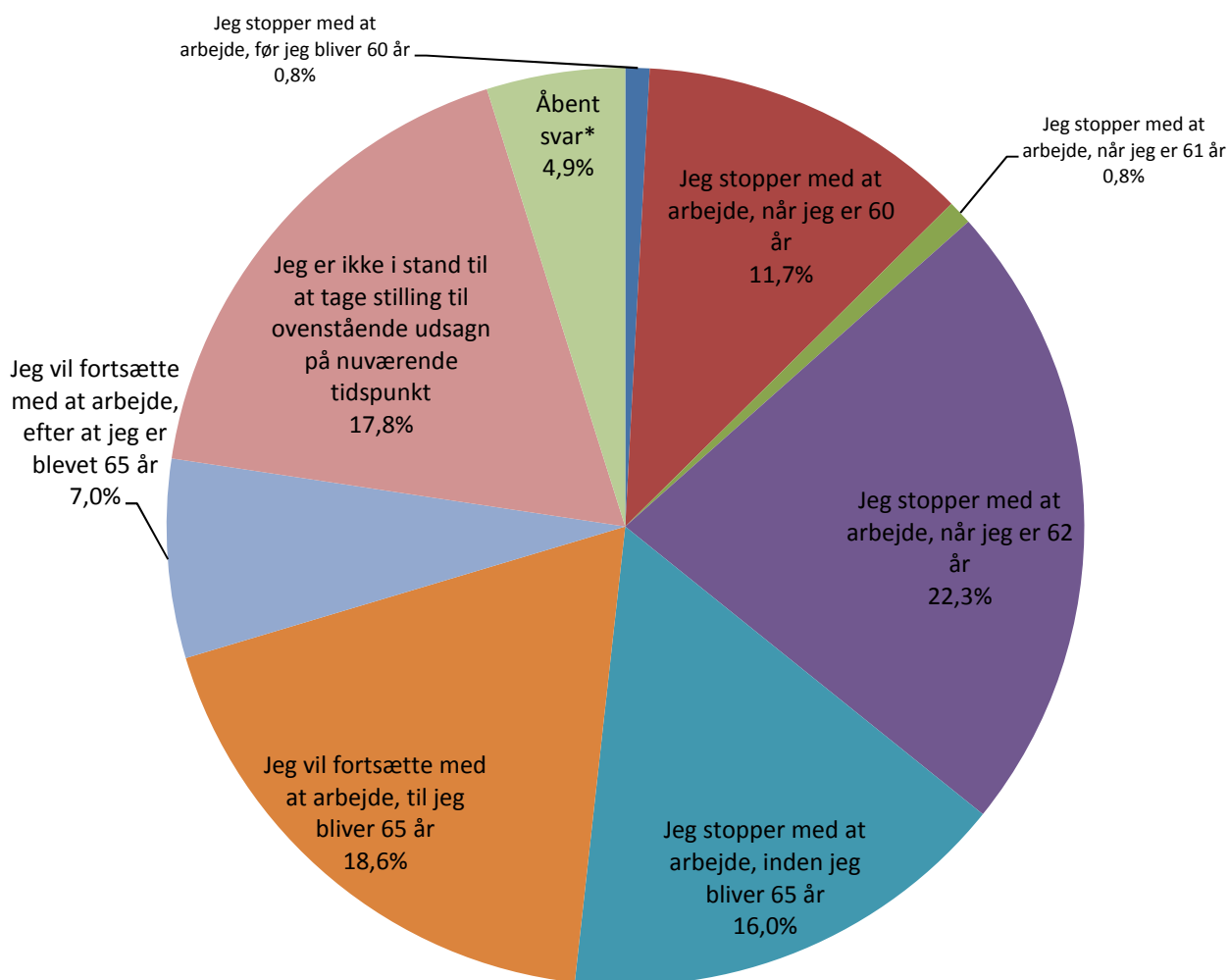
Fokus i rundspørgen har først og fremmest været at undersøge, hvilke tiltag der kunne få de erfarne ledere til at forlænge deres tid på arbejdsmarkedet i forhold til de overvejelser, de har om, hvornår de vil stoppe med at arbejde. Kun i begrænset omfang er der spurgt til motiverne for at overveje at stoppe på et givent tidspunkt.

Otte ud af ti svarpersoner (78,5 pct.) forholder sig konkret til tidspunktet for deres forventede tilbagetrækning, hvoraf næsten halvdelen (46,4 pct.) overvejer at stoppe, inden de bliver 65 år. Mere end hver femte (21,7 pct.) vil fortsætte med at arbejde, til de bliver 65 år, og hver tiende (10,3 pct.) vil forsætte, efter at de har nået alderen for folkepension. På dette centrale spørgsmål svarer de øvrige deltagere i undersøgelsen

- at de ikke er i stand til at tage stilling på nuværende tidspunkt (15,9 pct.)
- et andet, åbent svar (5,6 pct.)

Hvis man ønsker et realistisk billede af, hvornår de erfarne ledere generelt har tænkt sig at sige farvel til arbejdsmarkedet, er disse tal for alle svarpersoner imidlertid ikke anvendelige, for med erhvervsaktive svarpersoner i alderen 55-64 år vil der være mange, der ikke er omfattet, fordi de allerede har forladt arbejdsmarkedet. Et bedre billede får man derfor ved at spørge de 55-59-årige. 1.414 i den aldersgruppe har besvaret spørgsmålet. I et diagram ser fordelingen således ud:

Diagram 1



*Den andel, der har markeret den 9. og sidste svarmulighed "Andet svar, skriv her:" og skrevet en tekst.

I erkendelse af, at det er vanskeligt for svarpersonerne at forholde sig til mulige tiltag, der kan forlænge deres tid på arbejdsmarkedet, hvis de ikke har en rimelig konkret forestilling om, hvornår de vil stoppe, er der en lang række spørgsmål i rundspørgen, der efterfølgende kun bliver stillet til de, der har markeret en af de første syv, konkrete kategorier. Det er også de svarpersoner, der bliver undersøgt nærmere i dette resumé.

For overblikkets skyld er nogle af svarkategorierne samlet i fem større enheder ud fra følgende karakteristika (OBS! Her er medtaget alle, der har haft mulighed for at svare på spørgsmålet):

- **"Tidligst muligt"** – 178 svarpersoner (12,5 pct.), der har markeret, at de overvejer at stoppe senest, når de er 60 år.
- **"62 år"** – 454 svarpersoner (21,3 pct.), der overvejer at stoppe, senest når de er 62 år.
- **"Sen efterløn"** – 352 svarpersoner (16,5 pct.), der overvejer at stoppe, inden de bliver 65 år.
- **"Folkepension"** – 462 svarpersoner (21,7 pct.), der vil fortsætte med at arbejde, til de bliver 65 år.
- **"Længst muligt"** – 220 svarpersoner (10,3 pct.), der vil fortsætte med at arbejde, efter at de er blevet 65 år.

Til sidst i resuméet er der en særlig uddybning af svarene fra to grupper:

- **"Udnyttet efterløn"** – 204 62-64-årige, der har optjent ret til efterløn, men forsat arbejder
- **"Aktive seniorer"** – 95 svarpersoner i alderen 65+, der forsat arbejder

"Tidligst muligt"

- stopper senest, når de er 60 år

178 svarpersoner har tilkendegivet, at de stopper på arbejdsmarkedet senest på det tidspunkt, hvor de er fyldt 60 år. I det følgende er de sammenlignet med alle 55-59-årige svarpersoner.

Karakteristika

- Udgør 12,5 pct. af samtlige 55-59-årige svarpersoner
- Signifikant* flere kvinder (77,8 pct.) i forhold til alle svarpersoner i aldersgruppen (70,1 pct.)
- Signifikant flere medlemmer af BUPL
- Signifikant færre medlemmer af FAS
- Signifikant flere med børnebørn (70,7 pct.) i forhold til alle svarpersoner i aldersgruppen (59,8 pct.)

* Når udtrykket "signifikant" anvendes i resuméet, er der i alle tilfælde tale om statistisk signifikans, dvs. at forskellene i andelenes størrelse er så store, at de ligger uden for det i samfundsvidenskaberne almindeligt accepterede usikkerhedsinterval i forbindelse med stikprøveundersøgelser og derfor ikke kan tilskrives en tilfældig variation.

Sikkerhed i beslutningen

Svarpersoner, der har svaret, at de stopper, inden de bliver 65 år, er senere i spørgeskemaet blevet udfordret på denne forventning. Dette gælder også svarpersonerne i gruppen "Tidligst muligt".

Ikke overraskende er de svarpersoner, der har tilkendegivet, at de sandsynligvis trækker sig tilbage senest som 60-årige, meget sikre på, at de i hvert fald forlader arbejdsmarkedet, før de bliver 65 år. Hvor dette således kun gælder lidt mere end hver tredje (34,3 pct.) af alle 55-59-årige, der har markeret et farvel til arbejdsmarkedet, inden de fylder 65, gælder det næsten dobbelt så stor en andel (61 pct.) i gruppen "Tidligst muligt".

Men der er altså 39 pct. (71 svarpersoner), der har markeret en af de tre øvrige svarmuligheder (se tabel 2), der i forskellig grad indikerer, at de – trods tilkendegivelse af en meget tidlig afgang fra arbejdsmarkedet – kan genoverveje tidspunktet for tilbagetrækning.

Tabel 2

”Du har tilkendegivet, at du stopper med at arbejde på et tidspunkt, inden du fylder 65 år. Markér et eller flere af nedenstående svar, der udtrykker, i hvilken grad du er sikker i den beslutning:”

	Respondenter	Procent
Jeg er helt sikker på, at jeg trækker mig tilbage fra arbejdsmarkedet, inden jeg bliver 65 år	107	60,1%
Det er overvejende sandsynligt, at jeg trækker mig tilbage, inden jeg bliver 65 år	16	9,0%
Nye muligheder eller tilbud kan få mig til at genoverveje tidspunktet for min tilbagetrækning	35	19,7%
Jeg ved ikke, om nye muligheder eller tilbud kan få mig til at genoverveje tidspunktet for min tilbagetrækning	20	11,2%
I alt	178	100,0%

Alle svarpersoner, der har markeret et tidspunkt for deres tilbagetrækning, er blevet bedt om at tage stilling til, i hvilken grad forskellige tiltag kan få dem til at forlænge deres tid på arbejdsmarkedet. I tabel 3 er de nævnte 71 potentielle ”udskydere” sammenlignet med andre grupper.

Tabel 3

”Tidligst muligt” og gruppens tilslutning til tiltag, der ”i høj grad” eller ”i nogen grad” kan få dem til at overveje at forlænge deres tid på arbejdsmarkedet

Tiltag	Alle 55-59-årige		”Tidligst muligt” (senest som 60- årig)		”Tidligst muligt” men ”potentiel udskyder”	
	Pct.	Top 14	Pct.	Top 14	Pct.	Top 14
Mulighed for at gå ned i arbejdstid (herunder flere fridage og/eller mere ferie) med delvis lønkomp.	76,2%	2	67,5%	1	87,7%	1
Mulighed for at arbejde med interessante opgaver	83,1%	1	58,6%	2	84,5%	2
Mulighed for mere fleksible arbejdstider	72,2%	3	51,6%	3	71,4%	3
Mulighed for at blive fritaget for særligt belastende arbejdsopgaver	54,7%	5	50,3%	4	64,4%	4
Mulighed for at bruge min uddannelse eller faglighed frem for at have lederansvar	43,5%	8	39,3%	7	53,8%	5
Mulighed for at gå ned i arbejdstid (herunder flere fridage og/eller mere ferie) uden lønkompensation	45,2%	7	43,5%	5	53,7%	6
Mulighed for at fastholde samme ansvarsniveau	70,8%	4	39,6%	6	50,9%	7
Mulighed for at få nye funktioner i samme afdeling	46,3%	6	31,2%	9	45,8%	8
Mulighed for at have en mindre grad af ansvar	32,2%	9	32,0%	8	37,9%	9
Mulighed for at bidrage med frivilligt arbejde (NGO)	25,9%	10	21,5%	10	26,7%	10
Mulighed for at få nye funktioner i en anden kommune, region eller virksomhed	23,7%	11	15,3%	11	24,1%	11
Mulighed for at få en større grad af ansvar	22,3%	12	10,3%	12	14,8%	12
Mulighed for at beholde samme funktioner, men i en anden afdeling	18,7%	13	9,1%	13	12,7%	13
Mulighed for at beholde samme funktioner, men i en anden kommune, region eller virksomhed	16,4%	14	9,1%	14	8,8%	14
Antal	1.431		178		71	

Som det fremgår, er der ikke nævneværdige forskelle i placeringen i toppen af "Top 14", men tilslutningen til "Mulighed for at gå ned i arbejdstid (herunder flere fridage og/eller mere ferie) med delvis lønkomensation" er signifikant større i gruppen af potentielle "udskydere" i forhold til begge de øvrige grupper. Der er også signifikant færre, der ønsker at beholde den samme grad af ansvar, i forhold til alle 55-59-årige, men tendenserne til at færre ønsker mere ansvar, eller flere ønsker mindre ansvar er ikke signifikante.

Konklusion

Gruppen af potentielle "udskydere" blandt de, der egentlig har tænkt sig at trække sig tidligt fra arbejdsmarkedet, vil sandsynligvis i særlig grad tage godt imod tiltag, der rummer disse elementer:

- Kortere arbejdstid
- Interessante arbejdsopgaver
- Fleksible arbejdstider
- Fritagelse for særligt belastende arbejdsopgaver

Et mindre ansvar ligger måske implicit i visse af ovenstående tiltag, men et egentligt udtrykt "ønske" om mindre ansvar til gengæld for at blive længere på arbejdsmarkedet er der kun delvist belæg for i undersøgelsen.

"62 år"

- stopper senest, når de er 62 år

454 svarpersoner har tilkendegivet, at de stopper på arbejdsmarkedet senest på et tidspunkt, når de er 62 år. I det følgende er de sammenlignet med alle 55-61-årige svarpersoner.

Karakteristika

- Udgør næsten hver fjerde (23,7 pct.) af samtlige 55-61-årige svarpersoner
- Signifikant flere svarpersoner, der er ledere for medarbejdere, og færre, der er ledere uden personaleansvar
- Signifikant færre medlemmer af FAS
- Signifikant færre singler og signifikant flere samlevende

Sikkerhed i beslutningen

Svarpersoner, der har svaret, at de stopper, inden de bliver 65 år, er senere i spørgeskemaet blevet udfordret på denne forventning. Dette gælder også svarpersonerne i gruppen "62 år".

En lidt større andel i denne gruppe (39,6 pct.) end blandt samtlige 55-61-årige (35,7 pct.) markerer, at de er meget sikre på, at de forlader arbejdsmarkedet, før de bliver 65 år, men forskellen er så lille, at den ikke er signifikant. 60,4 pct. (271 svarpersoner) markerer en af de øvrige tre svarmuligheder (se tabel 4). De kan dermed betragtes som potentielle "udskydere" i gruppen af personer, der ellers har markeret, at forventer at trække sig fra arbejdsmarkedet seneste som 62-årige.

Tabel 4

”Du har tilkendegivet, at du stopper med at arbejde på et tidspunkt, inden du fylder 65 år. Markér et eller flere af nedenstående svar, der udtrykker, i hvilken grad du er sikker i den beslutning:”

	Respondenter	Procent
Jeg er helt sikker på, at jeg trækker mig tilbage fra arbejdsmarkedet, inden jeg bliver 65 år	178	39,6%
Det er overvejende sandsynligt, at jeg trækker mig tilbage, inden jeg bliver 65 år	85	18,9%
Nye muligheder eller tilbud kan få mig til at genoverveje tidspunktet for min tilbagetrækning	128	28,5%
Jeg ved ikke, om nye muligheder eller tilbud kan få mig til at genoverveje tidspunktet for min tilbagetrækning	58	12,9%
I alt	449	100,0%

Alle svarpersoner, der har markeret et tidspunkt for deres tilbagetrækning, er blevet bedt om at tage stilling til, i hvilken grad forskellige tiltag kan få dem til at forlænge deres tid på arbejdsmarkedet. I tabel 5 er de nævnte 271 potentielle ”udskydere” isoleret i kolonnen yderst til højre.

Tabel 5

”62 år” og gruppens tilslutning til tiltag, der ”i høj grad” eller ”i nogen grad” kan få dem til at overveje at forlænge deres tid på arbejdsmarkedet

Tiltag	Alle 55-61-årige		”Maks efterløn” (senest som 62- årig)		”Maks efterløn” men ”potentiell udskyder”	
	Pct.	Top 14	Pct.	Top 14	Pct.	Top 14
Mulighed for at arbejde med interessante opgaver	81,4%	1	71,5%	2	84,2%	1
Mulighed for at gå ned i arbejdstid (herunder flere fridage og/eller mere ferie) med delvis lønkomp.	75,0%	2	75,4%	1	82,7%	2
Mulighed for mere fleksible arbejdstider	70,1%	3	66,8%	3	72,2%	3
Mulighed for at fastholde samme ansvarsniveau	69,7%	4	54,1%	5	61,1%	4
Mulighed for at blive fritaget for særligt belastende arbejdsopgaver	54,8%	5	57,0%	4	59,8%	5
Mulighed for at gå ned i arbejdstid (herunder flere fridage og/eller mere ferie) uden lønkompensation	45,0%	6	45,1%	6	49,5%	6
Mulighed for at få nye funktioner i samme afdeling	44,2%	7	41,0%	9	48,0%	7
Mulighed for at have en mindre grad af ansvar	32,7%	9	42,8%	7	46,4%	8
Mulighed for at bruge min uddannelse eller faglighed frem for at have lederansvar	44,0%	8	42,0%	8	41,3%	9
Mulighed for at bidrage med frivilligt arbejde (NGO)	27,2%	10	27,1%	10	31,2%	10
Mulighed for at få nye funktioner i en anden kommune, region eller virksomhed	22,8%	11	21,1%	11	25,2%	11
Mulighed for at få en større grad af ansvar	22,4%	12	13,9%	13	18,4%	12
Mulighed for at beholde samme funktioner, men i en anden afdeling	17,6%	13	14,8%	12	18,0%	13
Mulighed for at beholde samme funktioner, men i en anden kommune, region eller virksomhed	15,9%	14	13,5%	14	14,6%	14
Antal	1.865		454		271	

Topplaceringerne blandt de potentielle "udskydere" er fuldstændig den samme som for hele gruppen af 55-61-årige, men tilslutningen til tiltaget "Mulighed for at gå ned i arbejdstid (herunder flere fridage og/eller mere ferie) med delvis lønkompensation" er signifikant størst hos førstnævnte. Derudover er der markant flere blandt de potentielle "udskydere", der ser en mindre grad af ansvar som et tiltag, der kan få dem til at blive på arbejdsmarkedet ud over det tidspunkt, hvor de fylder 62 år.

Konklusion

Gruppen af potentielle "udskydere" blandt de, der har tænkt sig at trække sig ud af arbejdsmarkedet, senest når de fylder 62 år, vil sandsynligvis i særlig grad tage godt imod tiltag, der rummer disse elementer:

- Interessante arbejdsopgaver
- Kortere arbejdstid
- Fleksible arbejdstider
- Mindre ansvar

"Sen efterløn"

- stopper, før de bliver 65 år

352 svarpersoner har tilkendegivet, at de stopper på arbejdsmarkedet, inden de bliver 65 år. I det følgende er de sammenlignet med alle 55-63-årige svarpersoner (Kun tre 64-årige har markeret, at de vil stoppe, inden de bliver 65 år, og de 64-årige er derfor taget ud af sammenligningen).

Karakteristika

- Udgør hver sjette (17 pct.) af samtlige 55-63-årige svarpersoner
- Signifikant flere svarpersoner på de højeste ledelsesniveauer (ledere for andre ledere)
- Signifikant færre medlemmer af FAS

Sikkerhed i beslutningen

Svarpersoner, der har svaret, at de stopper, inden de bliver 65 år, er senere i spørgeskemaet blevet udfordret på denne forventning. Dette gælder også svarpersonerne i gruppen "Sen efterløn".

En væsentlig mindre andel i denne gruppe (19,3 pct.) end blandt samtlige 55-63-årige (36,2 pct.) markerer, at de er meget sikre på, at de forlader arbejdsmarkedet, før de bliver 65 år. 80,7 pct. (285 svarpersoner) markerer en af de øvrige tre svarmuligheder (se tabel 6). De kan dermed betragtes som potentielle "udskydere" i gruppen af personer, der ellers har markeret, at de forventer at trække sig fra arbejdsmarkedet seneste som 65-årige.

Tabel 6

"Du har tilkendegivet, at du stopper med at arbejde på et tidspunkt, inden du fylder 65 år. Markér et eller flere af nedenstående svar, der udtrykker, i hvilken grad du er sikker i den beslutning:"

	Respondenter	Procent
Jeg er helt sikker på, at jeg trækker mig tilbage fra arbejdsmarkedet, inden jeg bliver 65 år	68	19,3%
Det er overvejende sandsynligt, at jeg trækker mig tilbage, inden jeg bliver 65 år	107	30,3%
Nye muligheder eller tilbud kan få mig til at genoverveje tidspunktet for min tilbagetrækning	127	36,0%
Jeg ved ikke, om nye muligheder eller tilbud kan få mig til at genoverveje tidspunktet for min tilbagetrækning	51	14,4%
I alt	353	100,0%

Alle svarpersoner, der har markeret et tidspunkt for deres tilbagetrækning, er blevet bedt om at tage stilling til, i hvilken grad forskellige tiltag kan få dem til at forlænge deres tid på arbejdsmarkedet. I tabel 7 er de nævnte 285 potentielle "udskydere" isoleret i kolonnen yderst til højre.

Tabel 7

"Sen efterløn" og gruppens tilslutning til tiltag, der "i høj grad" eller "i nogen grad" kan få dem til at overveje at forlænge deres tid på arbejdsmarkedet

Tiltag	Alle 55-63-årige		"Sen efterløn" (inden de bliver 65 år)		"Sen efterløn" men "potentielt udskyder"	
	Pct.	Top 14	Pct.	Top 14	Pct.	Top 14
Mulighed for at arbejde med interessante opgaver	81,2%	1	80,7%	1	86,0%	1
Mulighed for at fastholde samme ansvarsniveau	70,5%	3	74,7%	2	78,6%	2
Mulighed for at gå ned i arbejdstid (herunder flere fridage og/eller mere ferie) med delvis lønkompensation	74,0%	2	74,6%	3	78,0%	3
Mulighed for mere fleksible arbejdstider	69,9%	4	68,5%	4	68,9%	4
Mulighed for at blive fritaget for særligt belastende arbejdsopgaver	54,4%	5	55,9%	5	55,4%	5
Mulighed for at gå ned i arbejdstid (herunder flere fridage og/eller mere ferie) uden lønkompensation	44,8%	6	46,9%	6	48,1%	6
Mulighed for at få nye funktioner i samme afdeling	43,2%	8	39,7%	8	43,8%	7
Mulighed for at bruge min uddannelse eller faglighed frem for at have lederansvar	43,5%	7	37,7%	7	40,1%	8
Mulighed for at bidrage med frivilligt arbejde (NGO)	26,7%	10	26,7%	11	30,7%	9
Mulighed for at have en mindre grad af ansvar	32,1%	9	29,5%	9	28,8%	10
Mulighed for at få en større grad af ansvar	22,3%	12	19,8%	10	20,1%	11
Mulighed for at få nye funktioner i en anden kommune, region eller virksomhed	22,3%	11	18,1%	12	20,0%	12
Mulighed for at beholde samme funktioner, men i en anden afdeling	17,2%	13	12,7%	13	14,4%	13
Mulighed for at beholde samme funktioner, men i en anden kommune, region eller virksomhed	15,3%	14	10,4%	14	11,4%	14
Antal	2.095		352		285	

Der er et sammenfald i topplaceringerne mellem de potentielle "udskydere" og hele gruppen af 55-63-årige, men tilslutningen til tiltaget "Mulighed for at arbejde med interessante opgaver" er signifikant størst hos "udskyderne".

Konklusion

Gruppen af potentielle "udskydere" blandt de, der har tænkt sig at trække sig ud af arbejdsmarkedet, inden de fylder 65 år, vil sandsynligvis i særlig grad tage godt imod tiltag, der rummer disse elementer:

- Interessante arbejdsopgaver
- Mulighed for at fastholde samme ansvarsniveau
- Kortere arbejdstid
- Fleksible arbejdstider

Yderligere motivation hos "udskyderne"

Samtlige 627 potentielle "udskydere" er senere i spørgeskemaet præsenteret for et spørgsmålsbatteri under overskriften "I hvilken grad kan følgende forhold få betydning for, at du måske alligevel ikke trækker dig tilbage fra arbejdsmarkedet, før du bliver 65 år? Tabel 8 viser svarene fordelt efter tilslutning til "I høj grad" eller "I nogen grad".

Tabel 7

Alle 627 potentielle "udskyderes" tilslutning til forhold, der "i høj grad" eller "i nogen grad" kan få betydning for, at de måske alligevel ikke trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, før de bliver 65 år

At jeg kan lide mine arbejdsopgaver	94,5%
At jeg har et godt socialt netværk på mit arbejde	85,0%
At mine medarbejdere giver udtryk for, at de har brug for min indsats	71,3%
At mine ledere og/eller lederkolleger giver udtryk for, at der er brug for min indsats	67,2%
At jeg af økonomiske årsager er nødt til at fortsætte med at arbejde	44,4%
At jeg nok kommer til at kede mig, hvis jeg ikke arbejder	26,8%

"Folkepension"

- fortsætter, til de bliver 65 år

462 svarpersoner har tilkendegivet, at de bliver på arbejdsmarkedet, til de bliver 65 år. I det følgende er de sammenlignet med alle 55-64-årige svarpersoner.

Karakteristika

- Udgør mere end hver femte (21 pct.) af samtlige 55-64-årige svarpersoner
- Signifikant færre medlemmer af BUPL
- Signifikant færre medlemmer af Kost- og Ernæringsforbundet
- Signifikant flere medlemmer af Dbio

Også de svarpersoner, der har markeret, at de vil fortsætte med at arbejde, til de bliver 65 år, har svaret på spørgsmålene om, i hvilken grad en række tiltage kan få dem til at overveje at blive længere på arbejdsmarkedet. I tabel 9 ses deres svar sammenlignet med alle 55-64-årige i undersøgelsen.

Tabel 9

”Folkepension” og gruppens tilslutning til tiltag, der ”i høj grad” eller ”i nogen grad” kan få dem til at overveje at forlænge deres tid på arbejdsmarkedet

Tiltag	Alle 55-64-årige		”Folkepension” (fortsætter til de 65 år)	
	Pct.	Top 14	Pct.	Top 14
Mulighed for at arbejde med interessante opgaver	81,1%	1	82,8%	1
Mulighed for at fastholde samme ansvarsniveau	70,6%	3	73,9%	2
Mulighed for mere fleksible arbejdstider	69,6%	4	70,8%	3
Mulighed for at gå ned i arbejdstid (herunder flere fridage og/eller mere ferie) med delvis lønkompensation	73,5%	2	70,2%	4
Mulighed for at blive fritaget for særligt belastende arbejdsopgaver	54,1%	5	48,1%	5
Mulighed for at få nye funktioner i samme afdeling	42,7%	8	46,9%	6
Mulighed for at gå ned i arbejdstid (herunder flere fridage og/eller mere ferie) uden lønkompensation	44,5%	6	42,7%	7
Mulighed for at bruge min uddannelse eller faglighed frem for at have lederansvar	43,2%	7	40,8%	8
Mulighed for at bidrage med frivilligt arbejde (NGO)	26,5%	10	27,9%	9
Mulighed for at få en større grad af ansvar	22,6%	11	26,8%	10
Mulighed for at have en mindre grad af ansvar	31,7%	9	26,1%	11
Mulighed for at få nye funktioner i en anden kommune, region eller virksomhed	22,0%	12	25,1%	12
Mulighed for at beholde samme funktioner, men i en anden afdeling	17,3%	13	21,2%	13
Mulighed for at beholde samme funktioner, men i en anden kommune, region eller virksomhed	15,2%	14	19,5%	14
Antal	2.166		462	

Der er ingen signifikante forskelle i tilslutningen til de forskellige tiltag i de øverste placeringer, men længere nede på listen er der i gruppen ”Folkepension” signifikante færre, der ønsker muligheden for at blive fritaget for særligt belastende arbejdsopgaver og en mindre grad af ansvar, mens der er signifikant flere, der gerne vil afprøve deres funktioner i en anden kommune, region eller virksomhed.

Konklusion

Svarpersoner, der har tænkt sig at fortsætte med at arbejde, indtil de når pensionsalderen, kan måske fristes til at blive endnu længere, hvis de tilbydes tiltag, der rummer disse elementer:

- Interessante arbejdsopgaver
- Mulighed for at fastholde samme ansvarsniveau
- Fleksible arbejdstider
- Kortere arbejdstid

”Længst muligt”

- vil fortsætte efter pensionsalderen

220 svarpersoner har tilkendegivet, at de gerne vil fortsætte med at arbejde, efter at de er blevet 65 år.

Karakteristika

- Udgør hver 10. af samtlige 55-64-årige svarpersoner*
- En markant større andel af mænd (60 pct.) i forhold til alle 55-64-årige svarpersoner (32,5 pct.)
- Signifikant flere på ledelsesniveauet, hvor man er leder for medarbejdere, men ikke for andre ledere
- Signifikant færre ledere uden personaleansvar
- Signifikant færre medlemmer af BUPL
- Signifikant færre medlemmer af DS
- Signifikant færre medlemmer af DSR
- Signifikant færre medlemmer af Danske Fysioterapeuter
- Signifikant færre medlemmer af DL
- Signifikant færre medlemmer af Kost- og Ernæringsforbundet
- Markant flere medlemmer af FAS (47 pct. af alle FAS-medlemmer i aldersgruppen)
- Signifikant flere, der bor sammen med en partner eller ægtefælle

* Med en klar tendens til en stigende andel med alderen:

Alder	Andel
55	9,0%
56	6,7%
57	8,1%
58	5,8%
59	5,6%
60	8,1%
61	10,1%
62	15,9%
63	25,8%
64	50,7%
I alt	10,1%

Også de svarpersoner, der har markeret, at de vil fortsætte med at arbejde, efter at de er fyldt 65 år, har svaret på spørgsmålene om, i hvilken grad en række tiltag kan få dem til at overveje at forlænge deres tid på arbejdsmarkedet. I tabel 10 ses deres svar sammenlignet med alle 55-64-årige i undersøgelsen.

Tabel 10

”Længst muligt” og gruppens tilslutning til tiltag, der ”i høj grad” eller ”i nogen grad” kan få dem til at overveje at forlænge deres tid på arbejdsmarkedet

Tiltag	Alle 55-64-årige		”Længst muligt” (fortsætter efter 65 år)	
	Pct.	Top 14	Pct.	Top 14
Mulighed for at arbejde med interessante opgaver	81,1%	1	93,8%	1
Mulighed for at fastholde samme ansvarsniveau	70,6%	3	87,3%	2
Mulighed for mere fleksible arbejdstider	69,6%	4	74,8%	3
Mulighed for at gå ned i arbejdstid (herunder flere fridage og/eller mere ferie) med delvis lønkompensation	73,5%	2	70,4%	4
Mulighed for at bruge min uddannelse eller faglighed frem for at have lederansvar	43,2%	7	53,5%	5
Mulighed for at blive fritaget for særligt belastende arbejdsopgaver	54,1%	5	51,7%	6
Mulighed for at få nye funktioner i samme afdeling	42,7%	8	48,0%	7
Mulighed for at få en større grad af ansvar	22,6%	11	39,4%	8
Mulighed for at gå ned i arbejdstid (herunder flere fridage og/eller mere ferie) uden lønkompensation	44,5%	6	38,4%	9
Mulighed for at bidrage med frivilligt arbejde (NGO)	26,5%	10	26,4%	10
Mulighed for at få nye funktioner i en anden kommune, region eller virksomhed	22,0%	12	22,1%	11
Mulighed for at beholde samme funktioner, men i en anden afdeling	17,3%	13	21,0%	12
Mulighed for at have en mindre grad af ansvar	31,7%	9	20,1%	13
Mulighed for at beholde samme funktioner, men i en anden kommune, region eller virksomhed	15,2%	14	17,1%	14
Antal	2.166		220	

Interessante arbejdsopgaver har topplaceringen, men har signifikant størst betydning for gruppen af svarpersoner, der har intentioner om at fortsætte med at arbejde, efter de er fyldt 65 år. Også muligheden for at fastholde samme ansvarsniveau, at bruge fagligheden og at få en større grad af ansvar har signifikant flere markeringer, hvorimod muligheden for en mindre grad af ansvar har signifikant færre.

Konklusion

Svarpersoner, der har tænkt sig at fortsætte med at arbejde, indtil de når pensionsalderen, kan måske fristes til at blive endnu længere, hvis de tilbydes tiltag, der rummer disse elementer:

- Interessante arbejdsopgaver
- Mulighed for at fastholde samme ansvarsniveau
- Fleksible arbejdstider
- Kortere arbejdstid

”Uudnyttet efterløn”

- 62-64-årige, der fortsat arbejder trods optjent ret til efterløn

289 62-64-årige har svaret på spørgsmålet, om de har ret til efterløn. Mere end to tredjedele har svaret ja (70,6 pct.). Disse 204 svarpersoner er blevet præsenteret for spørgsmålet, i hvilken grad deres forbliven på arbejdsmarkedet skyldes en række forhold, se tabel 11.

Tabel 11

Svar fra 62-64-årige med en uudnyttet ret til efterløn om deres forklaring på, hvad der ”i høj grad” eller ”i nogen grad” har fået dem til at blive på arbejdsmarkedet

Jeg kan lide mine arbejdsopgaver	98,0%
Mulighed for fortsat personlig udvikling	88,6%
Mulighed for fortsat faglig udvikling	87,1%
Jeg har bevaret mit tidligere ansvarsniveau	80,8%
Anerkendelse af min arbejdsindsats	80,6%
Udsigten til en økonomisk præmie, når jeg bliver 65 år	48,6%
Efterløn ville betyde en indtægt, som jeg ikke kan/har lyst til at leve af	47,8%
Jeg har fået mere ansvar	42,6%
Andre personlige eller private forhold	40,7%
Jeg har fået mulighed for at gå ned i tid (herunder flere fridage og/eller mere ferie)	23,5%
Jeg har fået arbejdsopgaver, der indebærer mindre travlhed end tidligere	19,3%
Jeg har fået mindre ansvar	11,2%

De åbne svar fra denne gruppe støtter i vid udstrækning ovenstående, idet formuleringer om ”energi”, ”nysgerrighed”, ”lyst til udfordringer” og ”anerkendelse” er gengangere i forskellige variationer. Andre forklaringer, som kun de åbne svar samler op, er bl.a. et ønske om at fratræde samtidig med en yngre ægtefælle, eller at svarpersonen har mistet sin ægtefælle.

"Aktive seniorer"

- arbejder fortsat i alderen 65+

95 svarpersoner er 65 år eller derover. Mere end halvdelen er medlemmer af FAS, mens resten er spredt på de øvrige organisationer. De er blevet præsenteret for spørgsmålet, i hvilken grad deres forbliven på arbejdsmarkedet skyldes en række forhold, se tabel 12.

Tabel 12

Svar fra 65+-årige om deres forklaring på, hvad der "i høj grad" eller "i nogen grad" har fået dem til at blive på arbejdsmarkedet

Jeg kan lide mine arbejdsopgaver	100%
Mulighed for fortsat faglig udvikling	92,4%
Mulighed for fortsat personlig udvikling	85,7%
Anerkendelse af min arbejdsindsats	75,4%
Jeg har bevaret mit tidligere ansvarsniveau	74,3%
Efterløn ville betyde en indtægt, som jeg ikke kan/har lyst til at leve af	37,1%
Jeg har fået arbejdsopgaver, der indebærer mindre travlhed end tidligere	32,9%
Andre personlige eller private forhold	31,0%
Jeg har fået mindre ansvar	28,6%
Jeg har fået mulighed for at gå ned i tid (herunder flere fridage og/eller mere ferie)	28,3%
Jeg har fået mere ansvar	18,4%

Formuleringer som "lyst", "trives", "gøre en forskel", "anerkendelse", "være aktiv" og "have indflydelse" dominerer blandt de åbne svar fra denne gruppe. Flere nævner også "yngre ægtefælle" som en årsag.