

Seniorernes arbejdsmarkeder

Brancheforskelle i arbejdspladsers brug af, holdninger til og
indsatser over for seniorer



Seniorernes arbejdsmarkeder

– Brancheforskelle i arbejdspladsers brug af, holdninger til og indsatser over for seniorer

© VIVE og forfatterne, 2025

e-ISBN: 978-87-7582-426-7

Arkivfoto: Mathilde Bech/VIVE

Projekt: 303049

Finansiering: Videnscenter for fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



VIVE støtter FN's verdensmål og angiver her, hvilket eller hvilke verdensmål der knytter sig til publikationen.



Forord

Seniorerne udgør en stadig vigtigere del af arbejdsstyrken, og deres tilknytning til arbejdsmarkedet kan bidrage til at afbøde de økonomiske udfordringer, der følger af en aldrende befolkning. Formålet med denne undersøgelse er at illustrere mangfoldigheden på seniorernes arbejdsmarkeder, når det gælder brugen af, holdninger til og indsatser over for seniorer. Undersøgelsen tager afsæt i forskelle mellem arbejdspladser i forskellige brancher.

Målgruppen for undersøgelsen er politikere, faglige organisationer, arbejdspladser og andre med interesse for feltet.

Rapporten er udarbejdet af lektor Jeevitha Yogachandiran Qvist og videnskabelig assistent Alberte Frendrup, Aalborg Universitet, samt projektchef Mona Larsen, VIVE, der er faglig leder af Videnscenter for fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet.

Udkast til rapporten har været læst og kommenteret af professor Christian Albrecht Larsen, Aalborg Universitet, og to referees, der alle takkes for indsigtfulde og konstruktive kommentarer.

Videnscenter for fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet har finansieret undersøgelsen.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre



Indholdsfortegnelse

Hovedresultater	6
-----------------	---

Afrapportering	11
----------------	----

1	Indledning	12
1.1	Baggrund og formål	12
1.2	Datagrundlag og metode	13
1.3	Brancheopdeling	14
1.4	Læsevejledning	17

2	Hvad karakteriserer brancherne?	18
2.1	Sektorer	18
2.2	Rekrutteringsproblemer	19
2.3	Størrelse	20
2.4	Uddannelsesniveau	21
2.5	Køn	23

3	Brug af seniorarbejdskraft	24
3.1	Seniorrepræsentation	24
3.2	Ansættelser	28
3.3	Afskedigelser	30
3.4	Udfordringer	31

4	Holdninger til seniorer	36
4.1	Typiske karakteristika	36
4.2	Normer for alder	40

5	Indsatser over for seniorer	44
5.1	Indsatser for fastholdelse	44
5.2	Udbredelse af virkemidler til fastholdelse	46
5.3	Seniorpolitik og seniorsamtaler	55
5.4	Brug af pensionerede, tidligere ansatte	59

6	Segmenter af brancher	61
6.1	Lav seniorrepræsentation og begrænsede seniorpolitiske indsatser	62
6.2	Brancher med høj specialisering blandt seniorer	62
6.3	God repræsentation af seniorer og aktive fastholdelsesindsatser	63
6.4	Enkeltstående brancher med særlige kendetegn	64

7	Afsluttende bemærkninger	65
---	--------------------------	----

	Dokumentation	67
--	---------------	----

	Litteratur	68
--	------------	----

	Bilag 1 Kønsopdeling inden for brancher	70
--	---	----

	Bilag 2 Arbejdsgivernes vurdering af karakteristika ved medarbejdere, der er 60+ år og 30-40 år	71
--	---	----

	Bilag 3 Normer for alder	85
--	--------------------------	----

	Bilag 4 Virkemidler	86
--	---------------------	----

Hovedresultater

Den demografiske udvikling i den vestlige verden har medført frygt for faldende skatteindtægter samtidig med stigende udgifter til offentlig forsørgelse. For at imødegå denne udfordring er der blandt andet behov for, at seniorerne bliver længere tid på arbejdsmarkedet. En målrettet indsats på dette område forudsætter indsigt i seniorernes arbejdsmarkedssituation. Vi har generel viden om seniorernes situation på arbejdsmarkedet, men vi mangler mere detaljeret indsigt i, hvordan deres situation varierer på tværs af forskellige dele af arbejdsmarkedet.

Formålet med denne undersøgelse er at illustrere mangfoldigheden på seniorernes arbejdsmarkeder med afsæt i forskelle mellem arbejdspladser i forskellige brancher.

Fakta om undersøgelsen

Datagrundlaget for undersøgelsen er spørgeskemadata fra ca. 5.000 danske arbejdsgivere. Spørgeskemaundersøgelsen omhandler arbejdspladsernes praksis i forhold til at facilitere en aldrende arbejdsstyrke (Qvist, Nielsen & Larsen, 2023). Dataindsamlingen er gennemført blandt et repræsentativt udsnit af danske arbejdspladser i 2022.

Vi har belyst følgende spørgsmål:

- Hvor mange af de ansatte i de enkelte brancher er seniorer?
- Hvordan varierer holdninger til og indsatser over for seniorer inden for forskellige brancher?
- Hvordan kan brancher grupperes i overordnede segmenter baseret på deres brug af, holdninger til og indsatser over for seniorer?

Stor variation i brugen af seniorarbejdskraft

Arbejdspladser inden for brancher som "Ejendomshandel og udlejning", "Industri mv.", "Transport" samt "Finansiering og forsikring" har den højeste andel af seniorer ansat, idet seniorer udgør over en tredjedel af medarbejderne i gennemsnit. Arbejdspladser inden for brancher som "Hoteller og restauranter", "Landbrug, skovbrug og fiskeri" samt "Information og kommunikation" har omvendt den laveste andel seniorer.

rer, nemlig under en femtedel af deres medarbejdere i gennemsnit. Arbejdspladser inden for de sidstnævnte brancher er også kendetegnet ved, at relativt få af dem er besat med nyansatte seniorer.

Forskelligt syn på, om seniorers kompetencer kan erstattes

Relativt mange arbejdsgivere inden for "Byggeri og anlæg", "Vidensservice", "Industri mv." og "Sundhedsvæsen" vurderer, at seniorers kompetencer er svære at erstatte. Omvendt anføres dette af relativt få arbejdsgivere inden for brancherne "Undervisning" og "Kultur og fritid".

Typisk enslydende opfattelse af seniorer

Der er stort set ikke forskelle mellem brancher, når det gælder, hvordan arbejdsgiverne i gennemsnit vurderer medarbejdere over 60 år sammenlignet med medarbejdere i alderen 30-40 år. Stereotyper i forhold til alder ser med andre ord ud til at være fremherskende på tværs af hele arbejdsmarkedet.

Generelt anses medarbejdere over 60 år for at være mere fleksible, loyale og pålidelige og for at have bedre sociale færdigheder end deres yngre kollegaer. Omvendt opfattes medarbejdere over 60 år som mindre kreative, mindre produktive og mindre villige til at lære nyt end deres yngre kollegaer. Desuden anses de for at have et dårligere helbred samt for at være dårligere til at håndtere teknologi.

Forskel på, hvornår man er "for gammel til fuldtidsarbejde" og "for ung til tilbagetrækning"

På tværs af brancher vurderer arbejdsgivere i gennemsnit, at man er for ung til permanent at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, når man er 60 år, mens man er for gammel til at arbejde på fuld tid, når man er omkring de 67 år. Der er imidlertid brancheforskelle.

Vi finder, at "Kultur og fritid" og "Vidensservice" er blandt de brancher, som angiver de højeste aldre i gennemsnit. I disse brancher betragtes man som for ung til permanent at trække sig tilbage, når man er 61-62 år, mens man anses for at være for gammel til at arbejde på fuld tid, når man er 68-69 år. I den anden ende af skalaen finder

vi brancher med fysisk krævende arbejde, såsom "Daginstitutioner og plejehjem" samt "Rengøring og anden operationel service", hvor disse ældre i gennemsnit er henholdsvis 58-59 år og 65-66 år.

Stor variation i indsatser for fastholdelse

I alle brancher opfordrer en væsentlig del af arbejdsgiverne aldrig deres seniorer til at udskyde deres tilbagetrækning, men der er dog brancheforskelle. For eksempel finder vi de største andele af arbejdsgivere, der ofte eller lejlighedsvist opfordrer deres seniorer til at udsætte deres tilbagetrækning, inden for brancherne "Finansiering og forsikring", "Offentlig administration, forsvar og politi", "Sundhedsvæsen" og "Transport". Omvendt finder vi de største andele af arbejdsgivere, der aldrig gør dette, inden for brancher som "Hoteller og restauranter", "Information og kommunikation" og "Rengøring og anden operationel service".

Der er også stor forskel på, i hvilket omfang arbejdsgivere inden for de enkelte brancher gør en indsats for at fastholde deres seniorer længere tid på arbejdspladsen. I den høje ende af skalaen finder vi arbejdspladser inden for brancherne "Sundhedsvæsen", "Offentlig administration, forsvar og politi", "Undervisning" og "Finansiering og forsikring", mens branchen "Hoteller og restauranter" befinder sig i den modsatte ende af skalaen.

"Offentlig administration, forsvar og politi" og "Finansiering og forsikring" skiller sig desuden ud ved at være de brancher, hvor seniorpolitikker er mest formaliserede, og hvor politikkerne relativt ofte kommunikeres aktivt ud til medarbejderne.

Seniorernes arbejdsmarked inddelt i segmenter

Baseret på arbejdspladsernes seniorrepræsentation, holdninger og fastholdelsestiltag har vi med afsæt i en segmentanalyse opdelt seniorernes arbejdsmarked i fire hovedsegmenter:

Lav seniorrepræsentation og begrænsede tiltag: Brancher inden for dette segment har relativt få seniorer ansat, og tiltag for at fastholde deres seniormedarbejdere er begrænsede og uformelle. Dette segment består af brancherne "Hoteller og restauranter", "Landbrug og skovbrug", "Information og kommunikation" og "Rengøring og anden operationel service".

Høj specialisering blandt seniorer: I brancher inden for dette segment er seniorernes kompetencer svære at erstatte, og de har lavt sygefravær. Der er en relativ stor

forekomst af uformel og ikke-nedskrevet seniorpolitik. Dette segment består af brancherne "Bygge og anlæg", "Vidensservice", "Transport" og "Sundhedsvæsen". Disse brancher er også kendetegnet ved at have rekrutteringsproblemer.

Segmentanalyse

Brancherne er opdelt i segmenter baseret på deres placering i enten det bedste eller dårligste kvartil på følgende parametre:

- Seniorrepræsentation
- Nyansættelser
- Afskedigelser
- Seniorkompetencer (nemme eller svære at erstatte)
- Sygefravær
- Høj aldersnorm
- Indsatser for fastholdelse
- Formel eller uformel seniorpolitik
- Kommunikation af seniorpolitik
- Uformel drøftelse af seniorers fastholdelse
- Brug af pensionerede, tidligere ansatte
- Udfordringer med at fastholde seniorer.

Segmenterne er dannet ud fra de parametre, hvor brancherne har fælles kendetegn.

Høj repræsentation og aktiv fastholdelsesindsats:

Brancherne inden for dette segment har både en høj seniorrepræsentation og en aktiv fastholdelsesindsats, ofte gennem formelle politikker og seniorsamtaler. Segmentet består af brancherne "Finansiering og forsikring" og "Daginstitutioner og plejehjem". I førstnævnte branche har fastholdelsesindsatsen fokus på nedsat arbejdstid og karriereudvikling, mens sidstnævnte branche har fokus på at tilbyde seniorerne mulighed for at undgå ubekvemme arbejdstider og skifteholdsarbejde.

Enkeltstående brancher med særlige kendetegn:

Branchen "Offentlig administration, forsvar og politi" har høj seniorrepræsentation, men oplever udfordringer med fastholdelse på trods af mange tiltag. I "Undervisning" er seniorer relativt godt repræsenteret. Her anses fastholdelse ikke som en stor udfordring, da relativt mange arbejdsgivere i denne branche ikke anser seniorers kompetencer for at være svære at erstatte.

De resterende brancher "Industri mv.", "Ejendomshandel og udlejning", "Handel", "Andre serviceydelser mv." samt "Kultur og fritid" har en indsats for fastholdelse, der ligger omkring gennemsnittet, og de har ikke markante udfordringer med seniorarbejdskraft, når det gælder sygefravær. Desuden anser arbejdsgivere inden for disse brancher det typisk ikke for at være svært at finde erstatning for seniorernes kompetencer (gælder dog ikke industrien).

Forskellige rammebetingelser og arbejdsvilkår spiller ind

Resultaterne viser, at der ikke er en universel model for, hvad der tilbydes, når det gælder fastholdelse af seniorarbejdskraft. En medvirkende årsag kan være, at "one size does not fit all" – hvad der fungerer for én branche, fungerer ikke nødvendigvis for en anden. De rammebetingelser og arbejdsvilkår, der gælder for den enkelte branche, spiller givetvis en stor rolle for, hvilke løsninger der er mulige og meningsfulde.

Mulighederne på den enkelte arbejdsplads kan gøre en stor forskel

Seniorers muligheder for at få tilpasninger på arbejdspladsen og forskellige typer heraf afhænger af, hvor de er ansat. Desuden er de indsatser, der findes på den enkelte arbejdsplads, ikke nødvendigvis tilgængelige for alle seniorer. Med andre ord kan mulighederne for den enkelte senior på arbejdspladsen spille en stor rolle for, hvor længe vedkommende kan blive på arbejdsmarkedet.

> **Afrapportering**

1 Indledning

Denne rapport undersøger brancheforskelle og -ligheder i danske arbejdspladser brug af, holdninger til og indsatser over for seniorer. Seniorerne udgør en stadigt vigtigere del af arbejdsstyrken, og deres arbejdsmarkedstilknytning kan bidrage til at afbøde de økonomiske udfordringer såsom stigende udgifter til pension og et øget pres på velfærdssystemet, der følger med en aldrende befolkning.

1.1 Baggrund og formål

Både internationalt og nationalt har vi viden om, hvordan arbejdspladser i stigende grad gør brug af seniorarbejdskraft, samt hvilke seniorpolitiske tiltag der iværksættes for at fastholde denne gruppe (Lösslbroek et al., 2019; Oude Mulders, Henkens & van Dalen, 2020). Generelt går udviklingen i den rigtige retning: Flere arbejdspladser implementerer seniorvenlige tiltag såsom nedsat arbejdstid eller jobrotation, og arbejdspladserne oplever, at seniorernes kompetencer er svære at erstatte (Qvist et al., 2023). Derudover viser eksisterende forskning også, at seniorpolitiske tiltag kan øge jobtilfredsheden blandt seniorerne (Visser, Lösslbroek & Van der Lippe, 2021) samt udskyde deres tilbagetrækning (Qvist, 2024).

Vi ved mindre om, hvordan de nævnte tendenser varierer mellem forskellige dele af arbejdsmarkedet. Vi har her valgt at analysere variationen i seniorernes arbejdsmarkeder ved at studere forskelle mellem brancher. Formelt set er brancher defineret ud fra virksomheder eller organisationer, der udøver samme økonomiske aktivitet, hvor den økonomiske aktivitet er indkredset som den aktivitet, der yder det største bidrag til virksomhedens eller organisationens værditilvækst (Danmarks Statistik, 2012). "Samme økonomiske aktivitet" indebærer, at arbejdspladserne inden for brancherne typisk dels har en række fælles rammebetingelser, dels har lignende arbejdsvilkår, der kan påvirke seniorernes muligheder og udfordringer på arbejdspladsen.

Som eksempel på fælles rammebetingelser kan nævnes den rolle som konjunktursituationen spiller: Virksomheder inden for samme branche kan opleve samme påvirkning fra skiftende efterspørgsel og markedsforhold. En anden form for fælles rammebetingelser er den politiske regulering, som virksomheder og organisationer i samme branche er påvirket af, fx skatteforhold (privat sektor) og bevillinger (offentlig sektor). Sådanne rammebetingelser kan have betydning for brugen af arbejdskraft inden for de enkelte brancher.

At arbejdspladser inden for samme branche har lignende arbejdsvilkår følger af, at arbejdets karakter og krav typisk er sammenfaldende. Ligheder i forhold til arbejdsvilkår

kan fx vedrøre arbejdsintensitet, grad af fysisk belastning eller behov for specifikke kompetencer. Sådanne faktorer kan have stor betydning for seniorernes mulighed for at få tilpasset deres arbejdsindhold til deres behov og dermed potentielt deres mulighed for at fortsætte på arbejdspladsen til en høj alder. For eksempel kræver brancher som sundhedsvæsen og industri ofte fysisk tilstedeværelse på bestemte tidspunkter, mens brancher som fx finansiering og forsikring samt information og kommunikation typisk har bedre betingelser for at tilbyde fleksible arbejdstider og mulighed for hjemmearbejde. Betydningen af arbejdets karakter bekræftes af undersøgelser foretaget blandt seniorerne selv: Seniorernes brug af og ønske om forskellige tiltag, såsom ned-sat tid eller karriereudvikling varierer afhængigt af arten af deres arbejde (Andersen et al., 2024). Som eksempler på andre fællestræk inden for brancher, som kan have betydning for seniorernes muligheder og udfordringer på den enkelte arbejdsplads, kan nævnes organiseringsgrad, jobsikkerhed og lønniveau (Principi et al., 2020; Qvist et al., 2024).

For at sikre en effektiv udnyttelse af seniorernes ressourcer er det nødvendigt at få et billede af, i hvilket omfang seniorarbejdskraften bliver brugt, og hvilke tiltag der bliver anvendt for at fastholde og understøtte seniorer i forskellige brancher. Formålet med denne undersøgelse er derfor at illustrere mangfoldigheden på seniorernes arbejdsmarkeder med afsæt i forskelle mellem arbejdspladser i forskellige brancher.

Mere specifikt er formålet at belyse:

- Hvor mange af de ansatte i de enkelte brancher er seniorer?
- Hvordan varierer holdninger til og indsatser over for seniorer mellem forskellige brancher?
- Hvordan kan brancher grupperes i overordnede segmenter baseret på deres brug af, holdninger til og indsatser over for seniorer?

Resultaterne af undersøgelsen bidrager til at give en mere nuanceret forståelse af, hvordan seniorers ressourcer bedst kan udnyttes. Dermed får politikere, faglige organisationer og arbejdspladser et bedre indblik i, hvilke tilpasninger der kan fremme seniorernes arbejdsmarkedsdeltagelse på forskellige dele af arbejdsmarkedet.

1.2 Datagrundlag og metode

Der gennemføres beskrivende analyser på spørgeskemadata fra 2022. Det anvendte datasæt er baseret på en stor spørgeskemaundersøgelse på et repræsentativt udsnit af arbejdspladser, som Aalborg Universitet har udarbejdet i forbindelse med et andet projekt: "SeniorArbejdsliv" (se www.seniorarbejdsliv.dk), der er finansieret af TrygFon-

den. Selve dataindsamlingen er gennemført af Epinion og indsamlet via web. Spørgeskemaet er besvaret af 5.017 arbejdspladser og er henvendt til enten ejer, leder, HR-leder eller øvrigt personale, der er relevante for besvarelse af undersøgelsen. Disse vil i rapporten blive omtalt som 'arbejdsgiver'. Svarprocenten er 25, hvilket er på niveau med svarprocenter i internationale undersøgelser foretaget på arbejdsplads- eller virksomhedsniveau (Baruch & Holtom, 2008). Arbejdspladserne i undersøgelsen er afgrænset til produktionsenhedsnumre, der refererer til en fysisk afgrænset arbejdsplads. Hvis en arbejdsplads fx har flere afdelinger, er det de enkelte adresser på afdelingerne, der udgør hver arbejdsplads/produktionsenhedsnummer. Dette anser vi som en fordel, idet må formodes, at det er på fysisk afgrænsede arbejdspladser, at kendskabet til personalepolitikker og arbejdskultur er størst.

De opnåede svarprocenter for de enkelte brancher og afhængigt af antal ansatte på arbejdspladsen er nogenlunde på niveau med den gennemsnitlige svarprocent for hele undersøgelsen. Der ses dog en lidt mindre svarprocent blandt arbejdspladser med 5-9 ansatte samt arbejdspladser inden for branchen "Information og kommunikation". For at tage højde for disse skævheder er der i rapporten anvendt vægte baseret på branche, størrelse og region.

Ved fortolkning af analyserne er det vigtigt at have for øje, at enheden er arbejdspladser inden for brancherne. Brancheforskellene afspejler derfor ikke forskelle i seniorernes repræsentation i branchen, men snarere forskelle i arbejdspladsernes måder at facilitere seniorer på. I spørgeskemaundersøgelsen er seniorer defineret som medarbejdere på 55 år eller derover. I denne undersøgelse anvender vi derfor betegnelsen "senior" om denne medarbejdergruppe.

1.3 Brancheopdeling

Rapportens hovedfokus er på brancheforskelle i brugen af, holdninger til og indsatser over for seniorer. Derfor er alle de beskrivende analyser i rapporten opdelt på brancher.

Brancheopdelingen i rapporten følger Dansk Branchekode (DB), som er et værktøj til systematisk klassifikation af virksomheder og økonomiske aktiviteter. Dansk Branchekode er baseret på NACE (European Classification of Economic Activities), en international standardklassifikation, som anvendes i hele EU, der organiserer virksomheder efter deres hovedaktiviteter (Danmarks Statistik, 2012).

I Danmarks Statistiks offentliggørelser anvendes fire standardgrupperinger med henholdsvis 10, 19, 36 og 127 brancher, som afspejler et stigende detaljeringsniveau i opdelingen. Den valgte branchefordeling i denne rapport tager hensyn til fordelingerne

af de 5.017 besvarelser, som spørgeskemaundersøgelsen bygger på. Vi har taget udgangspunkt i 10-grupperingen fra Dansk Branchekode. Hvor det giver analytisk mening, har vi udvidet til 19- og yderligere 36-grupperingen.

Fra 10-grupperingen har vi valgt følgende brancher: "Bygge og anlæg", "Ejendoms-handel og udlejning", "Finansiering og forsikring", "Industri mv.", "Information og kommunikation" samt "Landbrug, skovbrug og fiskeri".

Baseret på 19-grupperingen har vi dernæst underopdelt brancher fra 10-grupperingen. Det drejer sig om branchen "Erhvervsservice", der er opdelt i "Vidensservice" samt "Rengøring og anden operationel service", branchen "Handel og transport mv.", der er opdelt i "Handel", "Transport" og "Hoteller og restauranter", branchen "Kultur, fritid og anden service", der er opdelt i "Kultur og fritid" samt "Andre serviceydelser mv.", samt branchen "Offentlig administration, undervisning og sundhed", der er opdelt i "Offentlig administration, forsvar og politi", "Undervisning" og "Sundhed og socialvæsen". Branchen "Sundhed og socialvæsen" er dernæst yderligere underopdelt efter 36-grupperingen i "Sundhedsvæsen" og "Daginstitutioner og plejehjem".

Opdelingen giver i alt 17 brancher, hvilket skaber en hensigtsmæssig balance mellem detaljeringsgrad og overskuelighed i klassifikationen af spørgeskemamaterialet. Tabel 2.1 giver en oversigt over, hvordan de 5.017 arbejdspladser fordeler sig på de i alt 17 brancher.

Bygge og anlæg dækker over aktiviteter, der er kendetegnet ved at arbejde med alle typer bygnings- og anlægsopførelse. Dette omfatter blandt andet nybyggeri, reparationer, vedligeholdelse og installation, herunder fx byggeentreprenører, bygningsinstallation, murere og anden specialiseret bygge- og anlægsvirksomhed.

Ejendomshandel og udlejning omfatter udlejning, salg og køb af fast ejendom, herunder både private og kommercielle ejendomme samt ejendomsforvaltning.

Vidensservice inkluderer rådgivning, forskning og udvikling, samt andre professionelle serviceydelser, der stiller specialiseret viden og færdigheder til rådighed for brugerne. Dette kunne fx være juridisk rådgivning og reklame- og analysebureauer.

Rengøring og anden operationel service omfatter virksomheder, der tilbyder forskellige former for serviceydelser, herunder rengøringstjenester til både private og erhverv, planlægning og salg af rejser via rejsebureauer, samt andre operationelle tjenester såsom vagt- og sikkerhedstjenester, ejendomsservice og affaldshåndtering.

Tabel 1.1 Oversigt over arbejdspladser fordelt på brancher, arbejdsgiverundersøgelse, 2022. Antal.

Branche	Total	Procent
Bygge og anlæg	471	9
Ejendomshandel og udlejning	178	4
Vidensservice	450	9
Rengøring og anden operationel service	231	5
Finansiering og forsikring	153	3
Handel	580	12
Transport	198	4
Hoteller og restauranter	126	2
Industri mv.	718	14
Information og kommunikation	255	5
Kultur og fritid	170	3
Andre serviceydelser	235	5
Landbrug, skovbrug og fiskeri	228	5
Offentlig administration, forsvar og politi	138	3
Undervisning	320	6
Sundhedsvæsen	124	2
Daginstitutioner og plejehjem	442	9
I alt	5.017	100

Handel indebærer detailhandel, engroshandel og e-handel, hvor varer købes og sælges, herunder dagligvarer, tøj, elektronik, og andre forbrugsvarer.

Transport omfatter virksomheder inden for person- og godstransport, herunder vejtransport, jernbane, søfart, luftfart, samt lagervirksomhed og logistik.

Hoteller og restauranter dækker indkvarterings- og madserveringsvirksomheder såsom hoteller, moteller, restauranter, caféer, kantiner og cateringfirmaer.

Industri mv. omfatter virksomheder, der beskæftiger sig med fremstilling og forarbejdning af varer, udvinding af råstoffer samt forsyning af energi og vand.

Information og kommunikation dækker virksomheder, der arbejder med medieproduktion, telekommunikation, informationsteknologi, softwareudvikling og databehandling.

Kultur og fritid omfatter aktiviteter inden for kunst, underholdning og rekreative tjenester såsom teatre, museer, sportsfaciliteter, forlystelsesparker og biblioteker.

Andre serviceydelser mv. omfatter en bred vifte af personlige og samfundsmæssige serviceydelser, herunder skønhedssaloner, frisører, begravelsesforretninger og religiøse organisationer.

Landbrug, skovbrug og fiskeri dækker produktion og høst af landbrugsafgrøder, husdyravl, skovbrug og fiskeri, herunder akvakultur.

Offentlig administration, forsvar og politi omfatter statslige og kommunale institutioner, der beskæftiger sig med regulering, administration og offentlige tjenester, herunder forsvar og retsvæsen.

Undervisning dækker uddannelsesinstitutioner og undervisningstjenester på alle niveauer, fra grundskole til universiteter, samt voksenuddannelse og specialundervisning.

Sundhedsvæsen omfatter hospitaler, klinikker, praktiserende læger, tandlæger samt andre sundhedstjenester, der leverer pleje og behandling til patienter.

Daginstitutioner og plejehjem indebærer omsorgsinstitutioner, der tilbyder pasning af børn, ældre og handicappede, herunder vuggestuer, børnehaver, dagcentre samt plejehjem og andre former for ældrepleje.

1.4 Læsevejledning

Kapitel 1 introducerer temaet og datagrundlaget for rapporten. I kapitel 2 præsenterer en karakteristik af de 17 brancher med fokus på, hvordan arbejdspladserne inden for de enkelte brancher er fordelt på sektor, størrelse, de ansattes uddannelsesniveau samt rekrutteringsproblemer. Kapitel 3 omhandler, i hvilket omfang arbejdspladserne inden for de enkelte brancher anvender seniorarbejdskraft, mens kapitel 4 undersøger brancheforskelle og -ligheder i arbejdspladsernes holdninger til seniorer. I kapitel 5 ser vi nærmere på, hvordan arbejdspladserne i de enkelte brancher arbejder med fastholdelse af seniorer. Kapitel 6 indeholder en tværgående analyse, hvor vi inddeler brancherne i forskellige segmenter baseret på de hovedelementer, som rapporten har belyst.

2 Hvad karakteriserer brancherne?

I dette kapitel karakteriserer vi de 17 brancher, som vi har fokus på i rapporten. Først ser vi på karakteristika relateret til arbejdspladsernes rammevilkår, herunder deres fordeling på sektorer, rekrutteringsudfordringer og antal ansatte. Derefter kigger vi på medarbejdernes uddannelse og køn inden for de enkelte brancher. Oplysninger om sektor, rekrutteringsudfordringer og uddannelsesniveau er selvrapporteret af respondenterne i arbejdsgiverundersøgelsen, mens oplysninger om antal ansatte stammer fra registerdata, der har været anvendt til at udvælge arbejdspladserne i spørgeskemaundersøgelsen. Oplysninger om køn er baseret på registeroplysninger fra Danmarks Statistik om ansatte i de enkelte brancher, dvs. at oplysningerne om køn ikke er knyttet til de arbejdspladser, der indgår i arbejdsgiverundersøgelsen.

2.1 Sektorer

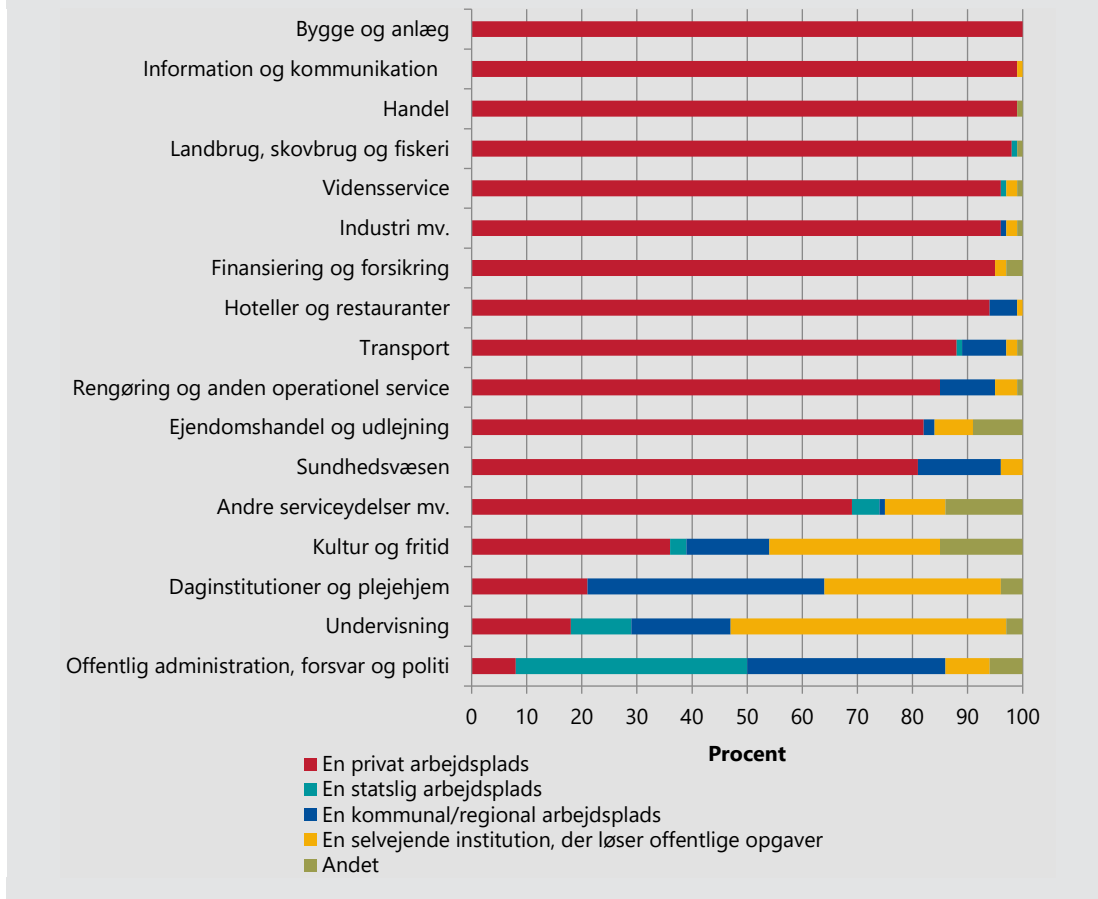
Arbejdsvilkår og ressourcer kan variere, alt efter hvilken sektor arbejdspladsen tilhører. Derfor vil vi i dette afsnit give et indblik i, hvordan arbejdspladserne er fordelt på sektorer inden for de enkelte brancher. Vi skelner her mellem privat, statslig og kommunal/regional sektor samt selvejende institutioner, der løser offentlige opgaver.

I de fleste brancher er den største andel af arbejdspladser tilknyttet den private sektor, se Figur 2.1. For eksempel er brancherne "Bygge og anlæg", "Information og kommunikation" samt "Handel" næsten udelukkende domineret af private arbejdspladser.

Derimod er der større sektorforskelle i andre brancher. "Offentlig administration, forsvar og politi" har flest statslige og kommunale/regionale arbejdspladser. Halvdelen af arbejdspladserne inden for "Undervisning" er selvejende institutioner, der løser offentlige opgaver, hvilket eksempelvis dækker over gymnasier og efterskoler. Disse brancher samt "Kultur og fritid" er kendetegnet ved at have betydelige andele af arbejdspladser inden for både privat, statslig og kommunal/regional sektor samt i form af selvejende institutioner, der løser offentlige opgaver. Et lignende mønster ses inden for "Daginstitutioner og plejehjem", der dog ikke omfatter statslige arbejdspladser.

Figur 2.1 Sektorer

Arbejdspladser fordelt på sektorer, særskilt efter branche, 2022. Procent.



Anm.: Baseret på spørgsmålet "Er din arbejdsplads..." N = 5.017

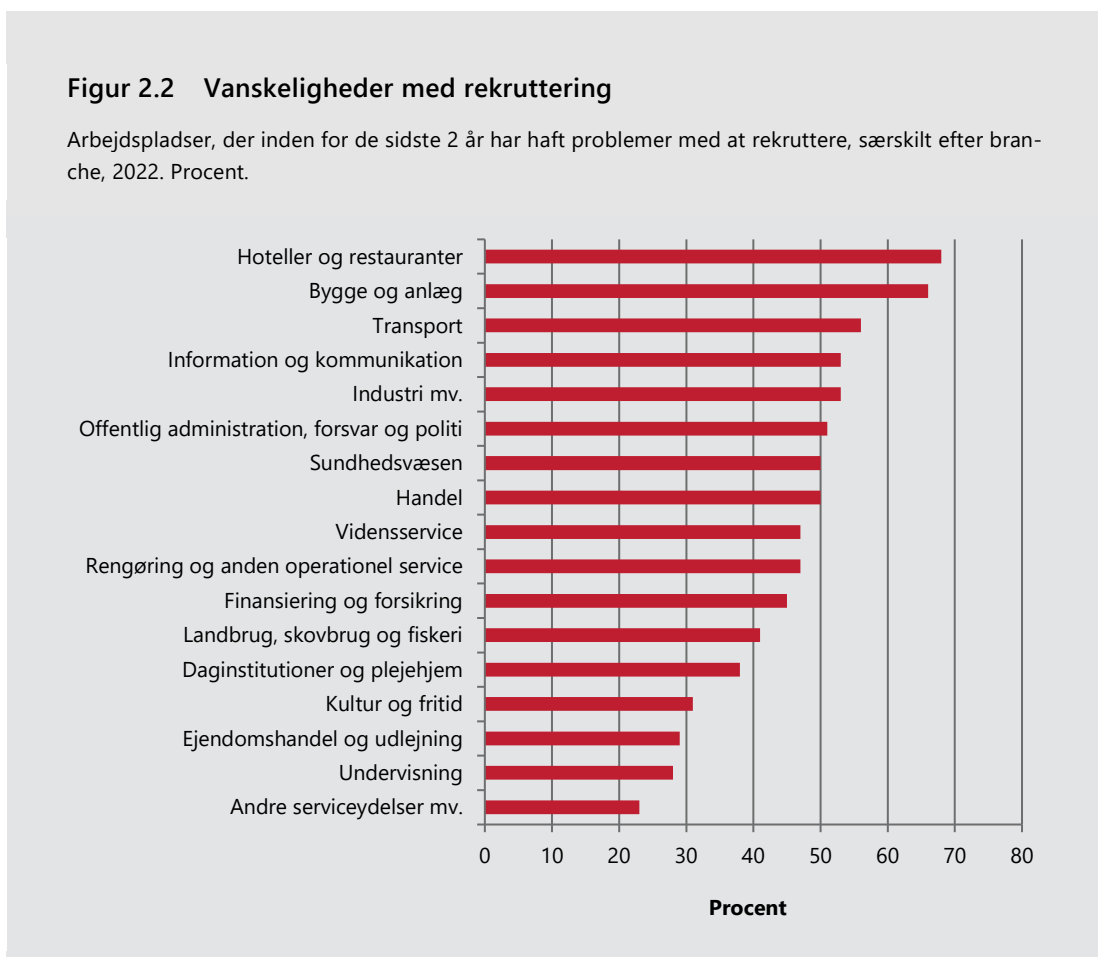
2.2 Rekrutteringsproblemer

Rekrutteringsproblemer afspejler udfordringer med at skaffe tilstrækkeligt med arbejdskraft. Samtidig kan brancher, der har svært ved at rekruttere, i højere grad end andre brancher have behov for at udvikle strategier for at holde på deres seniormedarbejdere.

Resultaterne viser, at problemer med rekruttering varierer afhængigt af branche. "Hoteller og restauranter" samt "Bygge og anlæg" er de brancher, hvor flest af arbejdsgiverne angiver, at de har problemer med at rekruttere: Henholdsvis 68 og 66 % af arbejdsgiverne i disse brancher rapporterer, at de har haft vanskeligt ved at rekruttere ny arbejdskraft i løbet af de sidste 2 år. Arbejdsgivere inden for "Transport", "Information og kommunikation" samt "Industri mv." følger tæt efter med 53-56 %. Derudover

er det cirka halvdelen af arbejdsgiverne inden for "Offentlig administration, forsvar og politi", "Sundhedsvæsen" og "Handel", der oplever udfordringer med rekruttering.

Derimod er rekrutteringsproblemerne mindst udbredt inden for "Ejendomshandel og udlejning", "Undervisning" samt "Andre serviceydelser mv.", hvor det er under 30 % af arbejdsgiverne, som har angivet, at de har oplevet rekrutteringsproblemer.



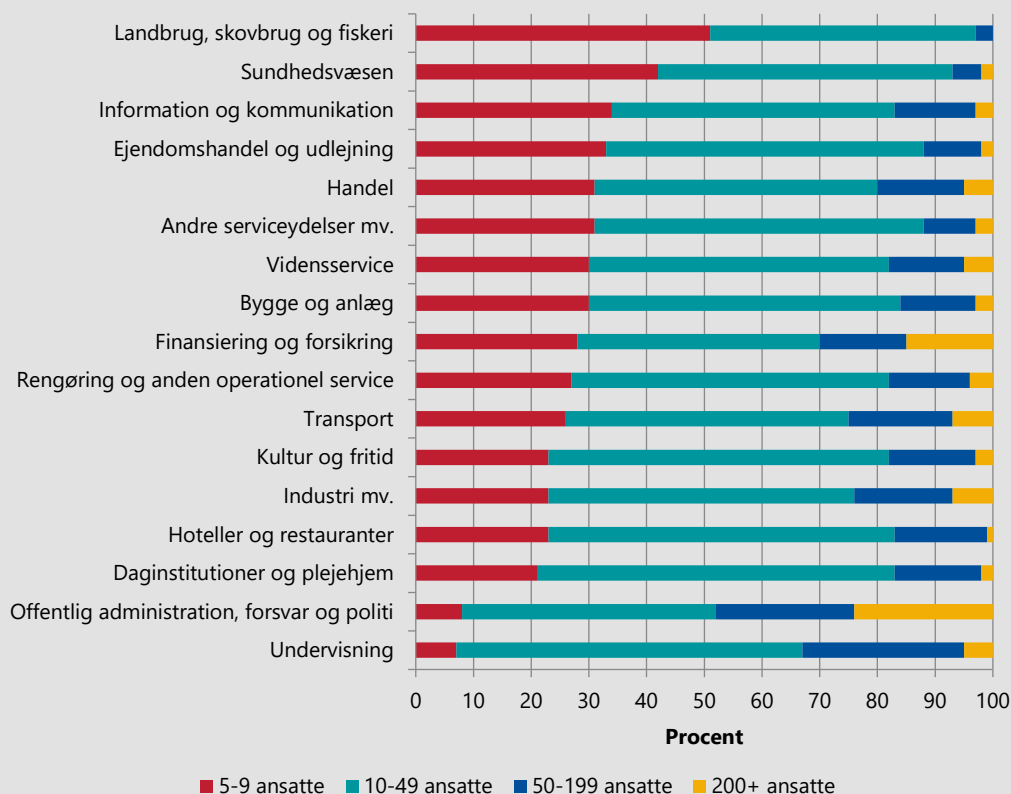
Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Har din arbejdsplads haft rekrutteringsproblemer i løbet af de sidste 2 år?". N = 5.017.

2.3 Størrelse

Størrelsen på arbejdspladsen er endnu en faktor, der kan have indflydelse på, hvor mange ressourcer, der anvendes på indsatser for at fastholde seniorerne på arbejdspladsen. Desuden varierer den organisatoriske struktur ofte mellem små og store arbejdspladser.

Figur 2.3 Antal ansatte

Arbejdspladser fordelt på antal ansatte, særskilt efter branche, 2022. Procent.



Anm.: Registeroplysninger. N = 5.017.

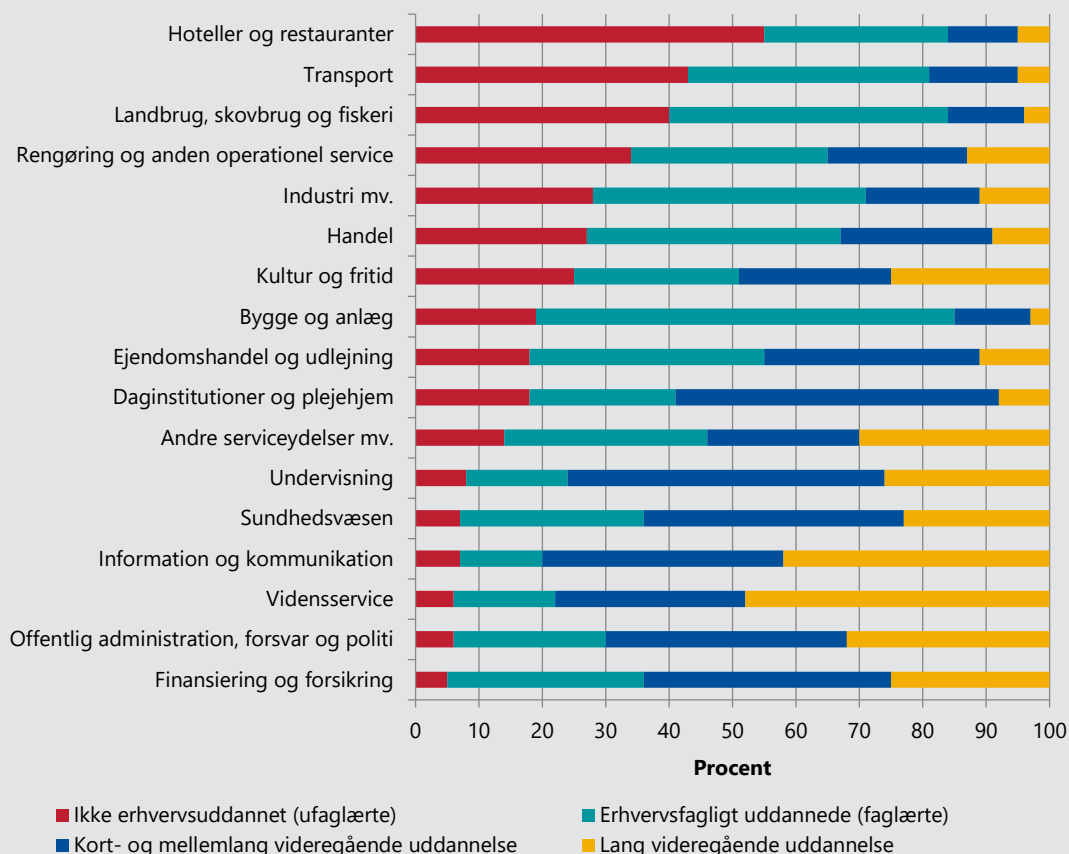
Generelt udgør arbejdspladser med 10-49 ansatte den største andel i alle brancher, se Figur 2.3. Brancherne "Landbrug, skovbrug og fiskeri" samt "Sundhedsvæsen" skiller sig ud ved at have de højeste andele af mindre arbejdspladser, defineret som arbejdspladser med 5-9 ansatte. Derimod findes de største andele af store arbejdspladser defineret mere end 200 ansatte primært i brancherne "Offentlig administration, politi og forsvar" samt "Finansiering og forsikring".

2.4 Uddannelsesniveau

Uddannelsesniveautet kan have betydning for, hvilke kompetencer og hvilken type arbejde der findes på arbejdspladsen, samt hvilke muligheder eller udfordringer arbejdspladserne står over for i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af seniorer. Desuden kan uddannelsesniveautet have betydning for, hvilke indsatser arbejdspladserne iværksætter for at understøtte seniorernes fastholdelse på arbejdsmarkedet.

Figur 2.4 Uddannelsesniveau

Arbejdspladser fordelt på uddannelsesniveau, særskilt efter branche, 2022. Procent.



Anm.: Baseret på spørgsmålet "Hvor stor en andel af arbejdspladsens medarbejdere udgør hver især af de følgende grupper? Anfør procenttal, så summen giver 100 %, og hvis du ikke kender den præcise andel, så giv dit bedste bud, der tilsammen udgør 100 %." N = 5.017.

Arbejdspladser inden for brancherne "Hoteller og restauranter", "Transport" samt "Landbrug, skovbrug og fiskeri" har de største andele af ufaglærte ansatte, mens "Bygge og anlæg" er den branche, hvor arbejdspladser har den største andel af faglærte medarbejdere, se Figur 2.2. På arbejdspladser i disse fire brancher er der samtidig den laveste andel ansatte med en videregående uddannelse.

Arbejdspladser inden for brancherne "Daginstitutioner og plejehjem", "Undervisning" og "Sundhedsvæsen" har de største andele af ansatte med kort eller mellemlang videregående uddannelse. Arbejdspladser inden for "Vidensservice" og "Information og kommunikation" skiller sig ud ved at have de største andele af ansatte med lang videregående uddannelse. De øvrige brancher er kendetegnet ved, at arbejdspladsernes sammensætning af medarbejdere efter uddannelsesniveau er mere forskelligartet.

2.5 Køn

I arbejdsgiverundersøgelsen har vi ikke spurgt om kønsfordelingen på arbejdspladsen. Det er dog klart, at brancheforskelle i høj grad afspejler sig i det kønsopdelte arbejdsmarked. Tal fra Danmarks Statistik viser, at brancherne "Bygge og anlæg", "Transport" og "Landbrug, skovbrug og fiskeri" er domineret af mandlig arbejdskraft, hvor over 75 % af medarbejderne er mænd. Brancherne "Industri mv.", "Information og kommunikation" samt "Ejendomshandel og udlejning" er også domineret af mænd, hvor henholdsvis 70, 69 og 61 % af de ansatte er mænd. Omvendt er især brancherne "Daginstitutioner og plejehjem" samt "Sundhedsvæsen" domineret af kvindelig arbejdskraft, idet kvinder udgør over 80 %. Kvinder er også overrepræsenteret i brancherne "Undervisning" og "Andre serviceydelser", hvor de udgør henholdsvis 61 og 63 %. Arbejdskraften inden for de resterende brancher ("Vidensservice", "Finansiering og forsikring", "Rengøring og anden operationel service", "Handel", "Hoteller og restauranter", "Kultur og fritid" samt "Offentlig administration, forsvar og politi") er relativt ligeledes fordelt mellem mænd og kvinder. Se bilag 1 for de præcise kønsfordelinger.

3 Brug af seniorarbejdskraft

Formålet med dette kapitel er at undersøge, om der er forskelle på branchernes brug af senior arbejdskraft. Dette omfatter en nærmere analyse af aldersfordelingen blandt arbejdspladsernes ansatte, herunder om nogle brancher skiller sig ud ved at have arbejdspladser med særligt mange eller få seniorer ansat, samt om seniorerne primært arbejder på fuld eller nedsat tid. Vi ser også på, hvor udbredt det er at vælge seniorer ved nyansættelser og anvendte rekrutteringsformer i den forbindelse samt seniorers over- eller underrepræsentation i forbindelse med afskedigelser. Afslutningsvis præsenterer vi, om der er brancher, hvor seniorers kompetencer er særligt svære eller lette at erstatte, og brancher, hvor seniorerne har mere eller mindre sygefravær end andre medarbejdere.

3.1 Seniorrepræsentation

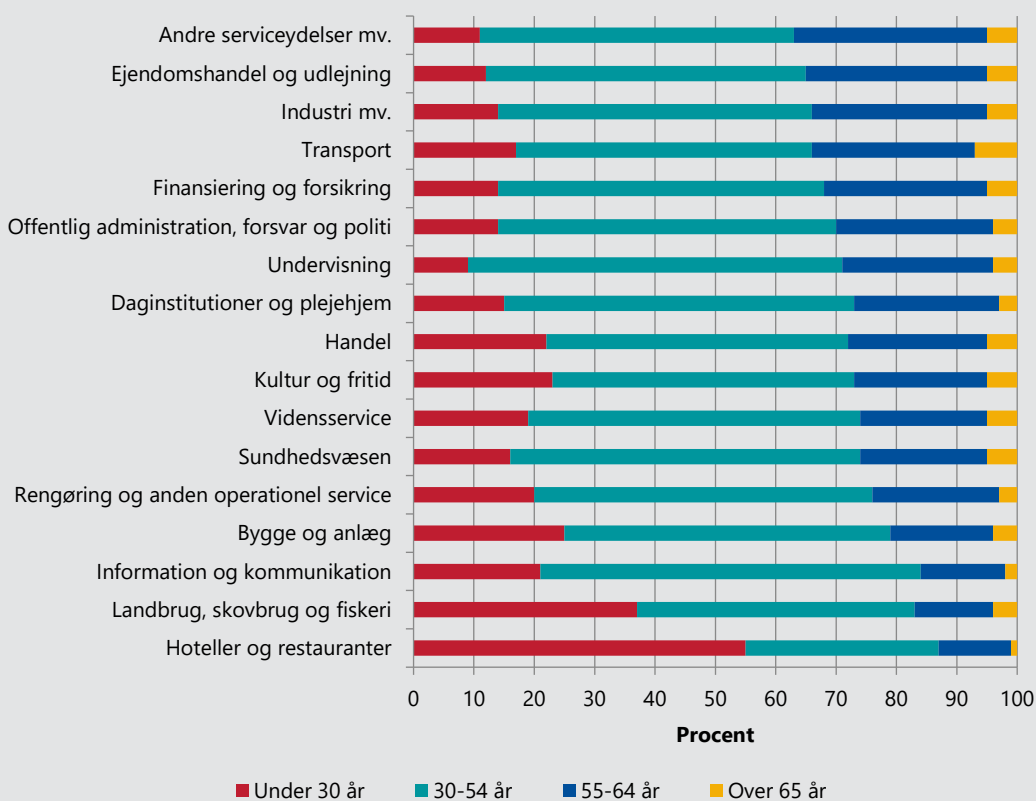
Aldersfordelingen blandt arbejdspladsernes medarbejdere kan give indsigt i, hvilke brancher der henholdsvis har en høj og en lav repræsentation af seniorer.

De brancher, hvor arbejdspladserne har relativt flest seniorer ansat, er "Andre serviceydelser mv.", "Ejendomshandel og udlejning", "Industri mv.", "Transport" og "Finansiering og forsikring", se Figur 3.1. Seniorerne udgør her 32-37 procent af arbejdspladsernes medarbejdere. Ser vi alene på andelen af medarbejdere over 65 år, er "Transport" den branche, hvor vi finder den største andel, nemlig i gennemsnit 7 % af medarbejderne. Norsk forskning fra transportbranchen viser desuden, at fx buschauffører ofte arbejder til en høj alder, som 67 år eller derover, hvilket blandt andet skyldes udfordringer med at rekruttere nye chauffører (Midtsundstad, Hilsen & Nilsson, 2022).

Omvendt har arbejdspladser inden for brancherne "Hoteller og restauranter", "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Information og kommunikation", "Bygge og anlæg" samt "Rengøring og anden operationel service" relativt færrest seniorer ansat, nemlig i gennemsnit under 25 procent af medarbejderne.

Figur 3.1 Alderssammensætning

Arbejdspladser fordelt efter medarbejdernes alderssammensætning, særskilt efter branche, 2022. Procent.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Hvordan er aldersfordelingen på arbejdspladsen? Anfør procenttal, så summen giver 100 %; hvis du ikke kender den præcise andel, så giv dit bedste bud, der tilsammen udgør 100 %." N = 5.017.

Vi ser dernæst på forekomsten af arbejdspladser uden seniorer, altså arbejdspladser, der ikke har medarbejdere på 55 år eller derover ansat. Vi finder, at dette gælder for relativt mange af arbejdspladserne inden for "Hoteller og restauranter", "Landbrug, skovbrug og fiskeri" samt "Information og kommunikation", nemlig 30-40 %, se Figur 3.2. Et andet fællestræk ved disse brancher er, at de er domineret af små frem for store arbejdspladser, jf. afsnit 2.3. Små arbejdspladser har ofte færre ressourcer til strategiske rekrutteringer og tilpasning af arbejdsforhold, hvilket kan gøre det sværere at fastholde eller ansætte seniorer. Eksisterende forskning om ansættelser af personer med anden etnisk baggrund har vist, at små arbejdspladser ofte står over for større udfordringer med at rekruttere mere mangfoldigt. Dette forklares blandt andet med, at små arbejdspladser i højere grad kan være præget af stereotype opfattelser ved nyansættelser som følge af begrænsede ressourcer (Lippens et al., 2023). Det er muligt, at lignende mekanismer også kan gøre sig gældende i forhold til seniorer, hvor stereotype opfattelser forbundet med høj alder, jf. afsnit 4.1, kan spille en rolle.

Omvendt forholder det sig, når vi kigger på eksisterende forskning om personer med nedsat arbejdsevne, hvor det er påvist, at små virksomheder i Danmark forholdsmæssigt ansætter lidt flere med nedsat arbejdsevne end de store virksomheder (Jakobsen et al., 2015). Dette indikerer, at små arbejdspladser, trods begrænsede ressourcer, også kan have potentiale til at være mere inkluderende end store arbejdspladser.

Figur 3.2 Ingen seniormedarbejdere

Arbejdspladser uden seniorer blandt de ansatte, særskilt efter branche, 2022. Procent.



Anm.: Figuren viser andelen af arbejdspladser uden ansatte på +55 år, særskilt efter branche. N = 5.017.

Derudover er brancher såsom "Hoteller og restauranter" præget af høj personaleomsætning, blandt andet grundet sæsonbetonet arbejde (Larsen et al., 2017), hvilket kan være forhold, som er mindre attraktive for ældre end for yngre medarbejdere.

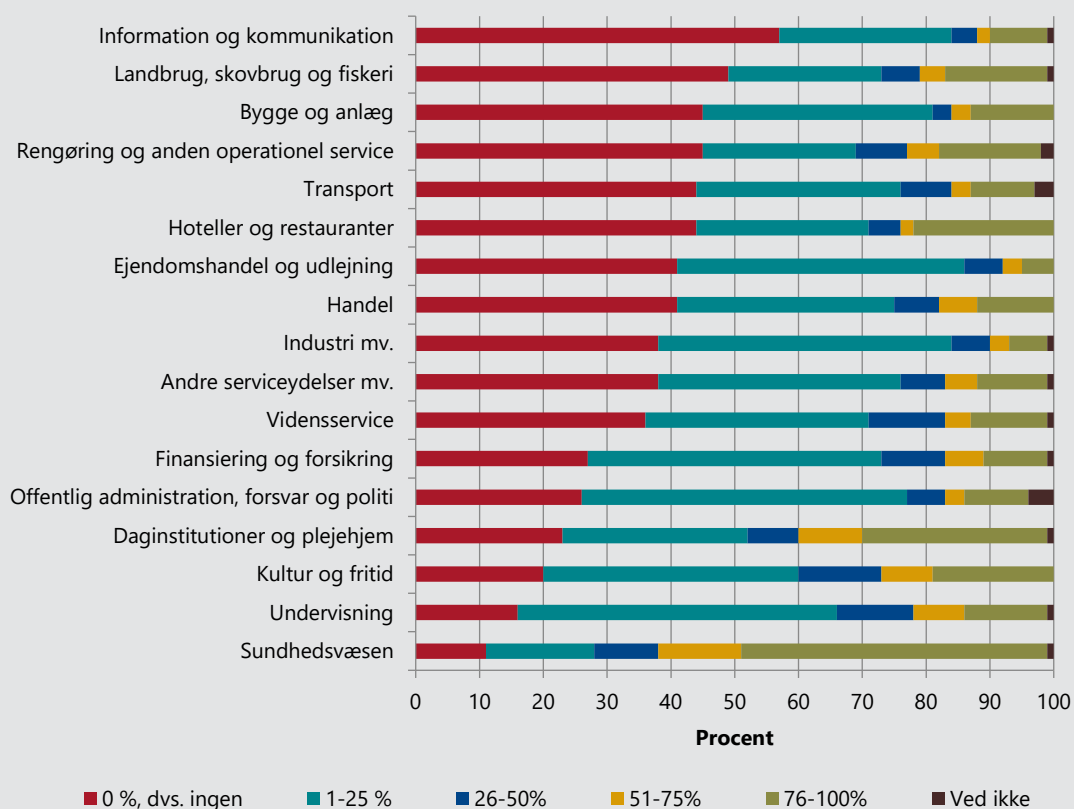
Vi finder relativt færrest arbejdspladser uden seniorer inden for brancherne "Undervisning", "Daginstitution og plejehjem" samt "Industri mv.", nemlig under 5 %.

Vi ser dernæst på, hvor udbredt nedsat arbejdstid er blandt seniorerne på arbejdspladserne inden for de enkelte brancher. Nedsat arbejdstid er meget udbredt i nogle

brancher, særligt "Sundhedsvæsen", hvor ca. halvdelen af arbejdspladserne har mindst tre ud af fire seniorer på nedsat tid. Den tilsvarende andel i branchen "Daginstitutioner og plejehjem" er også relativ høj, nemlig cirka 30 %, se Figur 3.3. Kendetegnet for disse brancher er desuden, at størstedelen af de ansatte er kvinder (jf. afsnit 2.5), som oftere end mænd foretrækker at arbejde på nedsat tid. Omvendt er der relativt mange arbejdspladser inden for brancherne "Information og kommunikation", "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Bygge og anlæg" og "Rengøring og anden operationel service", nemlig 45-57 %, hvor ingen af seniorerne har nedsat arbejdstid.

Figur 3.3 Nedsat arbejdstid

Arbejdspladser fordelt på andel af +55-årige medarbejdere, der arbejder på nedsat tid, særskilt efter branche, 2022. Procent.



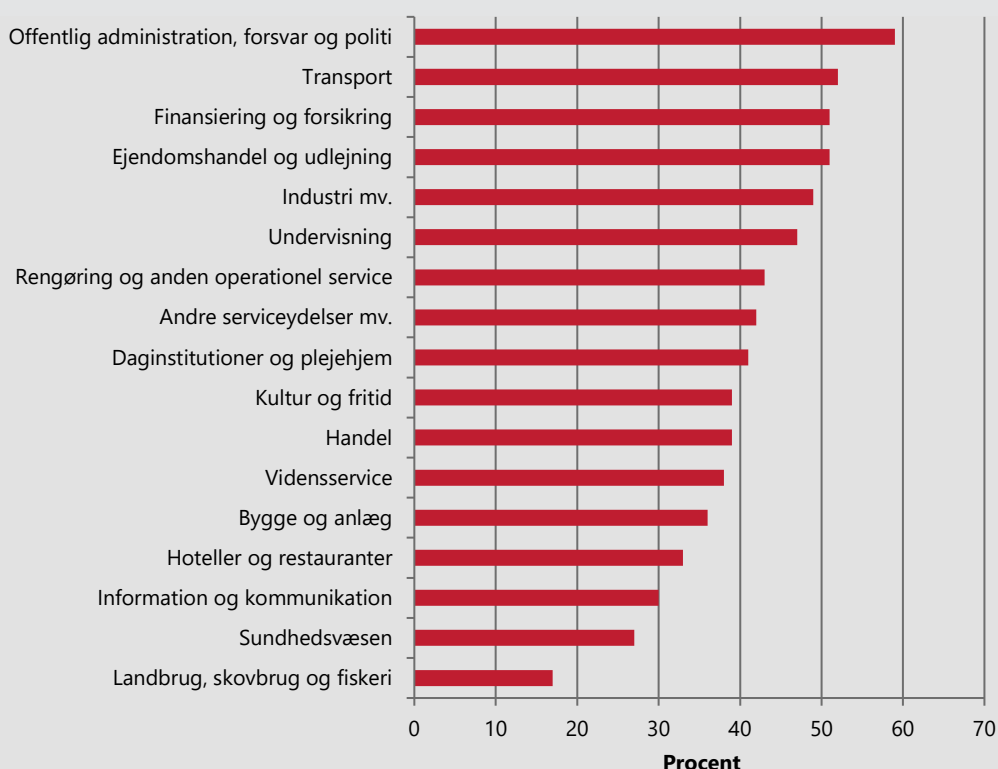
Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Hvor stor en andel af de +55-årige arbejder mindre end fuld tid?" N = 4.530 (spørgsmålet er kun stillet til de arbejdsgivere, der har +55-årige på arbejdspladsen).

3.2 Ansættelser

Blandt de arbejdspladser, der har foretaget nyansættelser inden for det seneste år, ser vi på, hvor stor en andel der har ansat seniorer. De brancher, der har den største andel af arbejdspladser, hvor ingen af de nyansatte var seniorer, er "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Sundhedsvæsen" samt "Information og kommunikation", se Figur 3.4. Omvendt finder vi den største andel af arbejdspladser, hvor der er seniorer blandt de nyansatte, inden for brancherne "Offentlig administration, forsvar og politi", "Transport", "Finansiering og forsikring" samt "Ejendomshandel og udlejning".

Figur 3.4 Nyansættelser

Andel arbejdspladser, der har ansat medarbejdere i alderen 55+ år inden for det seneste år, særskilt efter branche, 2022. Procent.

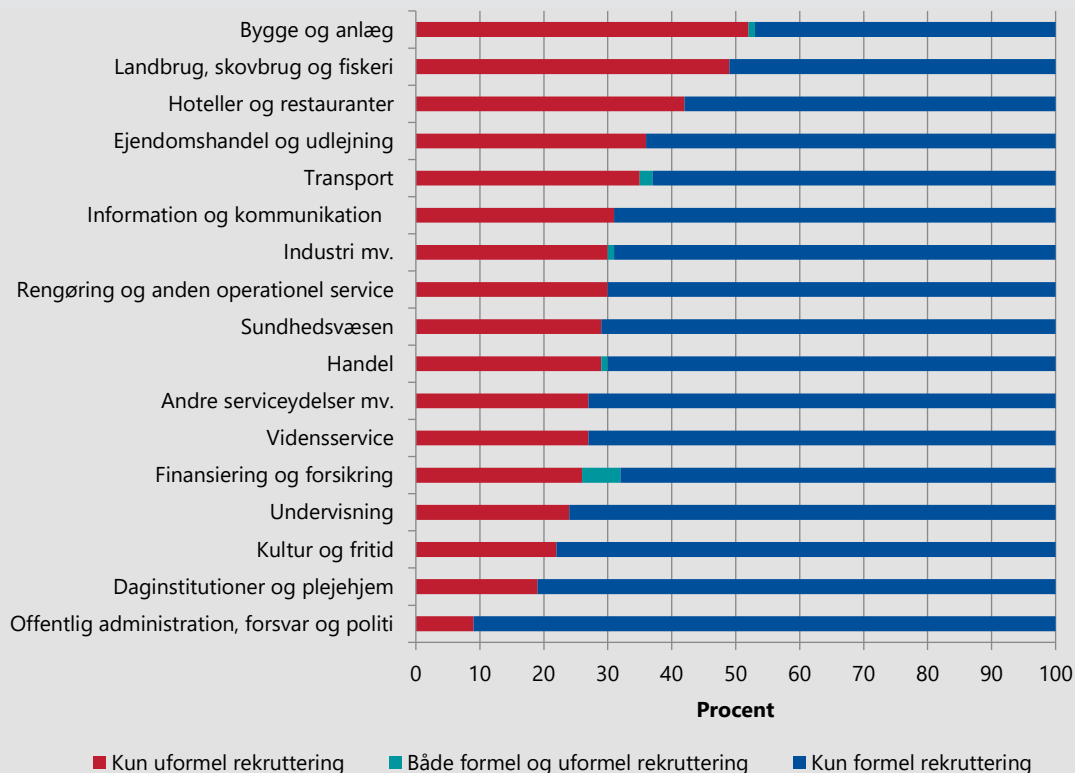


Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Hvor mange af disse nyansatte var 55 år eller ældre?" N = 4.475 (spørgsmålet er kun stillet til de arbejdspladser, hvor de har haft nyansættelser inden for de seneste 12 måneder).

Det er dog vigtigt at bemærke, at der kan være forskel på at ansætte seniorer og at gå bevidst efter seniorer i rekrutteringen. Brancherne "Offentlig administration, forsvar og politi" og "Finansiering og forsikring" har mange store arbejdspladser (jf. afsnit 2.3), som typisk nyansætter flere medarbejdere og dermed også oftere ansætter seniorer.

Figur 3.5 Rekruttering

Arbejdspladser fordelt på brug af rekrutteringsformer, særskilt efter branche, 2022. Procent.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Hvordan er seniorerne blevet rekrutteret?" N = 1.921 (spørgsmålet er kun stillet til de arbejdspladser, hvor de har haft nyansættelser). Formel rekruttering dækker over rekruttering sket gennem 'jobcenter/jobnet,' 'fagforening/A-kasse', 'opslag i aviser' samt 'jobbaser, sociale medier eller andet på internettet'. Uformel rekruttering dækker over rekruttering gennem "'mund til mund-metoden" via medarbejderne', "'mund til mund-metoden" via kontakter i branchen', 'direkte kontakt til ansøgere på venteliste/uopfordrede' og 'genansat tidligere medarbejdere'. Det er muligt at angive flere svar. 'Ved-ikke' og 'andet' kategorierne er udeladt.

Vi ser dernæst på, hvilke rekrutteringskanaler som arbejdspladserne har brugt i forbindelse med rekruttering af seniormedarbejdere. Vi skelner mellem formelle og uformelle rekrutteringskanaler samt kombinationer heraf. På tværs af alle brancher er formelle rekrutteringskanaler såsom opslag i jobdatabaser og aviser, de mest anvendte til rekruttering af seniorer, se Figur 3.5. Dog skiller brancherne "Bygge og anlæg" samt "Landbrug, skovbrug og fiskeri" sig ud ved, at uformelle rekrutteringskanaler såsom brug af eget eller nuværende medarbejders netværk, bruges i lige så høj grad som formelle rekrutteringskanaler.

3.3 Afskedigelser

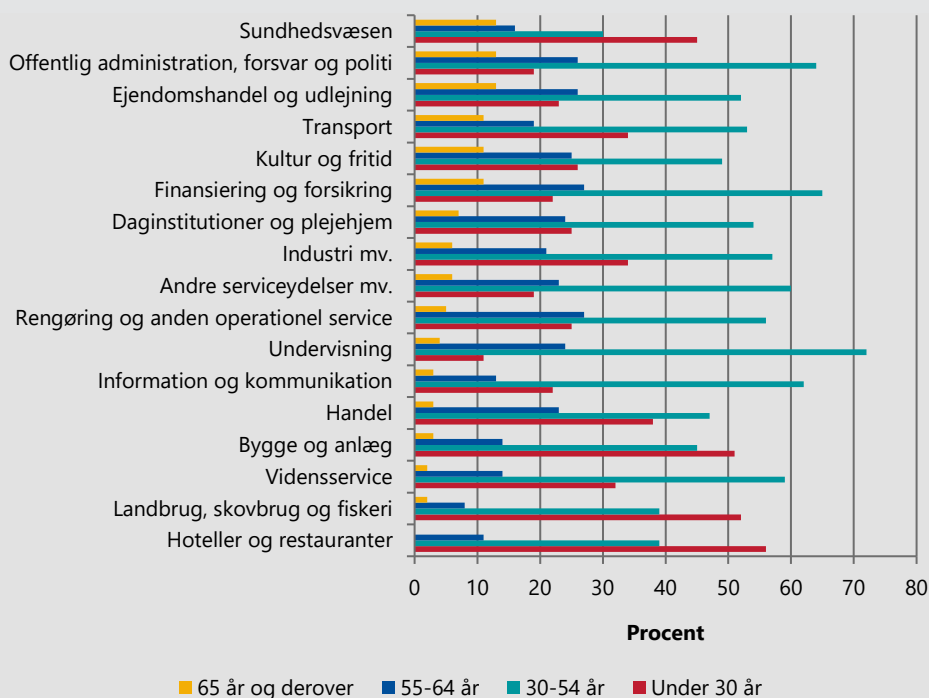
I dette afsnit undersøger vi, om der er brancher, hvor seniorer er overrepræsenterede blandt de medarbejdere, der er afskediget på arbejdspladserne. Vi har for hver branche opgjort, om bestemte aldersgrupper er overrepræsenterede ved afskedigelser, se Figur 3.6. Overrepræsentation defineres her som en situation, hvor andelen af afskedigelser inden for en aldersgruppe er større end den andel, som gruppen udgør på arbejdspladsen.

Især ansatte i aldersgruppen 30-54 år er overrepræsenteret blandt arbejdspladsernes afskedigede i de fleste brancher, mens forekomsten af overrepræsentation af ansatte på 65 år eller derover blandt arbejdspladsernes afskedigede er mindst udbredt i alle brancher. De brancher, hvor forekomst af overrepræsentation af seniorer over 65 år i afskedigelser er mest udbredt, omfatter "Ejendomshandel og udlejning", "Offentlig administration, forsvar og politi" samt "Sundhedsvæsen". For overrepræsentation af aldersgruppen 55-64 år i afskedigelser ses den største udbredelse i brancherne "Finansiering og forsikring", "Rengøring og anden operationel service", "Ejendomshandel og udlejning", "Offentlig administration, forsvar og politi" samt "Kultur og fritid".

Det er værd at bemærke, at der ikke er nogen umiddelbar sammenhæng mellem nyansættelser og afskedigelser af seniorer, da nogle brancher både ansætter og afskedi-ger mange seniorer (fx "Offentlig administration, forsvar og politi", "Ejendomshandel og udlejning" og "Finansiering og forsikring", der som nævnt også er blandt de brancher, hvor relativt mange seniorer nyansættes).

Figur 3.6 Overrepræsentation af afskedigelser efter aldersgruppe

Andel arbejdspladser, hvor aldersgruppe er overrepræsenteret blandt afskedigelser, særligt efter branche, 2022. Procent.



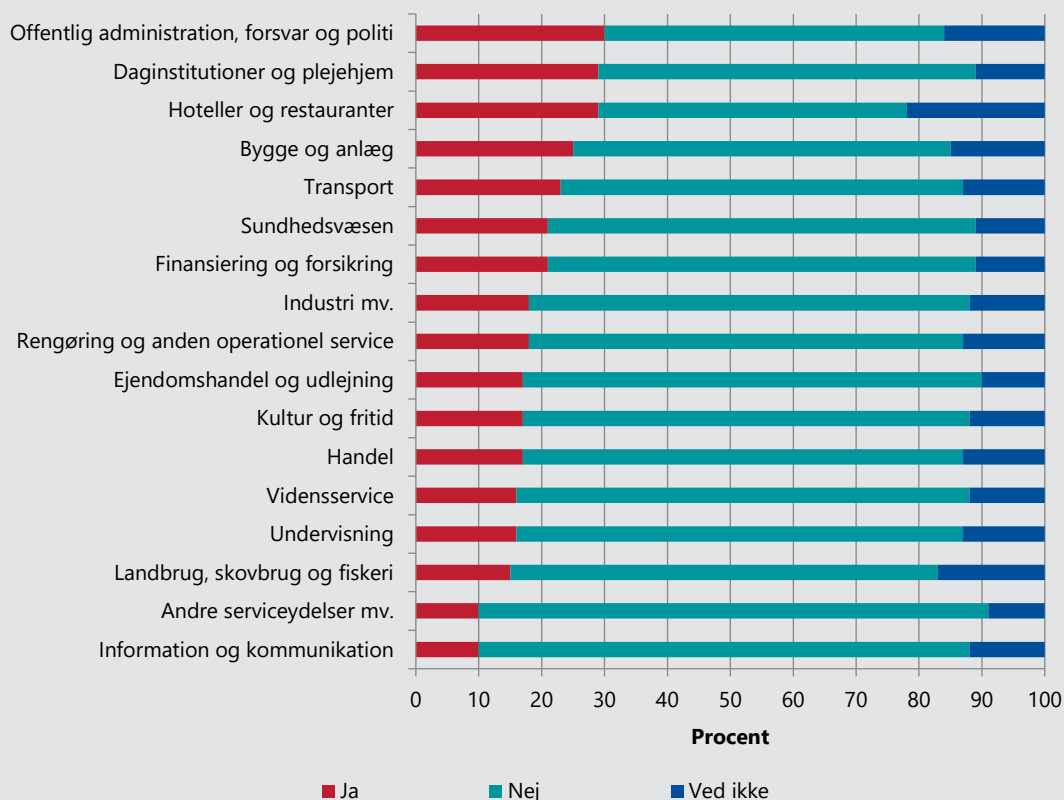
Anm.: Figuren viser andelen af afskedigelser, hvor den pågældende aldersgruppe er overrepræsenteret sammenlignet med andelen, som den pågældende aldersgruppe udgør på arbejdspladsen. (Hvis andelen af afskedigelser er større end den andel, som aldersgruppen udgør på arbejdspladsen, får man værdien 1, ellers 0). N = 2.265.

3.4 Udfordringer

Ud over formelle kompetencer besidder især seniorer på arbejdsmarkedet ofte også erfaringsbaserede kompetencer, da de typisk har været på arbejdsmarkedet i mange år. Derfor kan seniorers kompetencer udgøre en væsentlig ressource på nogle arbejdspladser, hvilket kan skabe udfordringer, hvis eller når seniorerne vælger at forlade arbejdspladsen. Desuden kan sygefravær også spille en central rolle, når det kommer til fastholdelse af seniormedarbejdere på arbejdspladsen. For eksempel kan højere sygefravær tænkes at forøge kravet om at kunne tilbyde fleksible arbejdsforhold, hvis det er det, der skal til for at fastholde seniorerne i længere tid på arbejdspladsen. Derfor kigger vi i det følgende på, om arbejdspladserne i de enkelte brancher har udfordringer, når det kommer til vanskeligheder med fastholdelse af seniorer, om seniorkompetencerne vurderes som svære at erstatte, samt om seniorerne har højere eller lavere sygefravær end de øvrige medarbejdere.

Figur 3.7 Vanskeligt at fastholde seniorer

Arbejdspladser fordelt efter, om de generelt oplever, at det er vanskeligt at fastholde seniorer, særskilt efter branche, 2022. Procent.

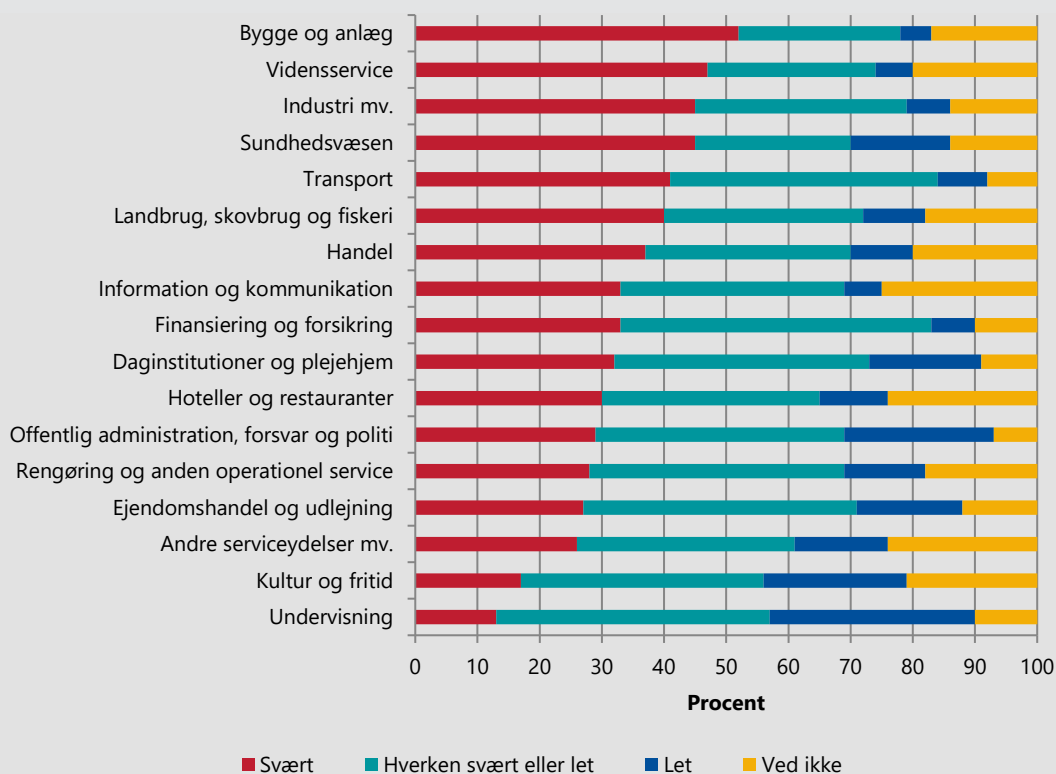


Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Oplever arbejdspladsen generelt, at det er vanskeligt at fastholde ældre medarbejdere?". N = 4.003 (spørgsmålet er kun stillet til dem, der har seniorer).

Andelen af arbejdspladser inden for de enkelte brancher, der har udfordringer med at fastholde deres seniormedarbejdere, fremgår af figur 3.7. De brancher, hvor flest arbejdsgivere finder det svært at fastholde seniorer, er "Hoteller og restauranter", "Daginstitutioner og plejehjem" samt "Offentlig administration, forsvar og politi". Modsat vurderer relativt få af arbejdsgiverne inden for brancherne "Information og kommunikation" og "Andre serviceydelser mv.", at de har problemer med at fastholde seniorerne på arbejdspladsen.

Figur 3.8 Er seniorernes kompetencer svære eller lette at erstatte?

Arbejdspladser fordelt efter, om de synes, at det er svært eller let at erstatte seniorer, særskilt efter branche, 2022. Procent.



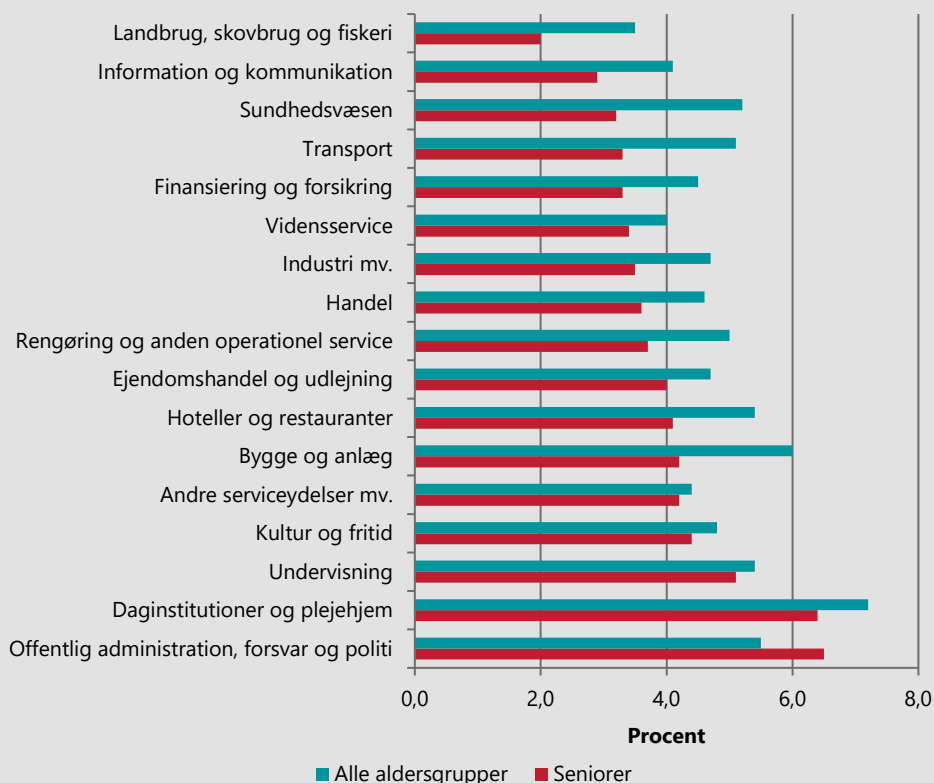
Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Hvis en typisk ældre medarbejder (+55 år) forlader arbejdspladsen, er det så svært eller let at finde en person med kompetencer, der kan udfylde den ældres arbejdsopgaver?". N = 4.530.

Vi ser dernæst på, i hvor høj grad arbejdsgiverne oplever, at seniorernes kompetencer er svære at erstatte. I brancherne "Bygge og anlæg", "Vidensservice", "Industri mv." og "Sundhedsvæsen" vurderer op mod halvdelen af arbejdsgivere, at seniorernes kompetencer er svære at erstatte, se Figur 3.8. Interessant nok er arbejdspladserne inden for disse fire brancher ikke domineret af medarbejdere med ét bestemt uddannelsesniveau, jf. afsnit 2.4. men spænder over forskellige uddannelsesniveauer – fra erhvervsfagligt uddannede til personer med korte, mellemlange eller lange videregående uddannelser. Dette indikerer, at seniorkompetencer i disse brancher opfattes som en vigtig ressource, uanset uddannelsesniveau, hvilket kan motivere arbejdspladser til at gøre en særlig indsats for at fastholde seniorarbejdskraften. Modsat vurderer mellem hver tredje og hver fjerde af arbejdsgiverne inden for "Undervisning", "Offentlig administration, forsvar og politi" samt "Kultur og fritid", at seniorernes kompetencer er lette at erstatte.

Vi har set på arbejdsgivernes vurdering af, om seniorerne har større eller mindre sygefravær end arbejdspladsens medarbejdere som helhed. På trods af at det fysiske helbred ofte svækkes med alderen, ser det ikke ud til at have en negativ indvirkning på arbejdsgivernes opfattelse af seniorernes sygefravær.

Figur 3.9 Sygefravær

Arbejdsgiveres vurdering af sygefravær blandt +55-årige og alle ansatte, særskilt efter branche, 2022. Procent.



Anm.: Baseret på spørgsmålene: "Hvad er den gennemsnitlige sygefraværsprocent på arbejdspladsen som helhed?" (blå), og "Hvad er den gennemsnitlige sygefraværsprocent for de +55-årige på arbejdspladsen?" (rød). N = 3.358

I næsten alle brancher vurderer arbejdsgiverne, at seniorerne har mindre sygefravær end medarbejderne som helhed på arbejdspladserne, se Figur 3.9. Den eneste undtagelse er "Offentlig administration, forsvar og politi", hvor arbejdsgiverne i gennemsnit vurderer, at seniorerne har højere sygefravær. Det er også på arbejdspladser i denne branche – sammen med arbejdspladser i branchen "Daginstitutioner og plejehjem" – at vi finder den højeste, gennemsnitlige sygefraværsprocent blandt seniorer, efterfulgt af arbejdspladser inden for "Undervisning". Omvendt finder vi de laveste gennemsnitlige sygefraværsprocenter for seniorer på arbejdspladser inden for brancherne "Landbrug, skovbrug og fiskeri" og "Information og kommunikation".

Et andet fællestræk ved arbejdspladser inden for disse brancher er, at de har relativt få seniorer ansat, jf. Figur 3.1. En af forklaringerne på de lave sygefraværsprocenter for seniorer i disse brancher kan derfor være, at de få seniorer, der er beskæftiget i disse brancher, er en selekteret gruppe, som fx har bedre helbred eller større robusthed end seniorer i andre brancher.

4 Holdninger til seniorer

I dette kapitel undersøger vi brancheforskelle og -ligheder i arbejdsgivernes opfattelse af seniorarbejdskraften ved at sammenligne med deres holdninger til yngre medarbejdere. Vi fokuserer på arbejdsgivernes vurdering af seniorer ud fra en række karakteristika. Derudover ser vi på arbejdsgivernes opfattelse af, hvornår det er passende, at seniorer kan trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

4.1 Typiske karakteristika

Arbejdsgiverne har vurderet en række karakteristika for henholdsvis +60-årige og 30-40-årige på en skala fra 0 til 3, hvor 0 repræsenterer "Slet ikke" og 3 repræsenterer "I høj grad". Vi har sammenlignet, hvordan arbejdspladser i de enkelte brancher vurderer medarbejdere over 60 år med deres vurdering af medarbejdere i alderen 30-40 år. En positiv difference indikerer, at arbejdsgiverne vurderer seniorer (her: over 60 år) som bedre end yngre medarbejdere og vice versa. Jo større værdien er, desto større er forskellen i arbejdsgiverens vurdering af de to aldersgruppers karakteristika. Arbejdsgiverne har i alt vurderet 14 karakteristika, såsom om medarbejderne er kreative, produktive og har et godt fysisk helbred.

Overordnet set er der næsten ingen forskelle mellem brancher, når det gælder, hvordan arbejdsgiverne i gennemsnit vurderer seniorer sammenlignet med yngre medarbejdere. Forskellene i disse vurderinger kan findes i bilag 2. Det er vigtigt at understrege, at de opgjorte gennemsnit dækker over variation mellem arbejdspladser inden for brancher.

Generelt anses seniorer for at være mere fleksible, loyale og pålidelige og for at have bedre sociale færdigheder end deres yngre kollegaer. Omvendt opfattes seniorer som mindre kreative, mindre produktive og mindre villige til at lære nyt end deres yngre kollegaer. Desuden anses de for at have et dårligere helbred samt for at være dårligere til at håndtere teknologi. Arbejdsgivernes relative vurdering af seniorernes helbred står i kontrast til, at de som nævnt anfører, at seniorerne generelt har lavere sygefravær end de øvrige medarbejdere, se afsnit 3.4. En mulig forklaring på denne forskel kan være, at arbejdsgiverne også medtager yngre medarbejders fravær, fx på grund af børns sygdom eller orlov, i deres opgørelse af sygefravær.

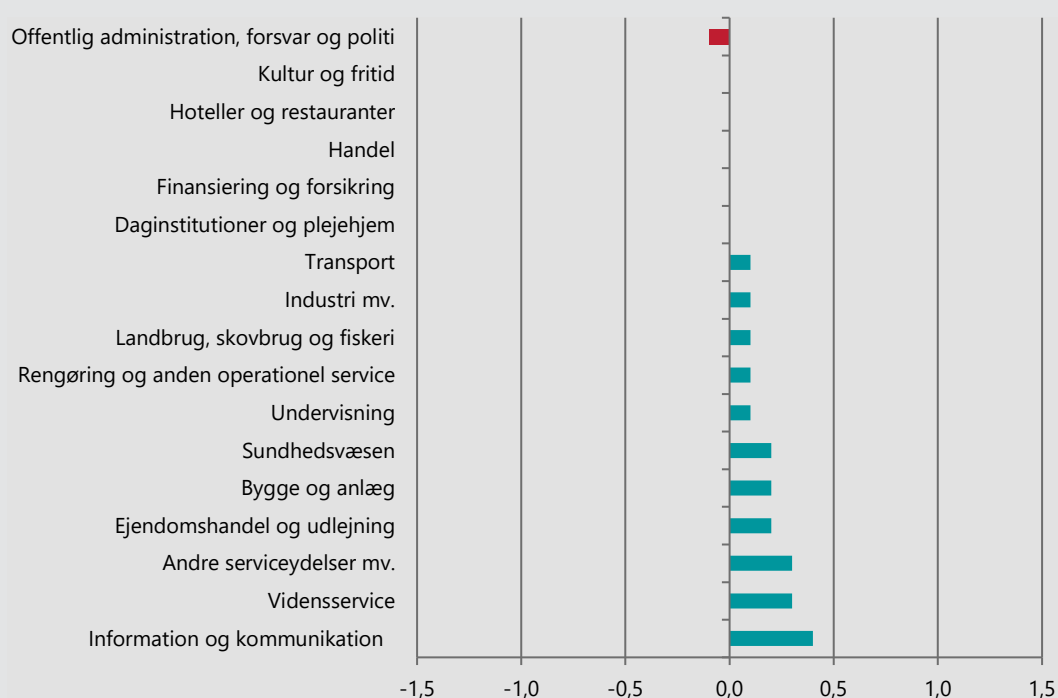
Der er enkelte karakteristika, hvor brancherne adskiller sig mere fra hinanden. Dette gælder seniorernes ledelseskompetencer, håndtering af pres samt motivation og engagement. Det er dog vigtigt at bemærke, at forskellene i disse gennemsnit generelt

dels ikke er store, dels dækker over variation mellem arbejdspladser inden for brancher.

Flertallet af arbejdsgivere på tværs af brancherne vurderer, at seniorerne har bedre ledelseskompetencer end de yngre medarbejdere, se Figur 4.1. Arbejdsgivere inden for "Hoteller og restauranter", "Daginstitutioner og plejehjem", "Kultur og fritid", "Handel" og "Finansiering og forsikring" vurderer imidlertid, at der ikke er forskel på de to medarbejdergrupper på disse områder, mens arbejdsgivere inden for "Offentlig administration, forsvar og politi" vurderer, at seniorer har en smule dårligere ledelseskompetencer.

Figur 4.1 Ledelseskompetencer

Arbejdsgiveres vurdering af seniormedarbejders ledelseskompetencer i forhold til medarbejdere i alderen 30-40 år, særskilt efter branche, 2022. Difference.



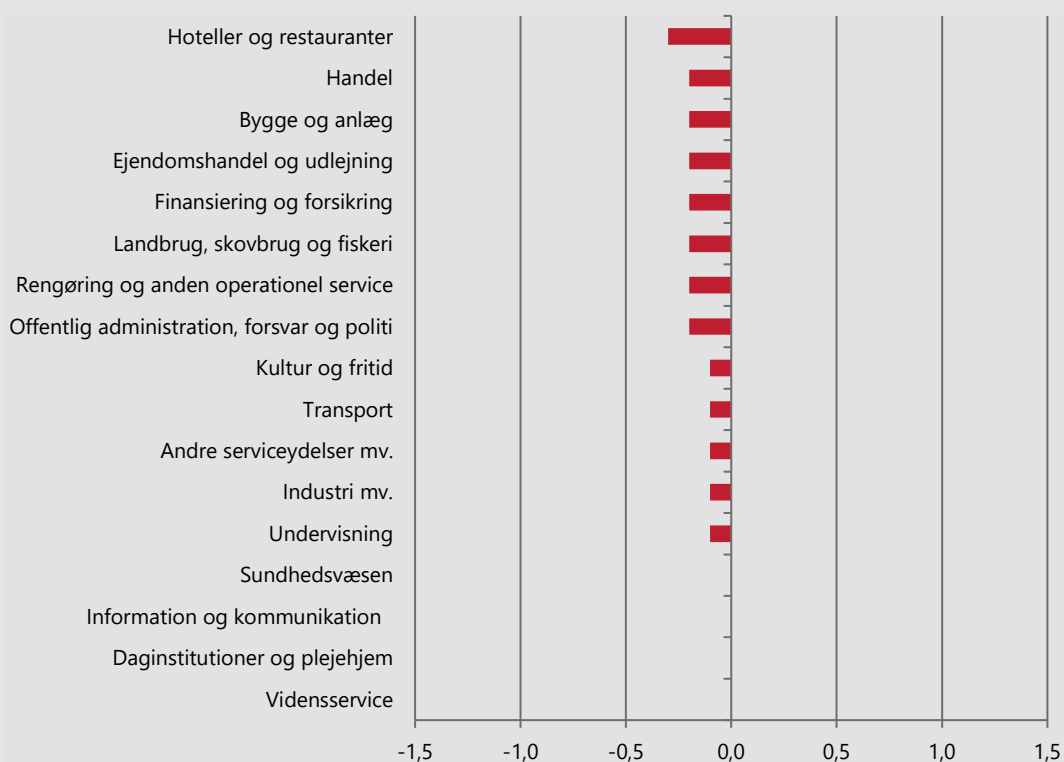
Anm.: Baseret på spørgsmålene: "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?", og "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er 30-40 år?". N = 5.017.

I de fleste brancher vurderer arbejdsgivere, at seniorerne er dårligere til at håndtere et stort pres end de yngre medarbejdere, se Figur 4.2. I brancherne "Vidensservice", "Information og kommunikation", "Sundhedsvæsen" og "Daginstitutioner og plejehjem" er der imidlertid ikke forskel på vurderingen af de to aldersgrupper.

Arbejdsgiverne inden for størstedelen af brancherne anser seniorerne for at være mere motiverede for at gøre en ekstra indsats, når der er behov for det, end de yngre medarbejdere. Inden for "Information og kommunikation" samt "Offentlig administration, forsvar og politi" vurderes de imidlertid som mindre motiverede, se Figur 4.3. Igen er der dog tale om små forskelle. Arbejdsgivere inden for disse brancher vurderer i modsætning til de øvrige brancher også, at seniorer enten er lige så engagerede eller lidt mindre engagerede end de yngre medarbejdere, se Figur 4.4.

Figur 4.2 Håndtere pres

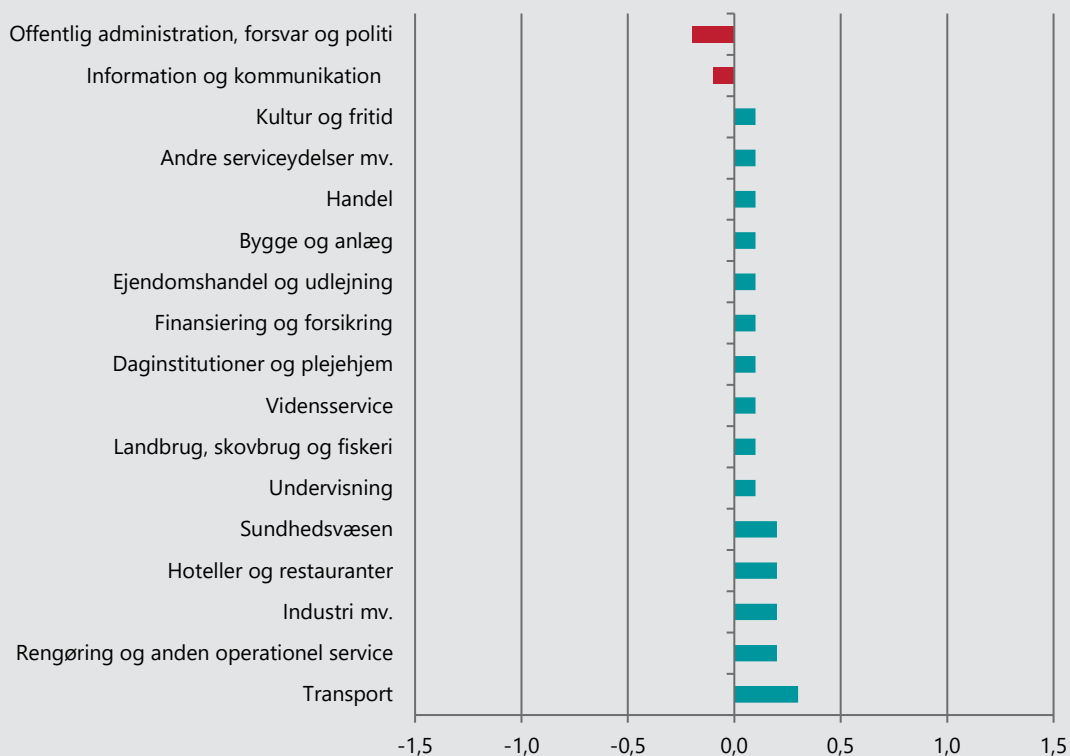
Arbejdsgiveres vurdering af seniormedarbejders evne til at håndtere et stort pres i forhold til medarbejdere i alderen 30-40 år, særskilt efter branche, 2022. Difference.



Anm.: Baseret på spørgsmålene: "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?", og "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er 30-40 år?". N = 5.017.

Figur 4.3 Motivation

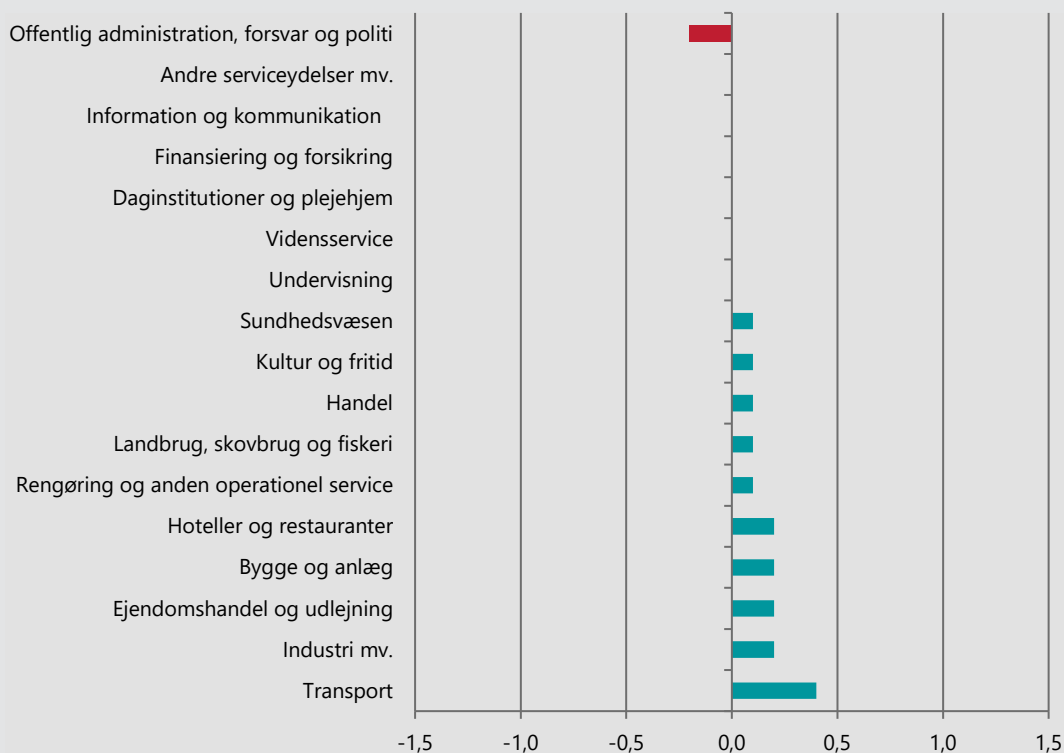
Arbejdsgiveres vurdering af seniormedarbejders motivation for at gøre en ekstra indsats, når der er behov for det, i forhold til medarbejdere i alderen 30-40 år, særligt efter branche, 2022. Difference.



Anm.; Baseret på spørgsmålene: "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?", og "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er 30-40 år?". N = 5.017.

Figur 4.4 Engagement

Arbejdsgiveres vurdering af seniormedarbejders engagement i forhold til medarbejdere i alderen 30-40 år, særskilt efter branche, 2022. Difference.



Anm.: Baseret på spørgsmålene: "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?", og "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er 30-40 år?". N = 5.017.

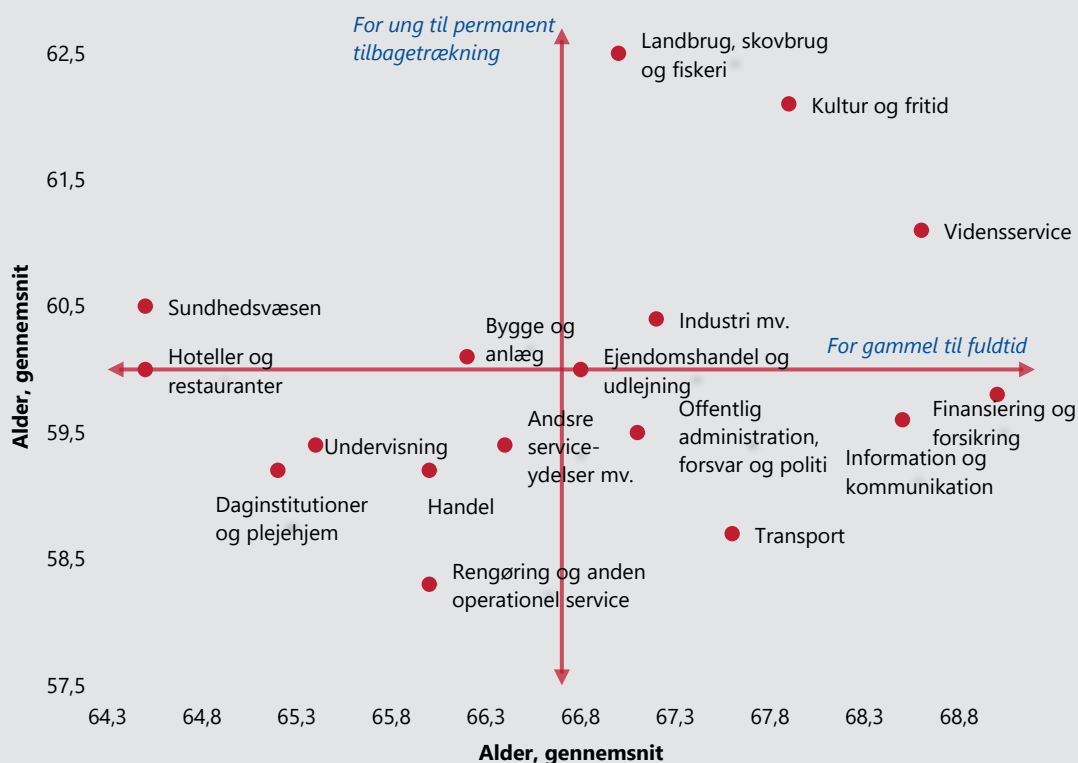
4.2 Normer for alder

Ser vi til gengæld på arbejdsgivernes normer for alder, er der større forskel mellem brancherne. Figur 4.5 illustrerer arbejdsgivernes forestillinger om, hvornår en medarbejder er 'for gammel' til at arbejde på fuldtid (x-akse), og hvornår en medarbejder er 'for ung' til permanent tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (y-akse). Skæringen mellem de to akser udgør gennemsnitsalderen for brancherne i alt. En detaljeret oversigt over gennemsnitsalderen for de specifikke brancher findes i bilag 3.

På tværs af brancher vurderer arbejdsgiverne i gennemsnit, at en person er for ung til permanent at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet som 60-årig. Omvendt mener de, at en person i gennemsnit er for gammel til at arbejde fuldtid ved en alder på 66,7 år.

Figur 4.5 Normer for alder

Arbejdsgivernes vurderinger af, hvornår en person er for ung til at trække sig permanent fra arbejdsmarkedet, og hvornår en person er for gammel til at arbejde fuldtid, særskilt efter branche, 2022. Alder i gennemsnit.



Anm.: Baseret på spørgsmålene: "Fra hvilken alder mener du, at en person typisk er for gammel til at arbejde på fuldtid?" (rød), og "Fra hvilken alder mener du, at en person typisk er for ung til at trække sig permanent fra arbejdsmarkedet?" (blå). N = 4.530 (N er reduceret, da dette spørgsmål kun er stillet til arbejdspladser med seniorer). X-aksen repræsenterer aldersnormen for, hvornår man er for gammel til fuldtid, mens Y-aksen repræsenterer aldersnormen for, hvornår man er for ung til at trække sig permanent tilbage fra arbejdsmarkedet.

I øverste, højre kvadrant findes brancher som "Kultur og fritid" og "Vidensservice". Arbejdsgiverne i disse brancher vurderer, at deres medarbejdere kan arbejde til en høj alder, og samtidig har de også en høj aldersnorm for, hvornår man er for ung til at trække sig. Med andre ord har arbejdsgivere i disse brancher høje forventninger til, hvor længe medarbejdere kan forsætte med at arbejde og indikerer dermed, at alder ikke i samme grad som i andre brancher betragtes som en begrænsning for arbejdet. Der kan være forskellige årsager til dette. Inden for "Vidensservice" kan det blandt andet tænkes at hænge sammen med, at arbejdsgivere i denne branche i højere grad også angiver, at seniorernes kompetencer er sværere at erstatte. I samme kvadrant findes også "Landbrug, skovbrug og fiskeri", som har det højeste gennemsnit for, hvornår man anses for at være for ung til at trække sig tilbage (62,5 år), men samtidig en mere gennemsnitlig norm for, hvor længe man kan arbejde fuldtid (67 år). Dette

kan afspejle, at mange i branchen er selvstændige. Kendetegnende for selvstændige seniorer er, at mange af dem arbejder efter pensionsalderen. Mulige forklaringer er, at de er mere motiveret for at arbejde til en sen alder på grund af passion for deres arbejde eller af økonomiske årsager. Selvstændige forventer også oftere end lønmodtagere at kunne arbejde længere, selv med fysiske krav og helbredsproblemer (Larsen, Amilon & Casier, 2019).

I nederste, venstre kvadrant finder vi brancher som "Daginstitutioner og plejehjem", "Undervisning" samt "Rengøring og anden operationel service", hvor arbejdsgivere både har lave normer for, hvornår man anses for at være for gammel til fuldtidsarbejde, og for hvornår man er for ung til permanent tilbagetrækning. En mulig forklaring er, at job i disse brancher ofte er fysisk krævende og kan føre til dårligt helbred, hvilket er den største risikofaktor i forhold til tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (Edge, Cooper & Coffey, 2017). Derudover er både "Daginstitutioner og plejehjem" samt "Undervisning" i overvejende grad kvindedominerede, og kvinder har generelt en tendens til at trække sig tidligere tilbage end mænd (Radl, 2013).

I øverste, venstre kvadrant finder vi arbejdspladser inden for "Sundhedsvæsen" og "Hoteller og restauranter", hvor arbejdsgivere i gennemsnit vurderer, at medarbejdere er for unge til at trække sig tilbage ved 60-årsalderen, men samtidig har den laveste aldersgrænse for, hvornår en medarbejder er for gammel til at arbejde fuldtid (64,5 år). Inden for sundhedsvæsenet arbejder mange medarbejdere på nedsat tid (Larsen & Jakobsen, 2022), også i de sidste år af deres karriere, og seniorernes kompetencer er svære at erstatte, jf. kapitel 2. Samtidig viser eksisterende forskning for sygeplejersker, at især psykisk arbejdsmiljø er tæt forbundet med fastholdelse. Denne faggruppe har højere risiko for at forlade jobbet, hvis de oplever, at arbejdstempoet er så højt, at det går ud over kvaliteten af deres arbejde (Larsen & Jakobsen, 2022). Inden for "Hoteller og restauranter" er arbejdet ofte fysisk krævende, og mange ansatte er ufaglærte (Andersen et al., 2021). Dette kan være årsagen til, at arbejdsgivere i denne branche har svært ved at forestille sig, at deres medarbejdere kan fortsætte med at arbejde fuldtid frem til pensionsalderen.

I nederste, højre kvadrant finder vi brancher som "Finansiering og forsikring", "Information og kommunikation" og "Transport". Arbejdsgivere i disse brancher vurderer i gennemsnit, at medarbejdere kan arbejde på fuldtid til en relativt høj alder, men samtidig er alderen for, hvornår de betragtes som for unge til at trække sig tilbage, i gennemsnit lavere end i andre brancher. Dette indikerer en kombination af forventninger om at arbejde sent i karrieren og en kultur, der understøtter tidligere tilbagetrækning. Dette kan skyldes faktorer som attraktive pensionsordninger eller fleksible muligheder, eksempelvis nedsat tid, jf. kapitel 5. Forskning fra finanssektoren i Norge viser fx, at høje lønninger og fordelagtige pensionsordninger giver mange ansatte i denne branche mulighed for at trække sig tidligt tilbage (Midtsundstad, Hilsen & Nilsson, 2022). I transportbranchen kan rekrutteringsudfordringer være medvirkende til, at

denne branche havde den største andel af +65-årige ansatte, jf. kapitel 2. Dette kan bidrage til at forklare, hvorfor arbejdsgiverne inden for branchen vurderer, at man kan arbejde til en relativt høj alder (67,6 år). Samtidig kan den fysiske belastning i dele af denne branche være grunden til, at det ikke er usandsynligt, at man kan have behov for trække sig tidligt tilbage.

Figur 4.4 viser også, at mandsdominerede brancher (med undtagelse af bygge- og anlægssektoren) har en højere aldersgrænse for, hvornår en medarbejder anses af arbejdsgivere for at være for gammel til at arbejde fuld tid sammenlignet med kvindedominerede brancher. Dette er i tråd med, at kvinder i gennemsnit trækker sig tidligere tilbage end mænd (Larsen & Amilon, 2019; Radl, 2013). Kvinders generelle tendens til at trække sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet kan hænge sammen med flere faktorer. Uddannelsesvalg leder ofte kvinder til omsorgsorienterede og fysisk krævende jobs, som kan belaste helbredet og forøge behovet for tidligere tilbagetrækning. Arbejdsgiverne og arbejdsmarkedet tilpasser sig også vilkår efter kønsstereotyper, hvilket skaber flere deltids- og omsorgspositioner for kvinder, men færre økonomiske incitamenter til at forlænge arbejdsmarkedet. Desuden spiller institutionelle rammer og velfærdsordninger en rolle, idet de gør det lettere for kvinder at kombinere arbejde og familieliv. For eksempel har løn under barsel og omsorgsdage især været reguleret af overenskomster i den offentlige sektor, hvilket kan bidrage til at fastholde kønsopdelingen og påvirke tilbagetrækningsmønstret (Larsen, Holt & Larsen, 2016).

Samlet set illustrerer analysen, at arbejdsgivernes forventninger til seniorers tilbagetrækningsalder varierer afhængigt af branche. Disse forskelle kan også afspejle sig i de indsatser, som brancherne har for at fastholde seniorer, hvilket vi ser nærmere på i næste kapitel.

5 Indsatser over for seniorer

I dette kapitel undersøger vi brancheforskelle og -ligheder, når det gælder, hvad arbejdsgiverne konkret gør for at fastholde deres ældre medarbejdere. Dette inkluderer, om arbejdsgiverne aktivt opfordrer medarbejdere til at udsætte deres tilbagetrækning, samt hvilke indsatser de gør for at støtte seniorernes fortsatte ansættelse. Derudover ser vi nærmere på seniorpolitik, herunder hvordan seniorpolitiske initiativer kommunikerer. Til sidst undersøger vi branchernes brug af tidligere medarbejdere, der er pensionerede.

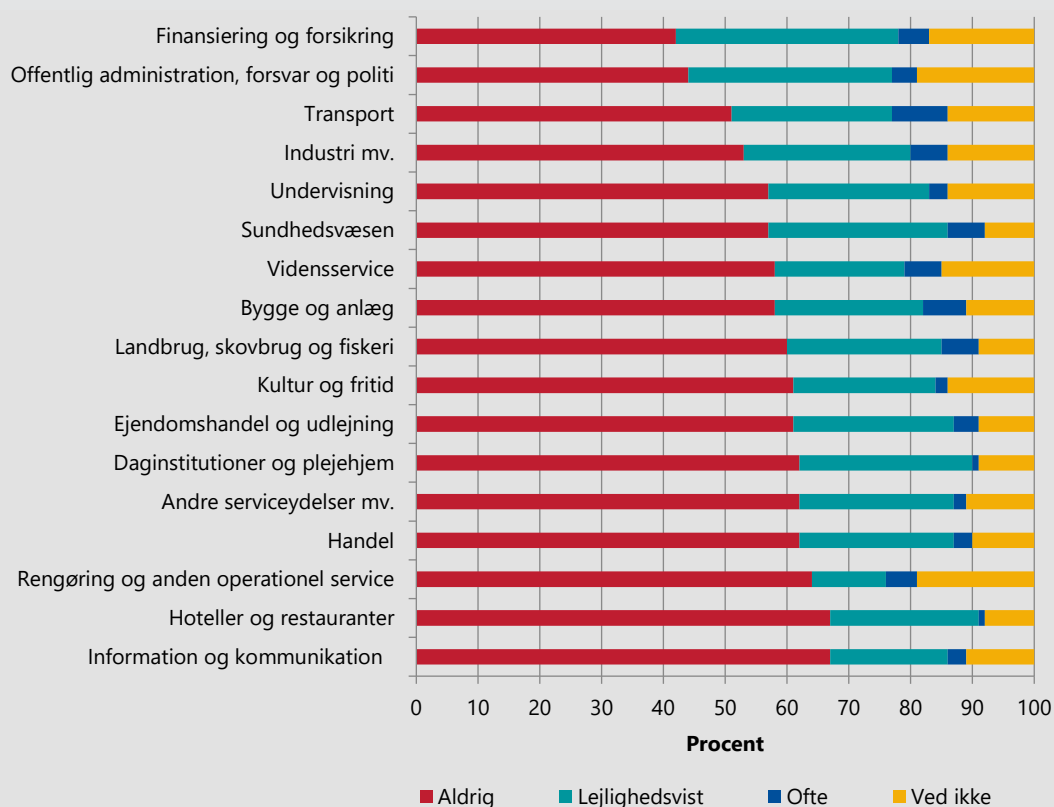
5.1 Indsatser for fastholdelse

For relativt mange arbejdsgivere i alle brancher (42-67 %) gælder, at de – inden for de seneste 2 år – "aldrig" har opfordret en af deres seniorer til at udskyde sin tilbagetrækning med ét eller flere år, se Figur 5.1. Dette er mest udtalt i brancherne "Hoteller og restauranter", "Information og kommunikation" samt "Rengøring og anden operationel service". De brancher, hvor relativt flest arbejdsgivere omvendt "ofte" eller "lejlighedsvis" har gjort dette, er "Finansiering og forsikring" (41 %), "Offentlig administration, forsvar og politi" (37 %) samt "Sundhedsvæsen" og "Transport" (begge 35 %).

Der er en vis grad af sammenhæng mellem, i hvilket omfang arbejdsgivere inden for de enkelte brancher har bedt en medarbejder om at udsætte tilbagetrækningstidspunktet, og i hvilket omfang de gennemfører indsatser for fastholdelse. Figur 5.2 viser, at branchen "Sundhedsvæsen" har den største andel af arbejdsgivere, der angiver at gøre en "betydelig indsats" for at fastholde seniorer (40 %), mens ca. halvdelen af arbejdsgiverne inden for brancherne "Offentlig administration, forsvar og politi", "Undervisning" og "Finansiering og forsikring" angiver at gøre "nogen indsats". Det modsatte billede tegner sig for branchen "Hoteller og restauranter", hvor den største andel af arbejdsgivere (næsten 30 %) rapporterer, at de ikke gør nogen indsats for at fastholde seniorer.

Figur 5.1 Opfordret til at udsætte tilbagetrækning

Arbejdspladser med seniorer ansat fordelt på, om de aldrig, lejlighedsvist eller ofte har opfordret seniorer til at udsætte tilbagetrækningsalderen, særskilt efter branche, 2022. Procent.

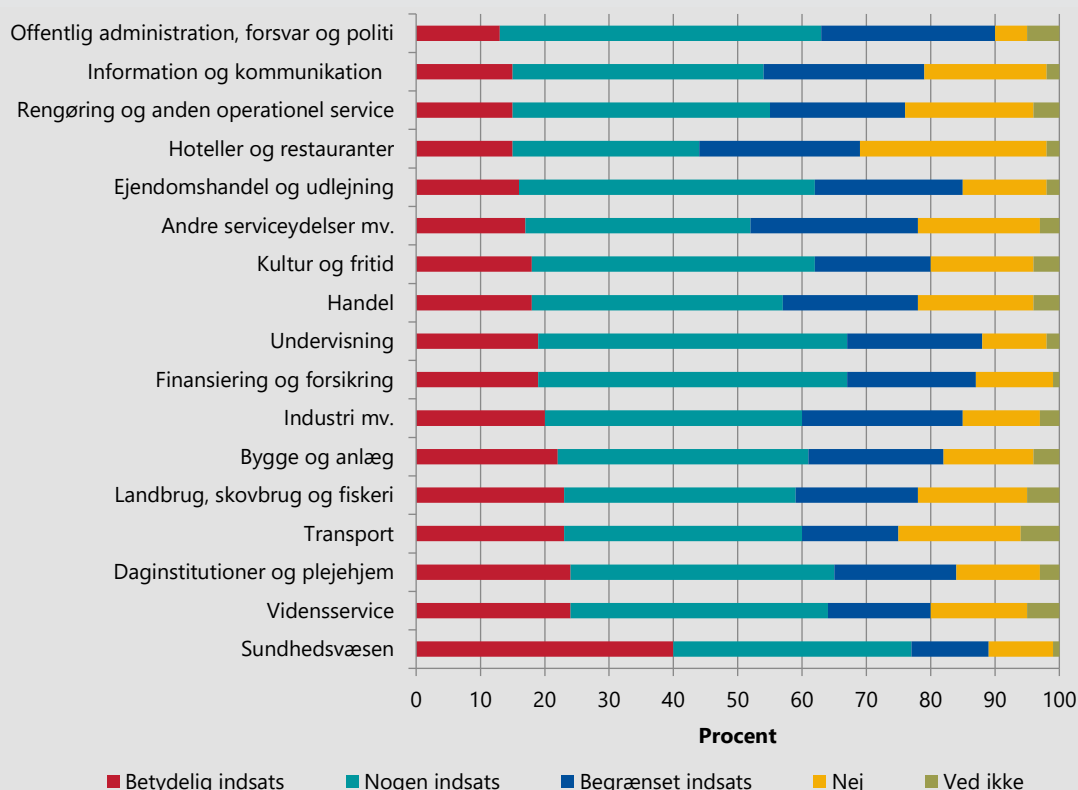


Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Helt generelt: Hen over de sidste 2 år, hvor ofte har du opfordret en ældre medarbejder til at udsætte tilbagetrækningsalderen med et eller flere år?". N = 4.530 (spørgsmålet kun stillet til dem, der har seniorer).

Resultaterne kan afspejle, at der i brancher som "Sundhedsvæsen", "Offentlig administration, forsvar og politi" og "Undervisning" er et relativt stort behov for mere erfarne medarbejdere, hvilket kan skyldes de specialiserede opgaver og færdigheder, der kræves i disse brancher. At gøre en indsats for at fastholde ældre medarbejdere kan derfor være en prioritet for at sikre kontinuitet og kvalitet i arbejdet. Omvendt kan arbejdspladser inden for en branche som "Hoteller og restauranter", der ofte har mere ufaglært arbejdskraft og arbejdskraft med en løs tilknytning (Larsen et al., 2017), have mindre incitament til at fastholde seniorer, da arbejdsgiverne lettere kan rekruttere nye medarbejdere til opgaverne.

Figur 5.2 Indsats for fastholdelse

Arbejdspladser fordelt efter, i hvilket omfang de har gjort en indsats for at fastholde medarbejdere på 55 år eller derover på arbejdspladsen frem til eller ud over pensionsalderen. Særskilt efter branche, 2022. Procent.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Tænk på medarbejdere, der er 55 år eller derover. Gør arbejdspladsen en indsats for, at disse medarbejdere fastholdes på arbejdspladsen frem til eller ud over pensionsalderen, fx ved at ændre deres jobindhold eller arbejdstid eller ved at sikre, at de kompetenceudvikles?". N = 4.530 (spørgsmålet kun stillet til dem, der har seniorer).

5.2 Udbredelse af virkemidler til fastholdelse

I dette afsnit ser vi nærmere på, hvilke typer af virkemidler som arbejdsgiverne gør brug af for at fastholde deres ældre medarbejdere. Dette afsnit bygger derfor kun på de arbejdspladser, hvor arbejdsgiverne angiver at gøre en indsats for at fastholde ældre medarbejdere (enten betydelig, nogen eller begrænset indsats, jf. Figur 5.2). Arbejdsgiverne er blevet præsenteret for i alt 20 forskellige virkemidler, se bilag 4. I det følgende har vi kondenseret hovedparten af disse virkemidler til syv forskellige kategorier:

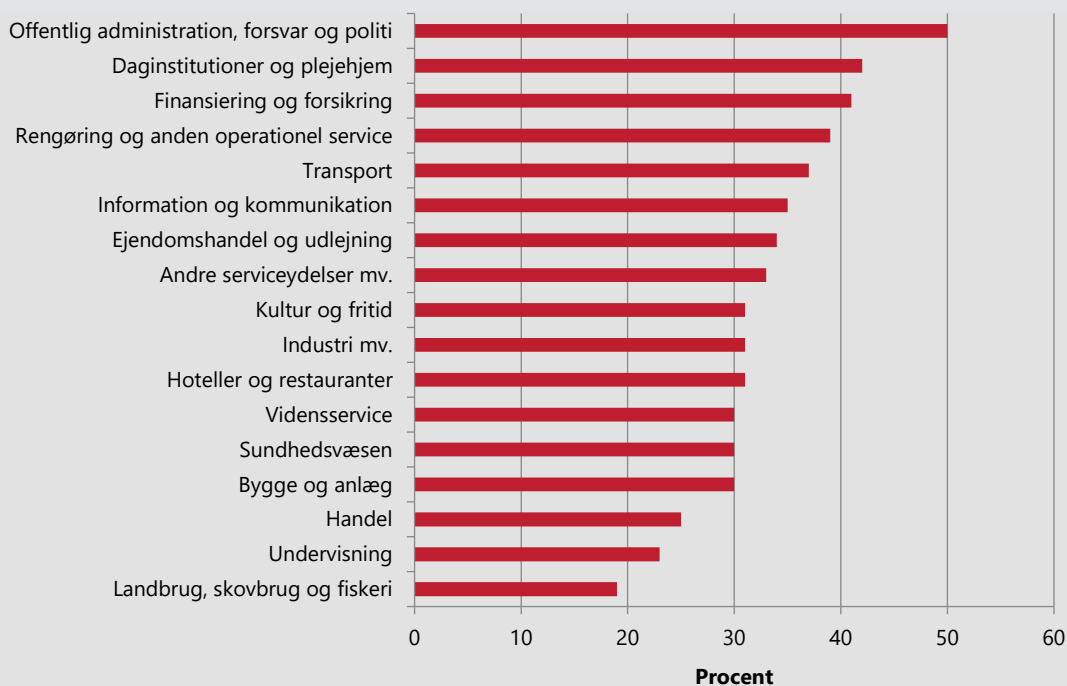
- Helbredsoptimerende tiltag

- Økonomiske incitamenter
- Nedsat arbejdstid med kompensation
- Karriere- og kompetenceudvikling
- Undgå ubekvemme arbejdstider/skifteholdsarbejde
- Fleksible og hybride arbejdstider
- Intern jobmobilitet eller færre/mindre belastende opgaver.

Branchen "Offentlig administration, forsvar og politi" har den største andel af arbejdspladser, hvor arbejdsgiverne angiver, at de anvender et eller flere helbredsrelaterede virkemidler som fx tilbud om fysisk træning eller sundhedscheck til at forlænge seniorernes tid på arbejdsmarkedet, nemlig halvdelen, se Figur 5.3. Dernæst følgerne brancherne "Daginstitutioner og plejehjem" samt "Finansiering og forsikring" (41-42 %). Omvendt er "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Undervisning" og "Handel" de brancher, hvor færrest af arbejdsgiverne angiver, at de anvender helbredsrelaterede tiltag (19-25 %).

Figur 5.3 Helbredsoptimerende tiltag

Andel arbejdspladser med mindst ét helbredsrelateret virkemiddel, særskilt efter branche, 2022. Procent.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Råder virksomheden over nogle af følgende virkemidler, der kan bidrage til at forlænge seniorernes erhvervsdeltagelse?". Resultaterne er baseret på, om arbejdspladsen besidder mindst et af følgende virkemidler: tilbud om fysisk træning, behandlingsordning (fysioterapi, psykolog e.l.), rygestop, sund kost/kostvejledning og sundhedscheck. N = 3.799 (N er reduceret, da spørgsmålet kun er stillet til dem, der har seniorer og har svaret, at de gør en indsats for at fastholde seniorer.)

Økonomiske incitamenter som fx lønforbedring benyttes typisk kun af en meget begrænset andel af arbejdspladserne i de enkelte brancher (op til 4 %). Branchen "Offentlig administration, forsvar og politi" skiller sig dog ud ved, at 18 % af arbejdspladserne anvender økonomiske incitamenter efterfulgt af "Transport" og "Vidensservice" (8-9 %).

Figur 5.4 Økonomiske incitamenter

Andel arbejdspladser med mindst ét økonomisk incitament som virkemiddel, særskilt efter branche, 2022. Procent.

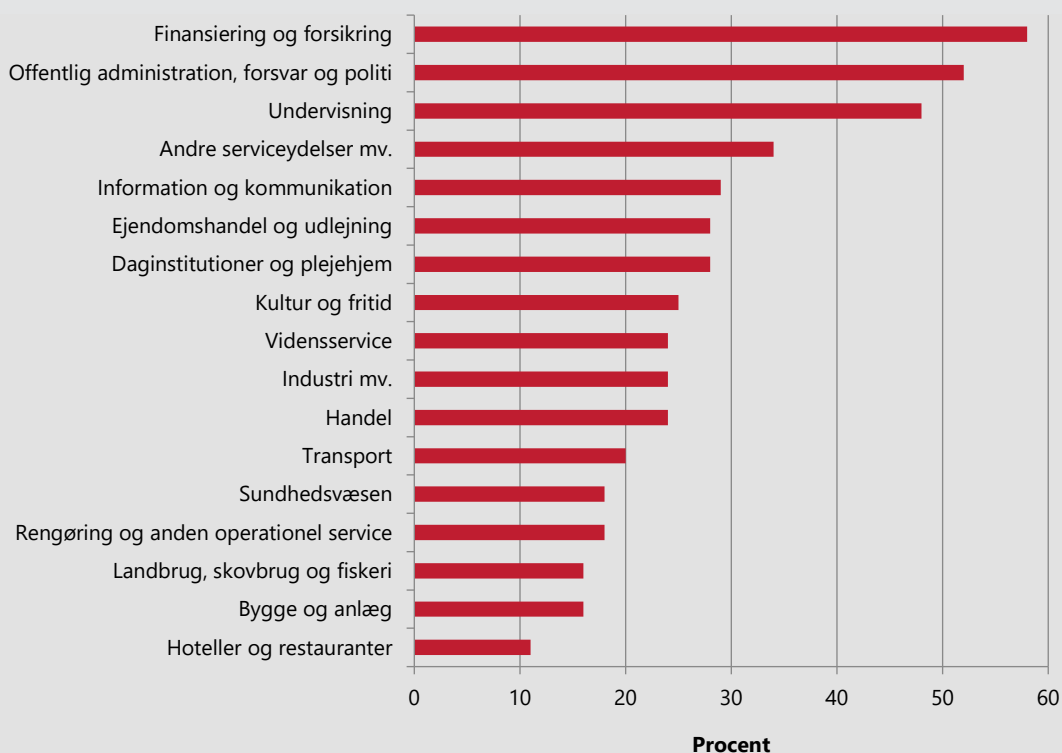


Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Råder virksomheden over nogle af følgende virkemidler, der kan bidrage til at forlænge seniorernes erhvervsdeltagelse?". Resultaterne er baseret på, om arbejdspladsen besidder mindst ét af følgende virkemidler: Lønforbedring eller bonus stillet i udsigt, hvis tilbagetrækning udskydes. N = 3.799 (N er reduceret, da spørgsmålet kun er stillet til dem, der har seniorer og har svaret, at de gør en indsats for at fastholde seniorer).

"Finansiering og forsikring", "Offentlig administration, forsvar og politi" samt "Undervisning" er de brancher, hvor den største andel af arbejdsgivere (48-58 %) angiver at gøre brug af nedsat arbejdstid med kompensation som virkemiddel før pensionering, se Figur 5.5. "Hoteller og restauranter" er den branche, hvor relativt færrest af arbejdsgiverne (11 %) anvender denne type virkemiddel.

Figur 5.5 Nedsat arbejdstid med kompensation

Andel arbejdspladser med nedsat tid med kompensation som virkemiddel, særskilt efter branche, 2022. Procent.

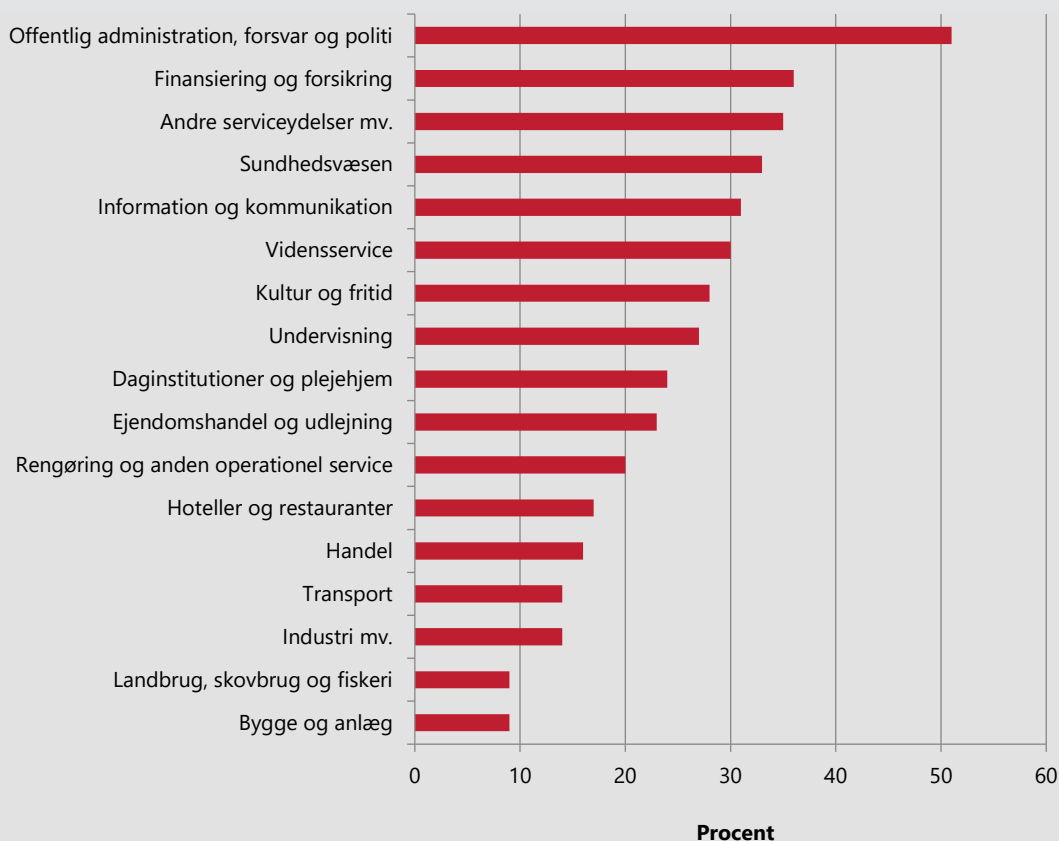


Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Råder virksomheden over nogle af følgende virkemidler, der kan bidrage til at forlænge seniorernes erhvervsdeltagelse?". Resultaterne er baseret på, om arbejdspladsen besidder mindst ét af følgende virkemidler: Nedsat arbejdstid før pensionering med hel eller delvis kompensation for nedgang i løn eller nedsat arbejdstid før pensionering med hel eller delvis kompensation for nedgang i pensionsbidrag. N = 3.799 (N er reduceret, da spørgsmålet kun er stillet til dem, der har seniorer og har svaret, at de gør en indsats for at fastholde seniorer).

Branchen "Offentlig administration, forsvar og politi" (51 %) efterfulgt af brancherne "Finansiering og forsikring" samt "Andre serviceydelser mv." (35-36 %) har den største andel af arbejdspladser med virkemidler inden for karriere- og kompetenceudvikling som fx seniorkarrierer kurser eller efteruddannelse, se Figur 5.6. Disse virkemidler er mindst udbredt på arbejdspladser inden for "Landbrug, skovbrug og fiskeri" samt "Bygge og anlæg" (9 %).

Figur 5.6 Karriere- og kompetenceudvikling

Andel arbejdspladser med mindst ét virkemiddel inden for karriere- og kompetenceudvikling, særskilt efter branche, 2022. Procent.

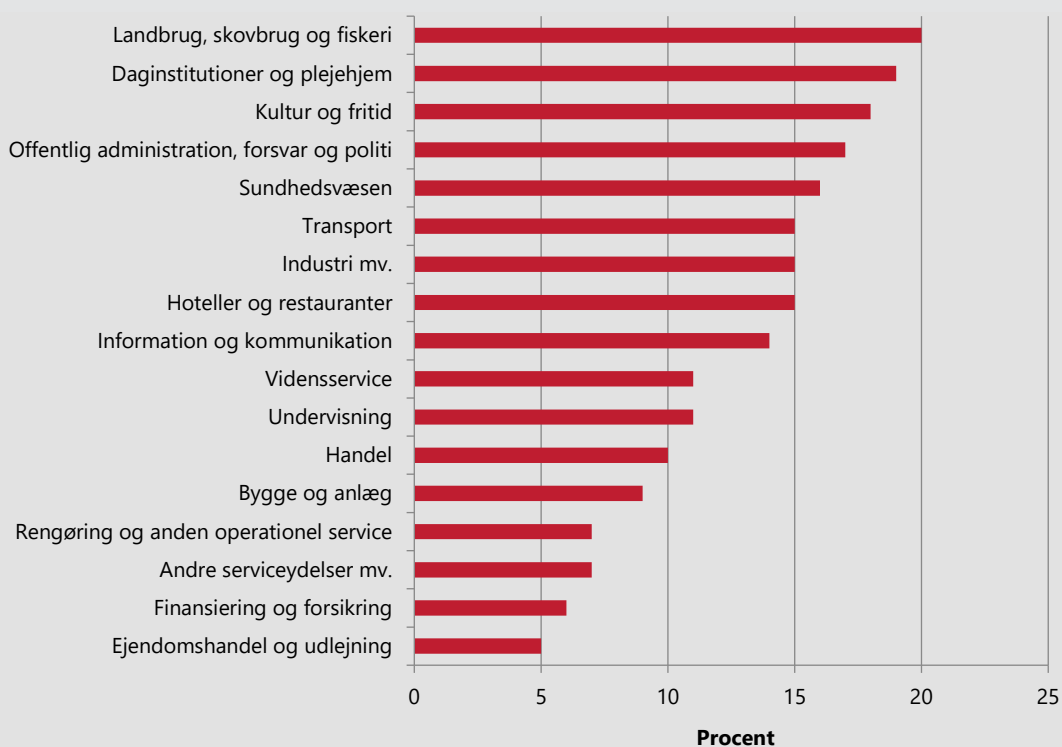


Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Råder virksomheden over nogle af følgende virkemidler, der kan bidrage til at forlænge seniorernes erhvervsdeltagelse?". Resultaterne er baseret på, om arbejdspladsen besidder mindst ét af følgende virkemidler: Seniorkarrierekurser o.l., Kompetenceudvikling/efteruddannelse og Kontinuerlig karriereudvikling. N = 3.799 (N er reduceret da spørgsmålet kun er stillet til dem, der har seniorer og har svaret, at de gør en indsats for at fastholde seniorer).

Virkemidler i form af mulighed for at undgå ubekvemme arbejdstider er mest udbredt på arbejdspladser inden for "Landbrug, skovbrug og fiskeri" samt "Daginstitutioner og plejehjem" (19-20 %) og mindst udbredt inden for "Ejendomshandel og udlejning" (5 %), se Figur 5.7.

Figur 5.7 Undgå ubekvemme arbejdstider

Andel arbejdspladser med virkemidler relateret til ændret arbejdstid, særskilt efter branche, 2022.
Procent.

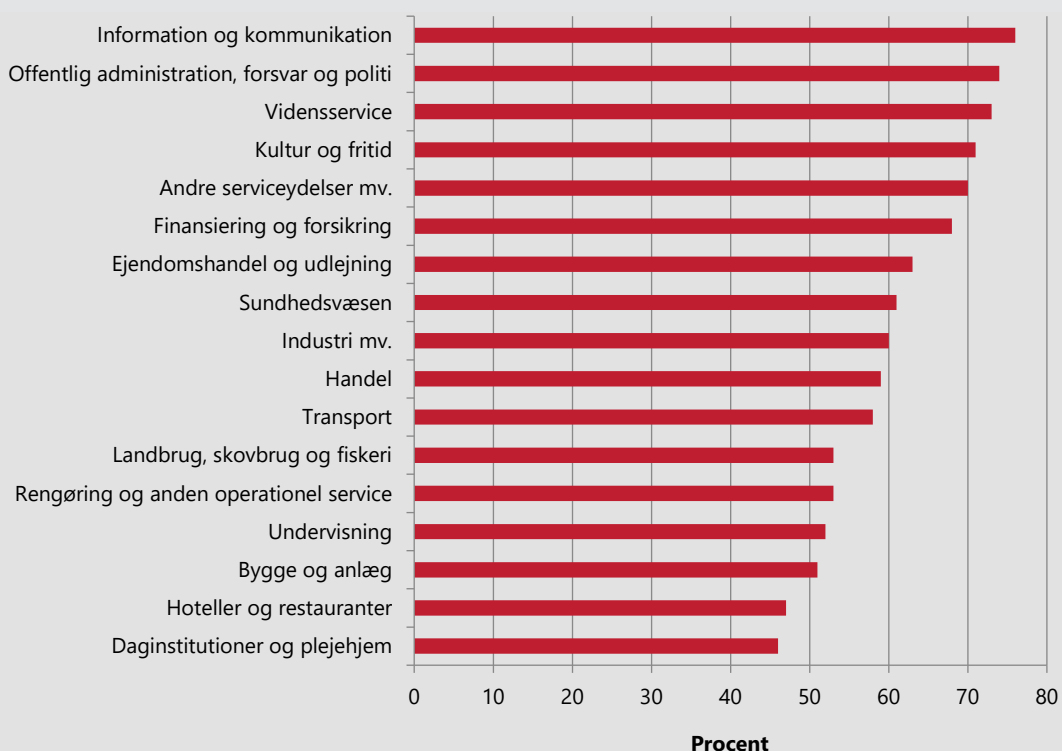


Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Råder virksomheden over nogle af følgende virkemidler, der kan bidrage til at forlænge seniorernes erhvervsdeltagelse?". Resultaterne er baseret på, om arbejdspladsen besidder følgende virkemidler: Mulighed for at undgå ubekvemme arbejdstider/skitteholdsarbejde. N = 3.799 (N er reduceret, da spørgsmålet kun er stillet til dem, der har seniorer og har svaret, at de gør en indsats for at fastholde seniorer).

Virkemidler, der tilbyder fleksibilitet med hensyn til arbejdstid eller arbejdssted, er blandt de mest udbredte på tværs af brancher, se Figur 5.8. De største andele af arbejdspladser, der anvender disse virkemidler, findes inden for brancherne "Information og kommunikation", "Offentlig administration, forsvar og politi" samt "Vidensservice" (73-76 %). Modsat er disse virkemidler mindre udbredte på arbejdspladser inden for "Hoteller og restauranter" samt "Daginstitutioner og plejehjem" (46-47 %).

Figur 5.8 Flexible og hybride arbejdstider

Andel arbejdspladser med mindst ét virkemiddel relateret til fleksibilitet i forhold til arbejdstid og arbejdssted, særskilt efter branche, 2022. Procent.

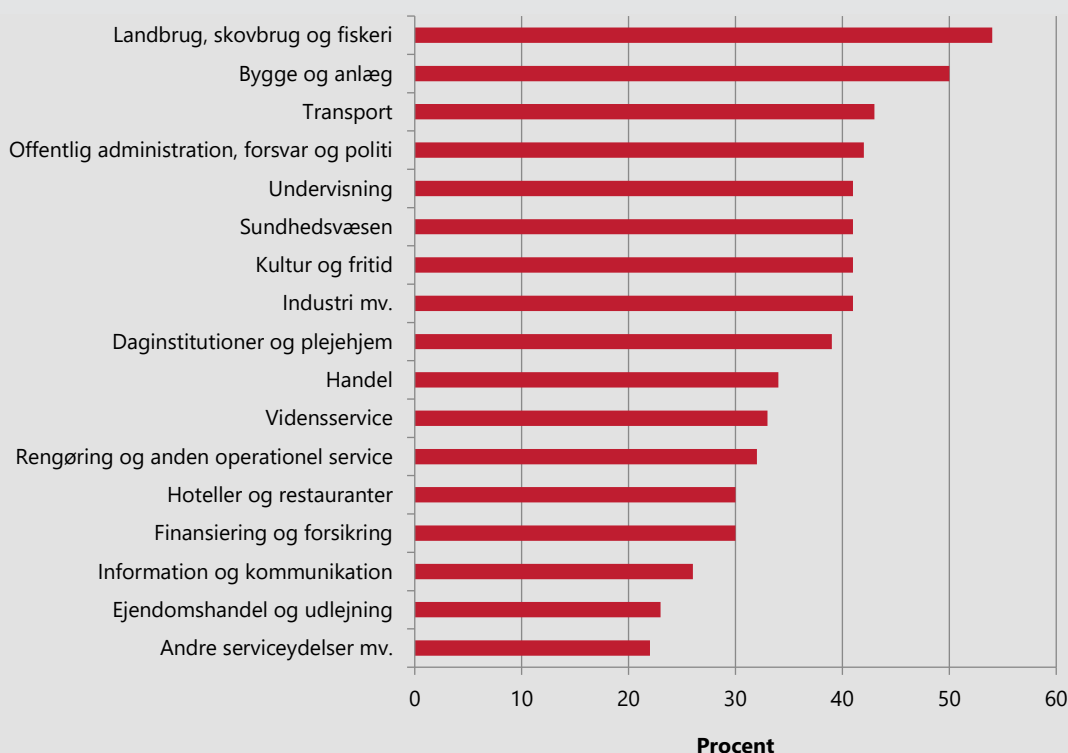


Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Råder virksomheden over nogle af følgende virkemidler, der kan bidrage til at forlænge seniorernes erhvervsdeltagelse?". Resultaterne er baseret på, om arbejdspladsen besidder mindst ét af følgende virkemidler: Mere fleksible arbejdstider (flekstid) eller Mulighed for hjemmearbejde. N = 3.799 (N er reduceret, da spørgsmålet kun er stillet til dem, der har seniorer og har svaret, at de gør en indsats for at fastholde seniorer).

Intern jobmobilitet eller færre/mindre belastende opgaver er virkemidler, som er mest udbredt på arbejdspladser i brancherne "Landbrug, skovbrug og fiskeri" og "Bygge og anlæg" (50-54 %), se Figur 5.9. Omvendt er disse virkemidler mindst udbredt inden for "Andre serviceydelser mv.", "Ejendomshandel og udlejning" samt "Information og kommunikation" (22-26 %).

Figur 5.9 Intern jobmobilitet eller færre/mindre belastende opgaver

Andel arbejdspladser med intern jobmobilitet eller ændring af arbejdsopgaver som virkemiddel, særskilt efter branche, 2022. Procent.

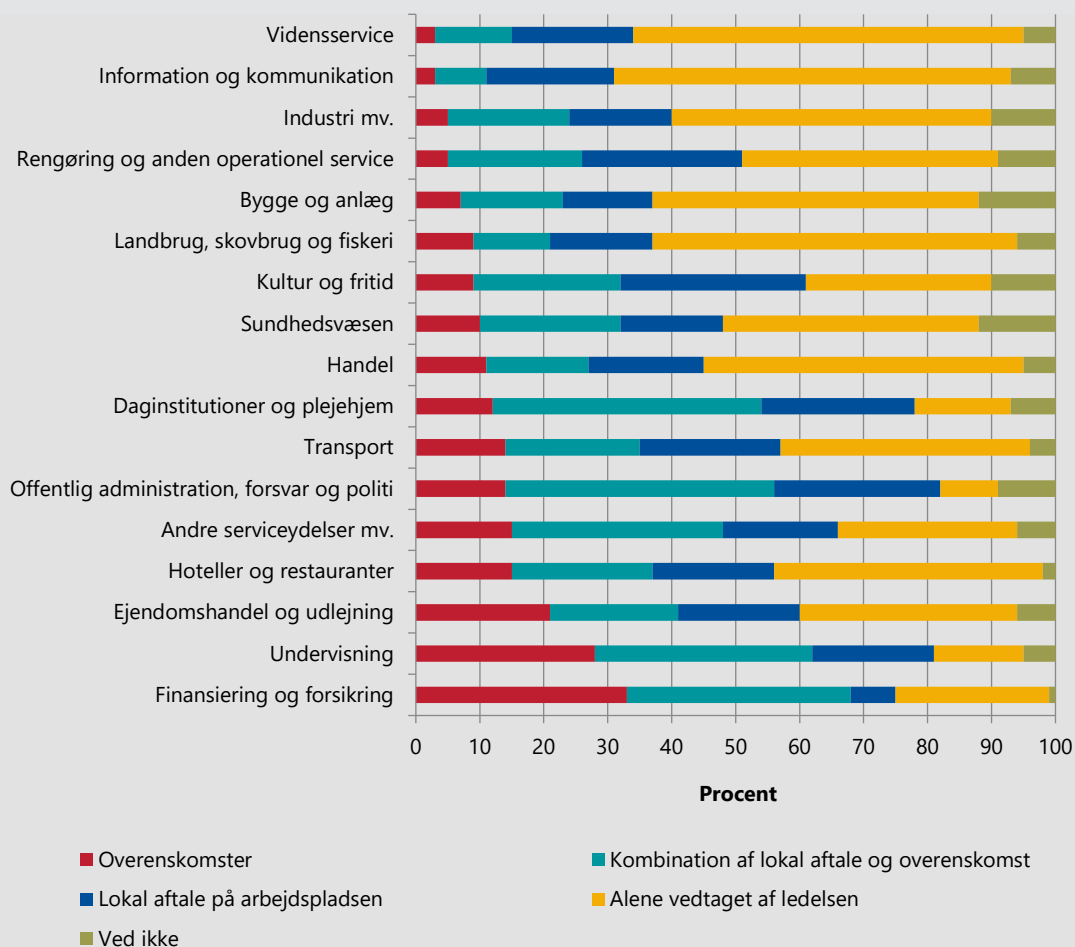


Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Råder virksomheden over nogle af følgende virkemidler, der kan bidrage til at forlænge seniorernes erhvervsdeltagelse?". Resultaterne er baseret på, om arbejdspladsen besidder følgende virkemiddel: Understøtte intern jobmobilitet eller Færre eller mindre belastende arbejdsopgaver. N = 3.799 (N er reduceret, da spørgsmålet kun er stillet til dem, der har seniorer og har svaret, at de gør en indsats for at fastholde seniorer).

Der er store brancheforskelle, når det kommer til, om virkemidlerne på arbejdspladsen er forankret i en lokalaftale eller er overenskomstforankrede. Den største andel af overenskomstforankrede virkemidler enten i form af overenskomst eller en kombination af lokalaftale og overenskomst findes på arbejdspladser inden for "Finansiering og forsikring", "Undervisning" samt "Offentlig administration, forsvar og politi" (56-68 %), se Figur 5.10. Virkemidlerne er i højere grad alene vedtaget af ledelsen på arbejdspladser inden for "Vidensservice", "Information og kommunikation" samt "Landbrug, Skovbrug og fiskeri" (57-62 %).

Figur 5.10 Forankring af virkemidler

Arbejdspladser med seniorer, der har seniorpolitiske virkemidler, fordelt efter, hvordan virkemidlerne er forankret. særskilt efter branche, 2022. Procent.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Er disse virkemidler forankret i en lokal aftale eller overvejende overenskomstforankrede?". N = 4.121 (spørgsmål kun stillet til dem der har seniorer og har seniorpolitiske virkemidler).

I forhold til tilgængeligheden af virkemidlerne er det værd at bemærke, at selvom en arbejdsplads har et eller flere virkemidler til rådighed til brug for forlængelse af seniorernes erhvervsdeltagelse, er det ikke ensbetydende med, at alle seniorer på arbejdspladsen får disse muligheder tilbudt. Tidligere forskning har blandt andet vist, at det især er seniorer med ledelsesansvar og seniorer i jobfunktioner for højtuddannede, som har gavn af disse tiltag, hvilket sandsynligvis er en følge af, at de i højere grad får dem tilbudt end fx seniorer uden erhvervsfaglig uddannelse (Qvist, 2024).

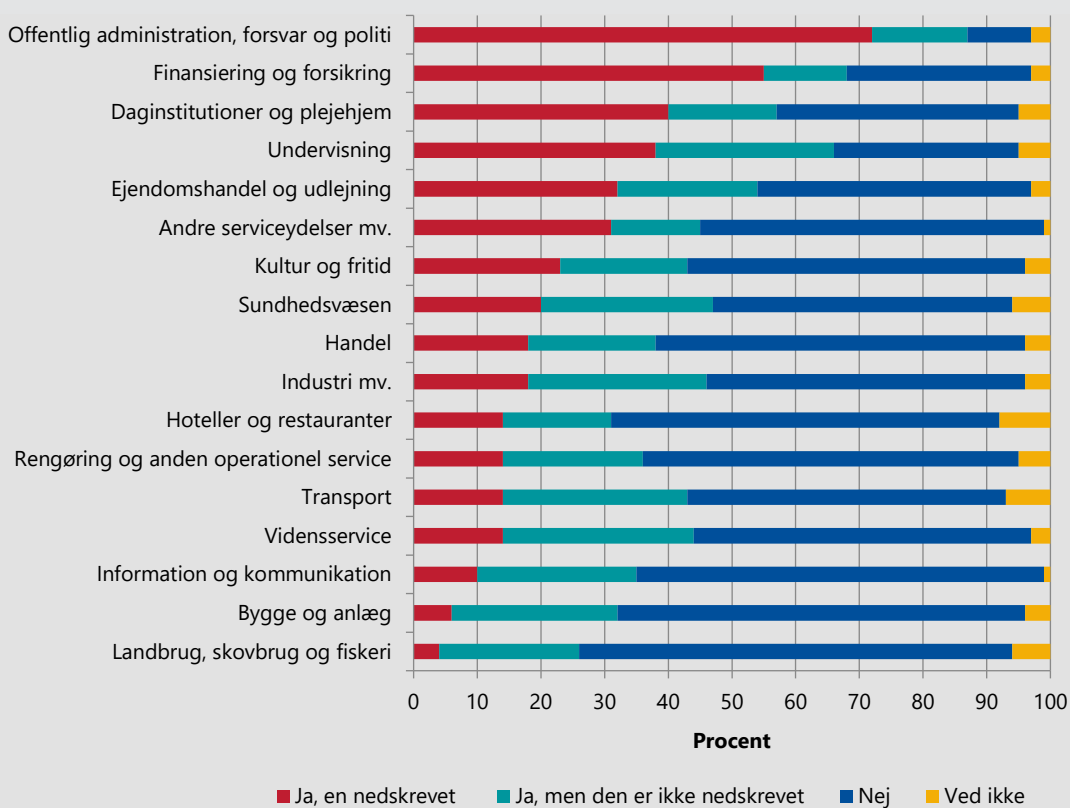
5.3 Seniorpolitik og seniorsamtaler

Fokus i det ovenstående har været på de generelle indsatser fra arbejdsgivernes side. En mere formaliseret tilgang til at fastholde seniorer er at implementere en seniorpolitik. En seniorpolitik beskriver virksomhedens strategi for at understøtte medarbejdere i den afsluttende fase af deres arbejdsliv og er ofte en integreret del af personalepolitikken. Selvom den beskæftiger sig med slutningen af arbejdslivet, handler en seniorpolitik ikke om at nedgradere arbejdsindsatsen, men er snarere en mulighed for at tilpasse arbejdsopgaver til seniorernes ønsker og behov (Albertsen et al., 2020).

Der er stor forskel på, om arbejdspladserne i de forskellige brancher har en seniorpolitik, samt hvorvidt denne er formel eller uformel, se Figur 5.11. "Offentlig administration, forsvar og politi" er den branche, der har den største andel af arbejdspladser med en nedskrevet seniorpolitik (72 %) efterfulgt af "Finansiering og forsikring" (55 %). Derimod er andelen af arbejdspladser uden seniorpolitik eller seniorpolitiske virkemidler størst inden for "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Bygge og anlæg" samt "Information og kommunikation" (64-68 %). "Vidensservice" og "Transport" er de brancher, hvor der er den største andel af arbejdspladser med en uformel seniorpolitik (29-30 %).

Figur 5.11 Nedskrevet seniorpolitik

Arbejdspladser fordelt efter, om de har en seniorpolitik eller ej og i givet fald, om den nedskrevet. Særskilt efter branche, 2022. Procent.

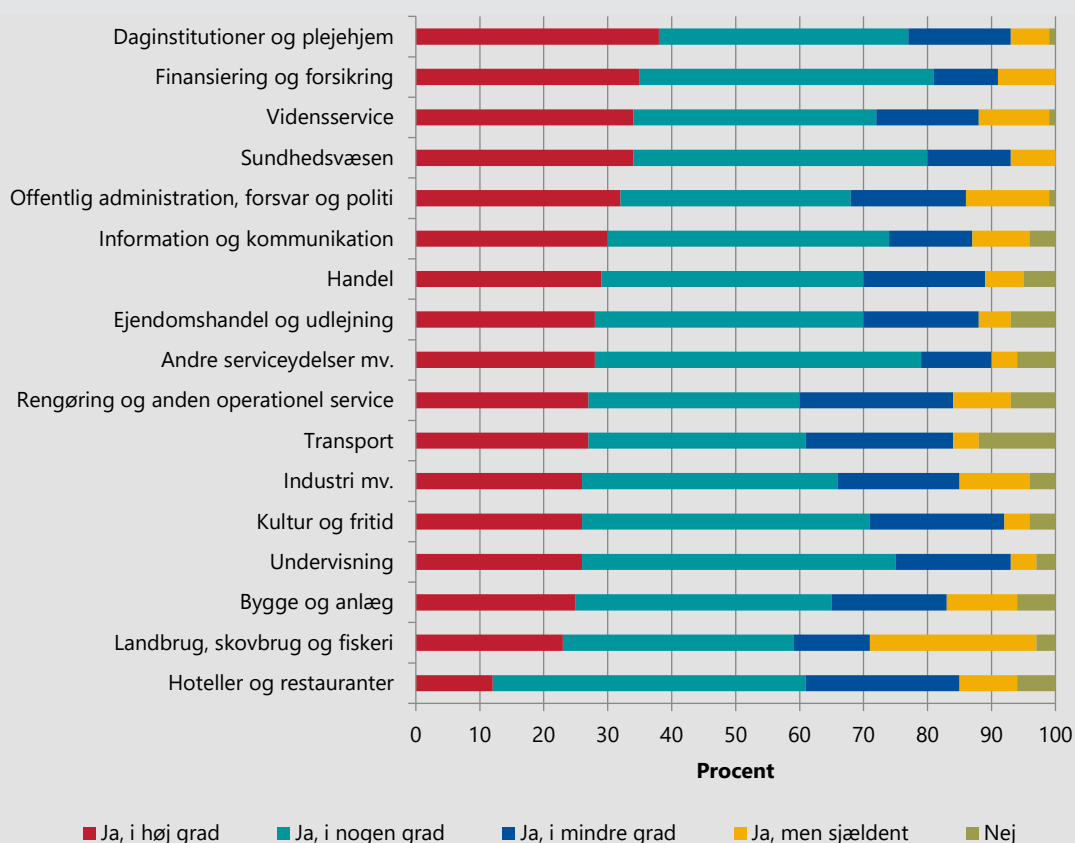


Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Har arbejdspladsen en seniorpolitik eller seniorpolitiske virkemidler?". N = 4.530 (N er reduceret, da spørgsmålet kun er stillet til dem, der har seniorer).

Der er stor branchevariation i, hvor meget indholdet i seniorpolitikken kommunikerer til arbejdspladsens seniorer. Fælles for de forskellige brancher er dog, at størstedelen af arbejdsgivere kommunikerer seniorpolitikken til seniorerne i en vis grad. Inden for "Daginstitutioner og plejehjem" samt "Finansiering og forsikring" er andelen af arbejdsgivere, der i høj grad kommunikerer seniorpolitikken, størst (35-38 %). De brancher, der i mindre grad kommunikerer deres seniorpolitik, er også kendetegnet ved at være dem, hvor den laveste andel af arbejdspladser har en nedskrevet seniorpolitik. For eksempel kan nævnes "Transport", hvor en relativt stor andel af arbejdspladserne kommunikerer politikken i mindre grad, sjældent eller aldrig (39 %).

Figur 5.12 Kommunikation af seniorpolitik

Arbejdspladser med seniorer, der har en seniorpolitik, fordelt efter, i hvilket omfang politikken kommunikeres til arbejdspladsens seniorer. Særskilt efter branche, 2022. Procent.

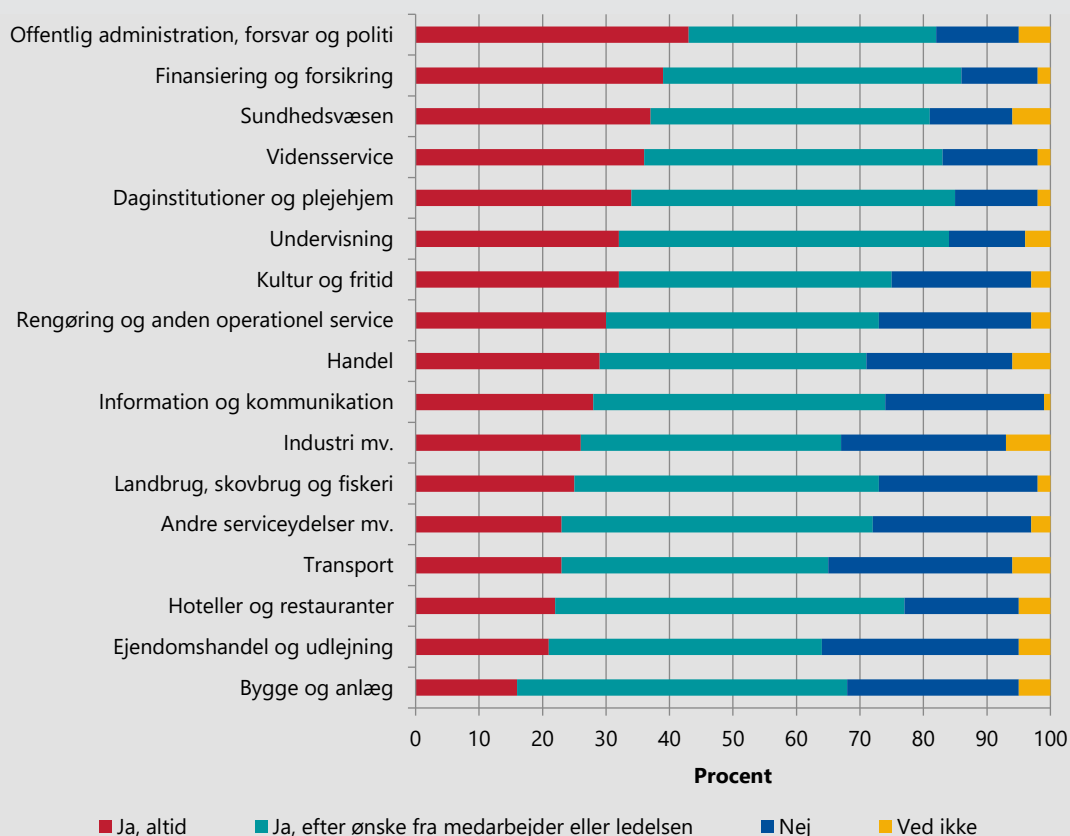


Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Kommunikeres indholdet i seniorpolitikken til arbejdspladsens seniorer?". N = 2.341 (spørgsmålet kun stillet, hvis arbejdsplads har seniorpolitik samt seniorer ansat).

Det er også forskelligt, om seniorsamtaler tilbydes som en del af virksomhedens seniorpolitik. På tværs af brancherne tilbydes seniorsamtalerne oftest efter ønske fra medarbejderen eller ledelsen, se Figur 5.13. Inden for branchen "Offentlig administration, forsvar og politi" angiver den største andel af arbejdsgivere, at seniorsamtalerne altid tilbydes som en del af seniorpolitikken (43 %). De største andele af arbejdsgivere, der ikke tilbyder seniorsamtaler, finder vi inden for "Ejendomshandel og udlejning" og "Transport" (29-31 %).

Figur 5.13 Tilbud om seniorsamtaler

Arbejdspladser med seniorer ansat og med nedskrevet seniorpolitik fordelt efter, om medarbejdere over 55 år tilbydes en seniorsamtale. Særskilt efter branche, 2022. Procent.

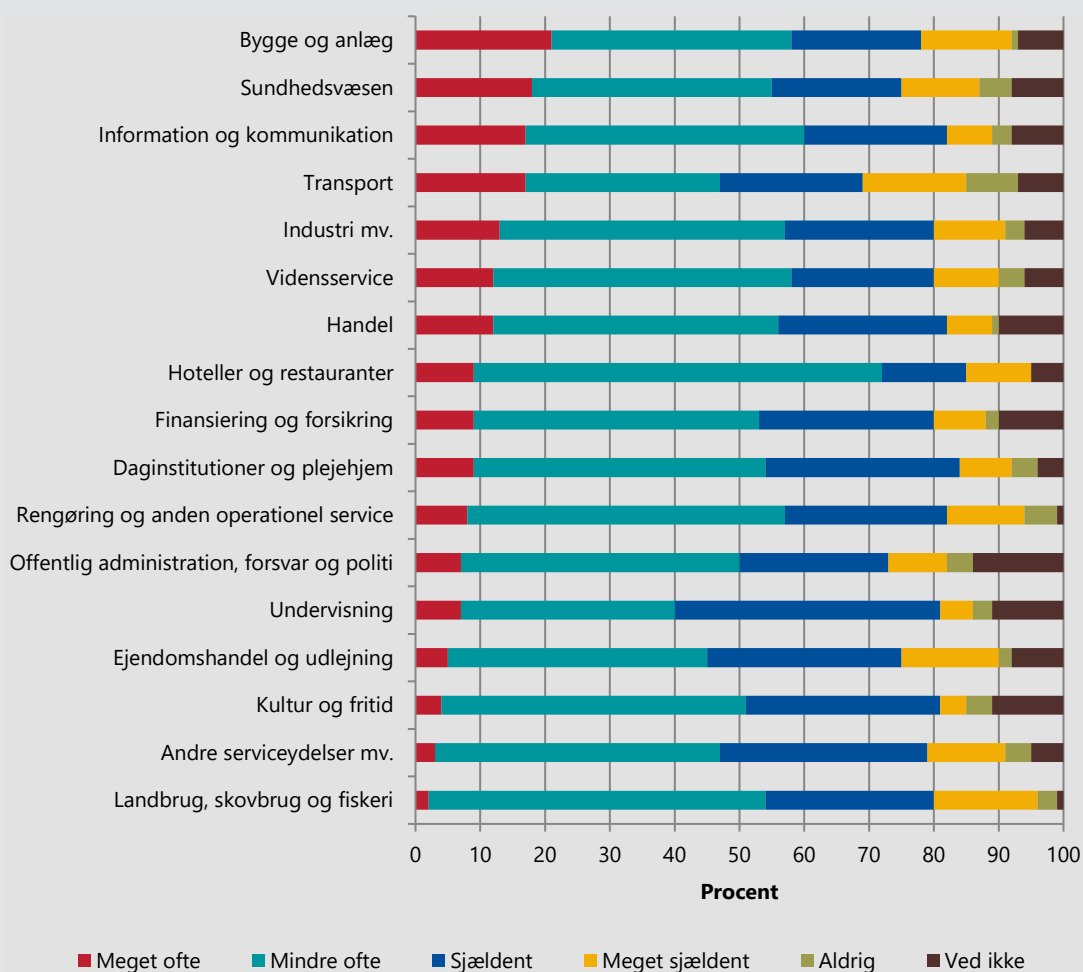


Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Tilbydes 55+-årige en seniorsamtale som del af virksomhedens seniorpolitik?". N = 2.341 (spørgsmålet kun stillet, hvis arbejdsplads har seniorpolitik samt har seniorer ansat).

I stedet for seniorsamtaler kan arbejdsgivere også have mere uformelle drøftelser med seniorerne om fremtidig fastholdelse. Fastholdelse drøftes i et vist omfang uformelt med seniormedarbejdere på de fleste arbejdspladser i alle brancher. "Bygge og anlæg" er den branche, hvor den største andel af arbejdsgivere "meget ofte" uformelt drøfter fremtidig fastholdelse med den enkelte seniormedarbejder (21 %), efterfulgt af "Sundhedsvæsen", "Information og kommunikation" samt "Transport" (17-18 %). Dette sker omvendt sjældent eller meget sjældent inden for "Undervisning" samt "Andre serviceydelser mv."

Figur 5.14 Uformel drøftelse af seniorers fastholdelse

Arbejdspladser fordelt efter, hvor ofte de uformelt drøfter fremtidig fastholdelse med den enkelte seniormedarbejder, særskilt efter branche, 2022. Procent.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Hvis man ser bort fra Senior/MUS-samtaler, hvor ofte sker det, at ledelsen mere uformelt drøfter fremtidig fastholdelse med den enkelte seniormedarbejder?". N = 2.341 (spørgsmålet kun stillet, hvis arbejdsplads har seniormapolitik samt har seniorer ansat)

5.4 Brug af pensionerede, tidligere ansatte

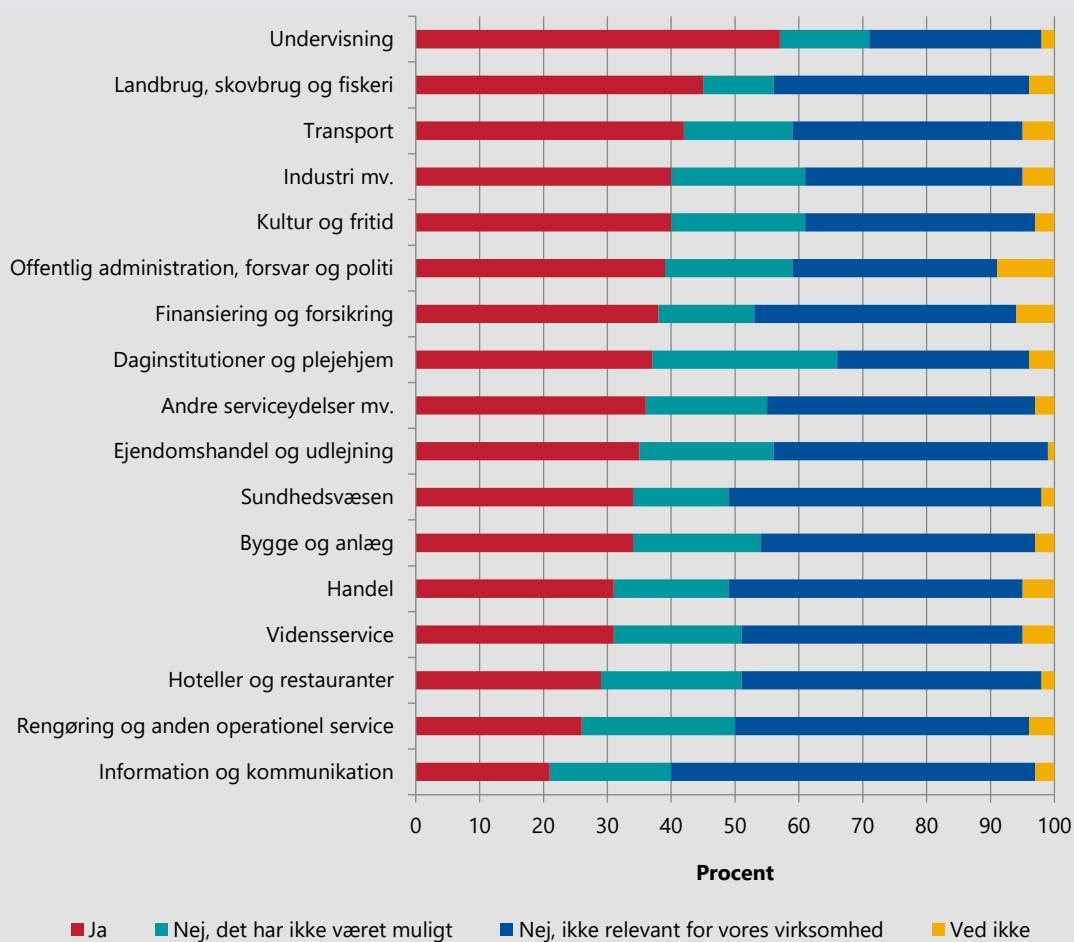
Ud over at fastholde eksisterende medarbejdere gennem forskellige virkemidler kan en anden strategi for at sikre tilstrækkeligt med arbejdskraft være at inddrage tidligere ansatte, der er gået på pension, til at udføre nogle af arbejdspladsens opgaver.

Der er en betydelig variation mellem brancherne i forhold til, om arbejdsgiverne har benyttet sig af pensionerede, tidligere ansatte, se Figur 5.15. Over halvdelen af

arbejdspladserne inden for "Undervisning" har tidligere benyttet eller gør aktuelt brug af pensionerede medarbejdere. En stor andel af arbejdspladserne inden for "Landbrug, skovbrug og fiskeri" samt "Transport" gør det samme (42-45 %). Omvendt vurderer over halvdelen af arbejdsgiverne inden for "Information og kommunikation", at dette ikke er relevant for deres arbejdsplads.

Figur 5.15 Brug af pensionerede tidligere ansatte

Arbejdspladser fordelt efter, om de bruger eller har brugt pensionerede, tidligere ansatte som vikarer eller konsulenter til særlige tidsbegrænsede opgaver. Særskkilt efter branche, 2022. Procent.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: "Har arbejdspladsen brugt, eller gør den aktuelt brug af "pensionerede" tidligere ansatte medarbejdere som vikarer/konsulenter til særlige tidsbegrænsede opgaver?". N = 4.530 (N er reduceret, da spørgsmålet kun er stillet til dem, der har seniorer).

6 Segmenter af brancher

Vi har undersøgt, hvordan forskellige brancher håndterer seniorarbejdskraften med fokus på repræsentation, holdninger, fastholdelse og seniorpolitiske tiltag. Nogle brancher har en lav seniorrepræsentation og begrænsede indsatser for at fastholde deres ældre medarbejdere, mens andre har en høj grad af specialisering blandt seniorerne, hvilket bidrager til at gøre deres kompetencer svære at erstatte. Der er også brancher, hvor seniorer er godt repræsenteret, og hvor der aktivt arbejdes for at fastholde dem gennem formelle politikker og fleksible arbejdsvilkår.

For bedre at forstå disse forskelle og ligheder og for at skabe et overblik over, hvordan seniorarbejdskraft anvendes og opfattes på forskellige dele af arbejdsmarkedet, har vi gennemført en tværgående analyse af forskelle og ligheder mellem brancherne. Analysen har opdelt brancherne i segmenter baseret på deres placering i enten det bedste eller dårligste kvartil på følgende parametre:

- Seniorrepræsentation
- Nyansættelser
- Afskedigelser
- Seniorskompetencer (nemme eller svære at erstatte)
- Sygefravær
- Høj aldersnorm
- Indsatser for fastholdelse
- Formel eller uformel seniorpolitik
- Kommunikation af seniorpolitik
- Uformel drøftelse af seniorers fastholdelse
- Brug af pensionerede, tidligere ansatte.

Desuden blev branchernes fordeling på disse parametre sammenholdt med, i hvilket omfang arbejdsgiverne inden for de enkelte brancher oplever udfordringer med at fastholde seniormedarbejderne på arbejdspladsen.

Resultaterne af analysen har gjort det muligt at placere brancherne i forskellige segmenter baseret på deres styrker og svagheder på tværs af nogle af disse parametre. Da ingen af brancherne konsekvent placerer sig i den bedste eller dårligste kvartil på alle parametre, er segmenterne ikke dannet ud fra en entydig rangordning, men ud fra de parametre, hvor brancherne har fælles kendetegn. Det er derfor vigtigt at bemærke, at segmenterne ikke er udtømmende, og at der stadig kan være betydelig variation inden for såvel segmenterne som de enkelte brancher. De dannede segmenter er beskrevet i det følgende afsnit.

6.1 Lav seniorrepræsentation og begrænsede seniorpolitiske indsatser

Det første segment af brancher er kendetegnet ved, at der generelt er lav repræsentation af seniorer blandt medarbejderne. De relativt få seniorer, der er ansat, arbejder ofte på fuld tid. Der er sjældent nyansættelser af seniorer, og arbejdspladserne gør kun en begrænset indsats for at fastholde dem. Formelle tiltag for at støtte og fastholde seniorer er begrænsede, og eventuelle eksisterende initiativer er uformelle og ikke nedskrevne. Brancher med denne karakteristik omfatter:

- Hoteller og restauranter
- Landbrug, skovbrug og fiskeri
- Information og kommunikation
- Rengøring og anden operationel service.

Fælles for disse brancher er, at de primært består af private arbejdspladser. Branchen "Information og kommunikation" skiller sig lidt ud fra de øvrige brancher, idet arbejdsgiverne her i gennemsnit har en højere aldersnorm for, hvornår man er for gammel til at arbejde på fuld tid end arbejdspladser i de øvrige brancher. Desuden adskiller arbejdspladser i denne branche sig også ved at have en højere andel af medarbejdere med en lang videregående uddannelse, hvorimod arbejdspladser i de øvrige brancher er kendetegnet ved at have en stor andel af ufaglært arbejdskraft.

6.2 Brancher med høj specialisering blandt seniorer

Det andet segment af brancher er kendetegnet ved, at seniorerne ofte er højt specialiserede, og deres kompetencer er svære at erstatte. I flere tilfælde har seniorer i disse brancher også markant lavere sygefravær end medarbejdere i alderen 30-40 år. I brancherne inden for dette segment er arbejdspladserne mere tilbøjelige end andre til at anmode seniorer om at forlænge deres arbejdsliv med ét eller flere år. Der er en større forekomst af uformel og ikke-nedskrevet seniorpolitik, og der er ofte uformelle drøftelser om fremtidig fastholdelse med den enkelte seniormedarbejder. Brancher inden for dette segment inkluderer:

- Bygge og anlæg
- Vidensservice
- Transport
- Sundhedsvæsen.

Disse brancher, på nær Vidensservice, er desuden kendetegnet ved at have rekrutteringsvanskeligheder: Halvdelen eller mere end halvdelen af arbejdspladserne inden for disse brancher har angivet at have haft problemer med rekruttering i løbet af de seneste 2 år.

6.3 God repræsentation af seniorer og aktive fastholdelsesindsatser

Det tredje segment af brancher adskiller sig ved at have en god repræsentation af seniorer og en aktiv indsats for at fastholde dem (men på forskellige måder, se nedenfor). Arbejdspladserne har ofte en formel, skriftlig seniorpolitik, som i stort omfang er kommunikeret til medarbejderne. Derudover indgår seniorsamtaler som en del af politikken, og nyansættelser af seniorer foregår især via formelle rekrutteringskanaler. Brancher i dette segment inkluderer:

- Finansiering og forsikring
- Daginstitutioner og plejehjem.

De to brancher adskiller sig blandt andet ved, at "Finansiering og forsikring" stort set udelukkende består af private arbejdspladser, mens "Daginstitutioner og plejehjem" langt overvejende omfatter offentlige arbejdspladser, se afsnit 2.1.

En væsentlig forskel mellem de to brancher er desuden deres forskellige tiltag for at fastholde seniorer. Arbejdspladser i begge brancher tilbyder ganske vist helbredsforbedrende initiativer. Men mens arbejdspladser inden for "Finansiering og forsikring" især har fokus på at tilbyde nedsat arbejdstid med compensation samt muligheder for karriere- og kompetenceudvikling, tilbyder arbejdspladser inden for "Daginstitutioner og plejehjem" især mulighed for at undgå ubekvemme arbejdstider og skifteholdsarbejde. Disse indsatsområder afspejler også forskelle i arbejdsmiljøet i de to brancher. Norsk forskning har fx vist, at ansatte i plejesektoren rapporterer om høj eksponering for en række helbredsskadelige psykosociale og organisatoriske faktorer, hvilket kan bidrage til udfordringer i forhold til at fastholde seniorer. Dette står i kontrast til finanssektoren, hvor der ikke opleves større arbejdsmiljøproblemer, og hvor få medarbejdere angiver at have et psykisk og/eller fysisk belastende arbejde (Midtsundstad, Hilsen & Nilsson, 2022).

Derudover har arbejdspladser inden for "Finansiering og forsikring" i gennemsnit en af de højeste aldersnormer for, hvornår man er for gammel til at arbejde fuldtid, mens arbejdspladser inden for "Daginstitutioner og plejehjem" har en af de laveste. Sidstnævnte kan bidrage til, at arbejdsgivere i denne branche også oplever større udfordringer med at fastholde seniorer, end det er tilfældet for arbejdspladser inden for

”Finansiering og forsikring”. Fælles for de to brancher er dog, at de er blandt dem, hvor under halvdelen af arbejdspladserne har oplevet rekrutteringsproblemer inden for de sidste 2 år.

6.4 Enkeltstående brancher med særlige kendetegn

Høj repræsentation af seniorer, men udfordringer med fastholdelse: Inden for ”Offentlig administration, forsvar og politi” er der en høj andel af arbejdspladser (omtrent tre ud af fire), hvor mindst én seniormedarbejder arbejder på nedsat tid. Her er der også mange nyansættelser af seniorer gennem formelle rekrutteringskanaler. På trods af en nedskrevet seniorpolitik og mange tiltag for fastholdelse er det en udfordring for arbejdspladser i denne branche at holde på seniorerne. Desuden vurderer disse arbejdspladser, at seniorerne har højere sygefravær end yngre aldersgrupper, og at deres kompetencer ikke er svære at erstatte. Endelig oplever de en lavere motivation og mindre engagement blandt seniorerne end blandt yngre medarbejdere.

Brug af seniorer uden aktiv indsats: Selvom der er relativt mange arbejdspladser med seniorer ansat inden for ”Undervisning”, giver få af dem udtryk for, at de har udfordringer med at fastholde dem. Arbejdspladser inden for branchen har typisk en formel seniorpolitik, men den kommunikeres sjældent aktivt ud til medarbejderne. Mange af arbejdspladserne inden for branchen gør brug af pensionerede, tidligere medarbejdere til at løse tidsbegrænsede opgaver. Kompetencerne hos de ældre medarbejdere vurderes sjældent som svære at erstatte, hvilket kan være medvirkende til, at fastholdelse af seniorer typisk ikke er en særlig prioriteret udfordring i denne branche.

Arbejdspladser inden for de resterende brancher ”Industri mv.”, ”Ejendomshandel og udlejning”, ”Handel”, ”Andre serviceydelser mv.” samt ”Kultur og fritid” klarer sig gennemsnitligt, når det kommer til brugen af seniorer og deres fastholdelse. Disse brancher har en moderat andel af seniorer. Selvom de ikke gør en stor indsats for at fastholde seniorerne, oplever de heller ikke betydelige udfordringer som fx højt sygefravær blandt disse medarbejdere. Endelig anser arbejdspladser inden for disse brancher det typisk ikke for at være svært at finde erstatning for seniorernes kompetencer (dog med undtagelse af industrien).

7 Afsluttende bemærkninger

I rapporten har vi undersøgt, hvordan forskellige brancher håndterer seniorarbejdskraften med fokus på repræsentation, holdninger, fastholdelse og seniorpolitiske tiltag.

Et vigtigt bidrag fra rapporten er, at der næsten ikke er forskelle mellem brancher, når det gælder, hvordan arbejdsgiverne i gennemsnit vurderer medarbejdere over 60 år sammenlignet med medarbejdere i alderen 30-40 år. Stereotypier i forhold til alder ser med andre ord ud til at være fremherskende på tværs af hele arbejdsmarkedet. Generelt anses medarbejdere over 60 år for at være mere fleksible, loyale og pålidelige og for at have bedre sociale færdigheder end deres yngre kollegaer. Omvendt opfattes medarbejdere over 60 år som mindre kreative, mindre produktive, og mindre villige til at lære nyt end deres yngre kollegaer. Desuden anses de for at have et dårligere helbred samt for at være dårligere til at håndtere teknologi.

På andre områder finder vi derimod betydelig variation afhængigt af branche. Vores segmentanalyse har vist, at nogle brancher har en lav seniorrepræsentation og begrænsede tiltag for fastholdelse, mens seniorer er velrepræsenterede i andre brancher, hvor arbejdspladserne samtidig arbejder aktivt på at fastholde dem ved brug af både formaliserede og ikke-formaliserede seniorpolitiske indsatser. Der er også stor variation mellem brancherne, når det gælder, hvor mange af arbejdspladserne der oplever, at seniorernes kompetencer er svære at erstatte.

En vigtig konklusion fra analysen er, at der ikke findes en universel model for, hvad der tilbydes, når det gælder fastholdelse af seniorarbejdskraft. En medvirkende årsag kan være "one size does not fit all" – hvad der fungerer for én branche, fungerer ikke nødvendigvis for en anden. De rammebetingelser og arbejdsvilkår, der gælder for en given branche, spiller givetvis en stor rolle for, hvilke løsninger der er mulige og meningsfulde. Mens en branche som fx "Finansiering og forsikring" tilbyder fleksible arbejdstider og karriereudviklingsmuligheder som fastholdelsestiltag, vil en branche som fx "Daginstitutioner og plejehjem" have behov for at fokusere mere på at forbedre arbejdsmiljøet og tilbyde muligheder for at undgå fysisk belastende arbejdsopgaver. Et andet eksempel er, at brancher med høj specialisering blandt seniorer som fx "Bygge og anlæg" og "Sundhedsvæsen", vil være mere tilbøjelige end andre brancher til at implementere fastholdelsesstrategier. Dette skal formentlig ses i lyset af, at disse brancher har relativt store rekrutteringsvanskeligheder og et deraf følgende stort behov for at bevare seniorernes kompetencer. Omvendt har brancher som "Hoteller og restauranter" og "Landbrug, skovbrug og fiskeri" måske ikke de samme incitamentter til at tilbyde fleksibilitet og fastholdelsestiltag, hvilket kan føre til lavere repræsentation af og mindre opmærksomhed på seniorarbejdskraft.

Ovenstående forskelle betyder også, at seniorers muligheder for at få tilpasninger på arbejdspladsen og forskellige typer heraf afhænger af, hvor de er ansat. Dertil kommer, at de indsats, der findes på den enkelte arbejdsplads, ikke nødvendigvis er tilgængelige for alle seniorer. Med andre ord kan mulighederne for den enkelte senior på arbejdspladsen spille en stor rolle for, hvor længe vedkommende kan blive på arbejdsmarkedet.



Dokumentation

Litteratur

Albertsen, K., Jensen, P.H., Anders, L.L., Nielsen, P. & Pedersen, F. (2020). Seniorpolitiske tiltag – afgrænsning, udbredelse og medarbejdernes kendskab. I P.H. Jensen (red.), *SeniorArbejdsliv* (s. 106-122). Frydenlund Academic.

Andersen, L.L., Pedersen, J., Sundstrup, E., Thorsen, S.V. & Rugulies, R. (2021). High physical work demands have worse consequences for older workers: prospective study of long-term sickness absence among 69 117 employees. *Occupational and Environmental Medicine*, 78(11), 829-834.

Andersen, L.L., Seeberg, K.G.V., Sørensen, O.H., Meng, A. & Sundstrup, E. (2024). *Fleksibilitet i seniorarbejdslivet*. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Baruch, Y. & Holtom, B. C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations*, 61(8), 1139-1160.

Danmarks Statistik (2012). *Dansk branchekode og standardgrupperinger. Statistisk Årbog 2012*. København: Danmarks Statistik.

Edge, C.E., Cooper, A.M. & Coffey, M. (2017). Barriers and facilitators to extended working lives in Europe: a gender focus. *Public Health Reviews*, 38, 1-27.

Jakobsen, V., Larsen, M. & Jensen, S. (2015). *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2015*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Larsen, M. & Amilon, A. (2019). *Tilbagetrækningsalder og tilbagetrækningsårsager: Opgørelser baseret på Ældredatabasen*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Larsen, M. & Jakobsen, V. (2022). *Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder: Forundersøgelse af eksisterende viden*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Larsen, M., Amilon, A. & Casier, F. (2019). *I beskæftigelse efter folkepensionsalderen: Opgørelser baseret på Ældredatabasen*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

- Larsen, M., Bach, H.B., Larsen, M.R. & Prescott, A. (2017). *Sammensætning af arbejdskraft og virksomheder i hotel og restaurationsbranchen*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Larsen, M., Holt, H. & Larsen, M.R. (2016). *Et kønsopdelt arbejdsmarked. Udviklings-træk, konsekvenser og forklaringer*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Lippens, L., Dalle, A., D'hondt, F., Verhaeghe, P.-P. & Baert, S. (2023). Understanding ethnic hiring discrimination: A contextual analysis of experimental evidence. *Labour Economics*, 85, 1-19.
- Lössbroek, J., Lancee, B., Van der Lippe, T. & Schippers, J. (2019). Understanding old-age adaptation policies in Europe: The influence of profit, principles and pressures. *Ageing & Society*, 39(5), 924-950.
- Midtsundstad, T., Hilsen, A.H. & Nilsson, K. (2022). *Bransjespecifikk seniorpolitikk. Utfordringer, erfaringer og forslag til løsninger*. Oslo: FAFO.
- Oude Mulders, J., Henkens, K., & van Dalen, H.P. (2020). How do employers respond to an aging workforce? Evidence from surveys among employers, 2009-2017. *Current and Emerging Trends in Aging and Work*, 281-296.
- Principi, A., Bauknecht, J., Di Rosa, M. & Socci, M. (2020). Employees' longer working lives in Europe: Drivers and barriers in companies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1-18.
- Qvist, J.Y. (2024). Managing an ageing workforce: Workplace retention practices and early labour market exit. *Socio-Economic Review*, 22(3), 1477-1500.
- Qvist, J.Y., Nielsen, P. & Larsen, C.A. (2023). *Arbejdsgivernes praksisser og holdninger til seniorerne i perioden 2018-2022*. Aalborg: Institut for Politik og Samfund, Aalborg Universitet.
- Qvist, J.Y., Nielsen, P. & Larsen, C.A. (2024). *Arbejdspladsernes fleksibilitet i seniorarbejdslivet*. Aalborg: Institut for Politik og Samfund, Aalborg Universitet.
- Radl, J. (2013). Labour market exit and social stratification in Western Europe: the effects of social class and gender on the timing of retirement. *European Sociological Review*, 29(3), 654-668.
- Visser, M., Lössbroek, J. & Van der Lippe, T. (2021). The use of HR policies and job satisfaction of older workers. *Work, Aging and Retirement*, 7(4), 303-321.

Bilag 1 Kønsopdeling inden for brancher

Bilagstabel 1.1 Beskæftigede fordelt på køn, særskilt efter branche, 2023. Procent.

Branche	Mænd	Kvinder
Bygge og anlæg	90	10
Ejendomshandel og udlejning	61	39
Vidensservice	57	43
Rengøring og anden operationel service	53	47
Finansiering og forsikring	55	45
Handel	57	43
Transport	78	22
Hoteller og restauranter	48	52
Industri mv.	70	30
Information og kommunikation	69	31
Kultur og fritid	49	51
Andre serviceydelser	37	63
Landbrug, skovbrug og fiskeri	76	24
Offentlig administration, forsvar og politi	46	54
Undervisning	39	61
Sundhedsvæsen	20	80
Daginstitutioner og plejehjem	19	81

Anm.: Udregnet på baggrund af statistikbanken. RAS302: Beskæftigede (ultimo november) efter område (bopæl), branche (DB07), socio-økonomisk status, alder og køn: https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/SelectVarVal/Define.asp?Maintable=RAS302&P_Language=0.

Bilag 2 Arbejdsgivernes vurdering af karakteristika ved medarbejdere, der er 60+ år og 30-40 år

Bilagstabel 2.1 Arbejdsgivernes vurdering på en skala fra 0 ('slet ikke') til 3 ('i høj grad') af, i hvilket omfang medarbejdere, der hhv. er 60+ år og 30-40 år, besidder en række på forhånd anførte karakteristika, særskilt efter branche. Gennemsnit for hhv. 60+ år og 30-40 år og difference mellem disse gennemsnit.

	Er fleksible	Har sociale færdigheder	Er loyale	Er produktive	Er kreative	Har ledelseskompetencer	Er pålidelige	Har viljen til at lære nyt	Har et godt fysisk helbred og modstandskraft	Har evnen til at håndtere et stort pres	Behersker ny teknologi	Er motiverede til at gøre en ekstra indsats, når der er brug for det	Har mindre sygefravær	Er engagerede
Bygge og anlæg														
60+ år	2,3	2,4	2,7	2,1	1,9	1,9	2,6	1,6	1,7	1,8	1,2	2,2	2,2	2,4
30-40 år	2	2,2	1,8	2,3	2,1	1,7	2	2,4	2,4	2	2,5	2,1	1,6	2,2
Difference	0,3	0,2	0,9	-0,2	-0,2	0,2	0,6	-0,8	-0,7	-0,2	-1,3	0,1	0,6	0,2
Ejendomshandel og udlejning														
60+ år	2,3	2,4	2,7	2,2	1,8	1,9	2,7	1,7	1,9	1,8	1,4	2,3	2,2	2,4
30-40 år	2	2,3	1,9	2,3	2,3	1,7	2,1	2,5	2,4	2	2,6	2,2	1,6	2,2
Difference	0,3	0,1	0,8	-0,1	-0,5	0,2	0,6	-0,8	-0,5	-0,2	-1,2	0,1	0,6	0,2
Vidensservice														
60+ år	2,3	2,5	2,7	2,3	1,7	2,1	2,7	1,8	1,9	2	1,4	2,3	2,2	2,4
30-40 år	2,1	2,3	1,8	2,4	2,4	1,8	2,1	2,7	2,4	2	2,7	2,2	1,6	2,4
Difference	0,2	0,2	0,9	-0,1	-0,7	0,3	0,6	-0,9	-0,5	0	-1,3	0,1	0,6	0

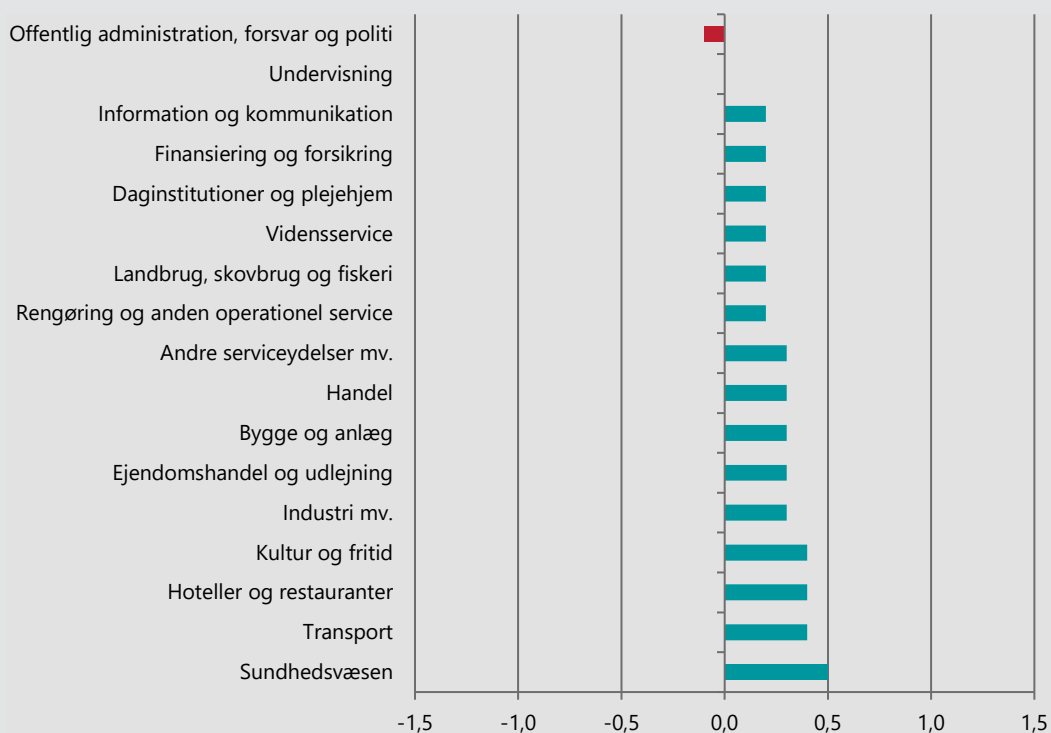
	Er fleksible	Har sociale færdigheder	Er loyale	Er produktive	Er kreative	Har ledelseskompetencer	Er pålidelige	Har viljen til at lære nyt	Har et godt fysisk helbred og modstandskraft	Har evnen til at håndtere et stort pres	Behersker ny teknologi	Er motiverede til at gøre en ekstra indsats, når der er brug for det	Har mindre sygefravær	Er engagerede
Rengøring og anden operationel service														
60+ år	2,3	2,4	2,7	2,2	1,7	1,9	2,6	1,6	1,7	1,8	1,3	2,3	2,1	2,4
30-40 år	2,1	2,2	1,9	2,3	2,2	1,8	2,1	2,5	2,4	2	2,5	2,1	1,5	2,3
Difference	0,2	0,2	0,8	-0,1	-0,5	0,1	0,5	-0,9	-0,7	-0,2	-1,2	0,2	0,6	0,1
Finansiering og forsikring														
60+ år	2,2	2,4	2,7	2,1	1,5	2	2,6	1,6	1,9	1,8	1,5	2,3	2,1	2,4
30-40 år	2	2,3	1,8	2,5	2,4	2	2,1	2,7	2,4	2	2,7	2,2	1,5	2,4
Difference	0,2	0,1	0,9	-0,4	-0,9	0	0,5	-1,1	-0,5	-0,2	-1,2	0,1	0,6	0
Handel														
60+ år	2,3	2,4	2,7	2,2	1,6	1,9	2,7	1,7	1,8	1,8	1,3	2,3	2,3	2,4
30-40 år	2	2,3	1,8	2,3	2,3	1,9	2	2,6	2,4	2	2,6	2,2	1,6	2,3
Difference	0,3	0,1	0,9	-0,1	-0,7	0	0,7	-0,9	-0,6	-0,2	-1,3	0,1	0,7	0,1
Transport														
60+ år	2,3	2,4	2,8	2,2	1,7	1,8	2,7	1,7	1,8	1,9	1,4	2,4	2,3	2,5
30-40 år	1,9	2,2	1,8	2,3	2,2	1,7	2	2,5	2,4	2	2,6	2,1	1,5	2,1
Difference	0,4	0,2	1	-0,1	-0,5	0,1	0,7	-0,8	-0,6	-0,1	-1,2	0,3	0,8	0,4
Hoteller og restauranter														
60+ år	2,3	2,4	2,7	2,2	1,8	1,9	2,3	1,6	1,6	1,7	1,2	2,2	2	2,3
30-40 år	1,9	2,2	1,9	2,2	2,2	1,9	1,9	2,2	2,2	2	2,4	2	1,7	2,1

	Er fleksible	Har sociale færdigheder	Er loyale	Er produktive	Er kreative	Har ledelseskompetencer	Er pålidelige	Har viljen til at lære nyt	Har et godt fysisk helbred og modstandskraft	Har evnen til at håndtere et stort pres	Behersker ny teknologi	Er motiverede til at gøre en ekstra indsats, når der er brug for det	Har mindre sygefravær	Er engagerede
Difference	0,4	0,2	0,8	0	-0,4	0	0,4	-0,6	-0,6	-0,3	-1,2	0,2	0,3	0,2
Industri mv.														
60+ år	2,3	2,4	2,7	2,2	1,8	1,9	2,7	1,6	1,8	1,9	1,4	2,3	2,2	2,4
30-40 år	2	2,2	1,9	2,4	2,3	1,8	2,1	2,5	2,4	2	2,6	2,1	1,5	2,2
Difference	0,3	0,2	0,8	-0,2	-0,5	0,1	0,6	-0,9	-0,6	-0,1	-1,2	0,2	0,7	0,2
Information og kommunikation														
60+ år	2,3	2,5	2,7	2,3	1,8	2,2	2,7	1,8	1,9	2	1,5	2,3	2,2	2,4
30-40 år	2,1	2,3	1,9	2,4	2,4	1,8	2,1	2,6	2,4	2	2,7	2,4	1,7	2,4
Difference	0,2	0,2	0,8	-0,1	-0,6	0,4	0,6	-0,8	-0,5	0	-1,2	-0,1	0,5	0
Kultur og fritid														
60+ år	2,3	2,5	2,7	2,2	1,8	1,8	2,6	1,8	1,7	1,8	1,4	2,3	2,1	2,4
30-40 år	1,9	2,3	2	2,3	2,3	1,8	2,1	2,5	2,3	1,9	2,6	2,2	1,5	2,3
Difference	0,4	0,2	0,7	-0,1	-0,5	0	0,5	-0,7	-0,6	-0,1	-1,2	0,1	0,6	0,1
Andre serviceydelser mv.														
60+ år	2,3	2,5	2,7	2,3	1,8	2,1	2,7	1,7	1,8	1,9	1,5	2,3	2,2	2,4
30-40 år	2	2,4	1,9	2,4	2,4	1,8	2,2	2,6	2,4	2	2,7	2,2	1,5	2,4
Difference	0,3	0,1	0,8	-0,1	-0,6	0,3	0,5	-0,9	-0,6	-0,1	-1,2	0,1	0,7	0
Landbrug, skovbrug og fiskeri														
60+ år	2,3	2,3	2,7	2,1	1,8	1,9	2,7	1,7	1,8	1,8	1,3	2,3	2,4	2,4

	Er fleksible	Har sociale færdigheder	Er loyale	Er produktive	Er kreative	Har ledelseskompetencer	Er pålidelige	Har viljen til at lære nyt	Har et godt fysisk helbred og modstandskraft	Har evnen til at håndtere et stort pres	Behersker ny teknologi	Er motiverede til at gøre en ekstra indsats, når der er brug for det	Har mindre sygefravær	Er engagerede
30-40 år	2,1	2,2	2	2,3	2,2	1,8	2,1	2,3	2,4	2	2,5	2,2	1,9	2,3
Difference	0,2	0,1	0,7	-0,2	-0,4	0,1	0,6	-0,6	-0,6	-0,2	-1,2	0,1	0,5	0,1
Offentlig administration, forsvar og politi														
60+ år	2,1	2,3	2,7	2,2	1,7	1,8	2,6	1,5	1,8	1,8	1,4	2,1	1,8	2,2
30-40 år	2,2	2,4	1,9	2,4	2,4	1,9	2,2	2,6	2,4	2	2,7	2,3	1,6	2,4
Difference	-0,1	-0,1	0,8	-0,2	-0,7	-0,1	0,4	-1,1	-0,6	-0,2	-1,3	-0,2	0,2	-0,2
Undervisning														
60+ år	2,1	2,5	2,6	2,2	1,9	1,8	2,6	1,8	1,8	1,8	1,4	2,3	2,1	2,4
30-40 år	2,1	2,5	2,1	2,4	2,5	1,7	2,2	2,6	2,3	1,9	2,6	2,2	1,6	2,4
Difference	0	0	0,5	-0,2	-0,6	0,1	0,4	-0,8	-0,5	-0,1	-1,2	0,1	0,5	0
Sundhedsvæsen														
60+ år	2,4	2,7	2,8	2,4	1,9	2	2,8	1,9	2	2	1,5	2,4	2,3	2,6
30-40 år	1,9	2,4	2,1	2,6	2,5	1,8	2,3	2,8	2,4	2	2,7	2,2	1,6	2,5
Difference	0,5	0,3	0,7	-0,2	-0,6	0,2	0,5	-0,9	-0,4	0	-1,2	0,2	0,7	0,1
Daginstitutioner og plejehjem														
60+ år	2,3	2,6	2,7	2,2	2,1	1,8	2,7	1,8	1,8	1,9	1,3	2,3	2	2,5
30-40 år	2,1	2,4	2,2	2,5	2,5	1,8	2,3	2,6	2,2	1,9	2,6	2,2	1,6	2,5
Difference	0,2	0,2	0,5	-0,3	-0,4	0	0,4	-0,8	-0,4	0	-1,3	0,1	0,4	0

Bilagsfigur 2.1 Flexibilitet

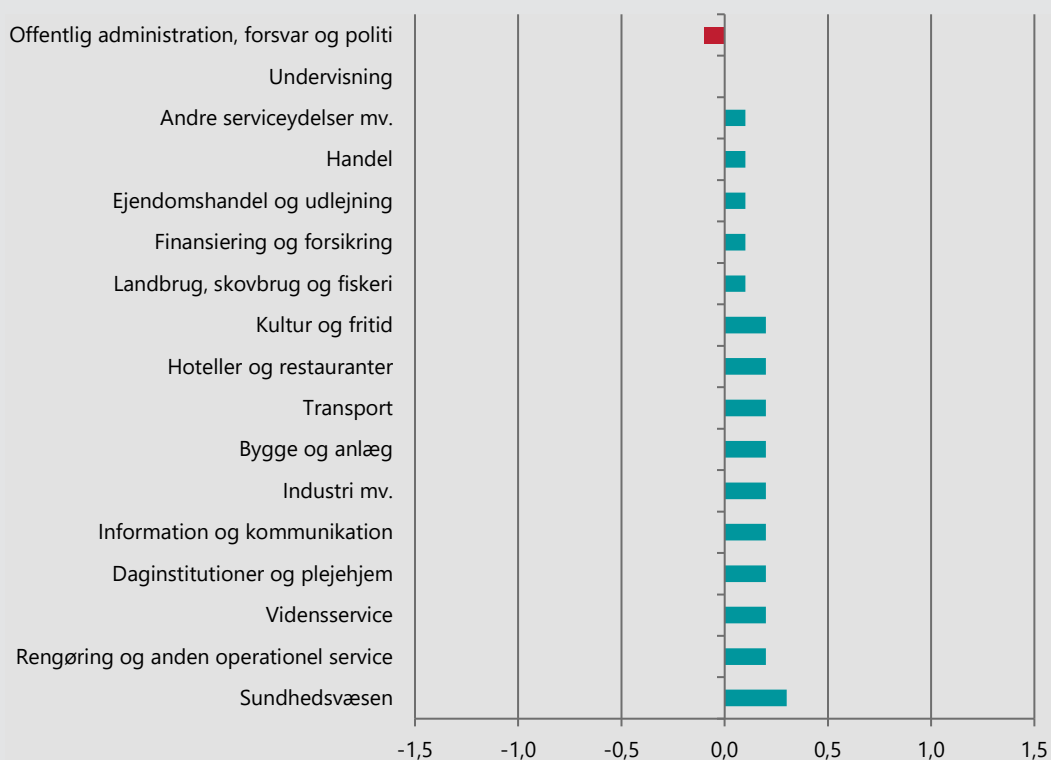
Arbejdsgiveres vurdering af seniormedarbejders fleksibilitet i forhold til medarbejdere i alderen 30-40 år, særskilt efter branche, 2022. Difference.



Anm.: Baseret på spørgsmålene: "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?", og "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er 30-40 år?". N = 5.017.

Bilagsfigur 2.2 Sociale færdigheder

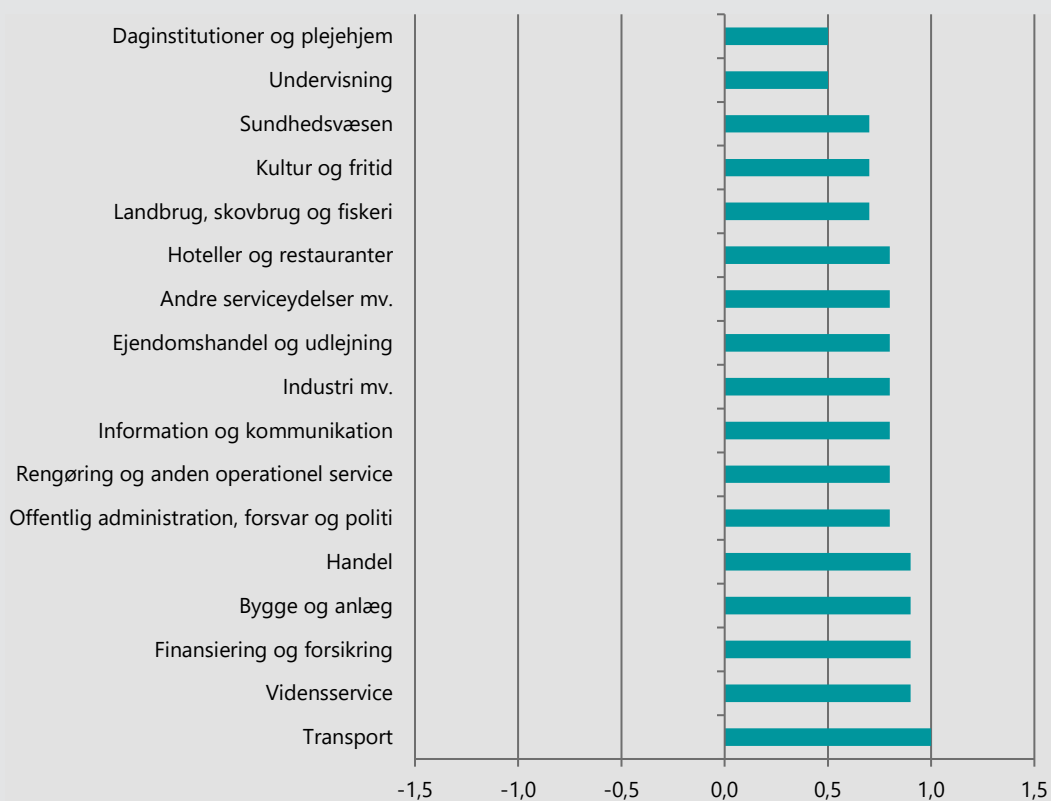
Arbejdsgiveres vurdering af seniormedarbejders sociale færdigheder i forhold til medarbejdere i alderen 30-40 år, særskilt efter branche, 2022. Difference.



Anm.: Baseret på spørgsmålene: "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?", og "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er 30-40 år?". N = 5.017.

Bilagsfigur 2.3 Loyalitet

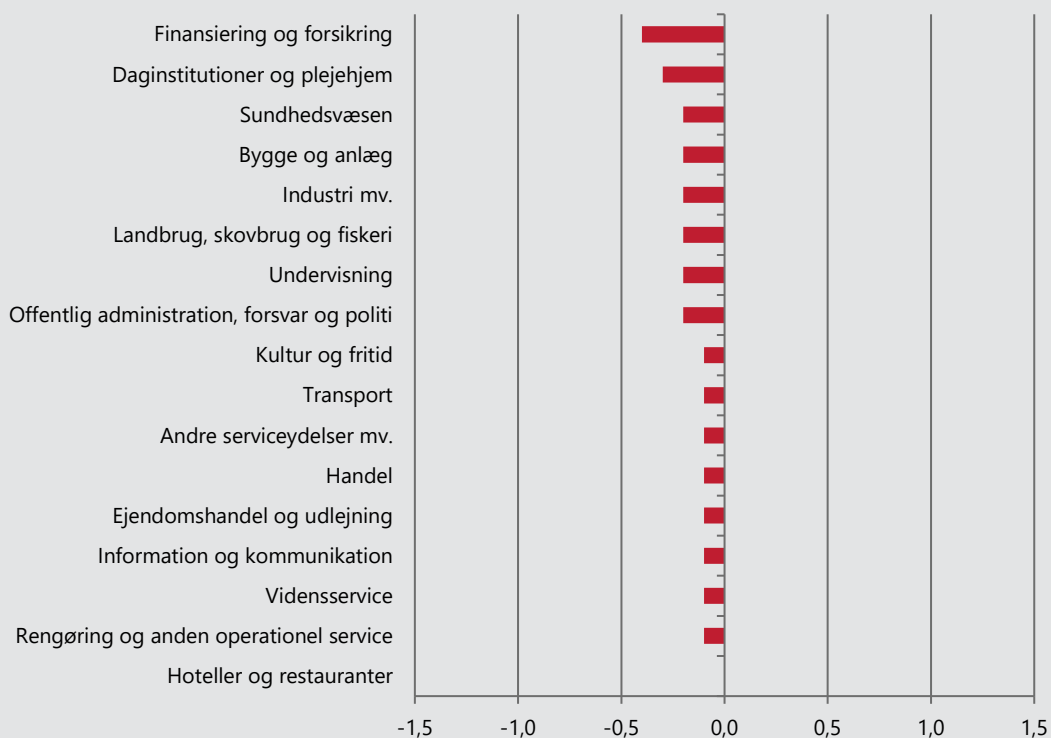
Arbejdsgiveres vurdering af seniormedarbejderes loyalitet i forhold til medarbejdere i alderen 30-40 år, særskilt efter branche, 2022. Difference.



Anm.: Baseret på spørgsmålene: "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?", og "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er 30-40 år?". N = 5.017.

Bilagsfigur 2.4 Produktivitet

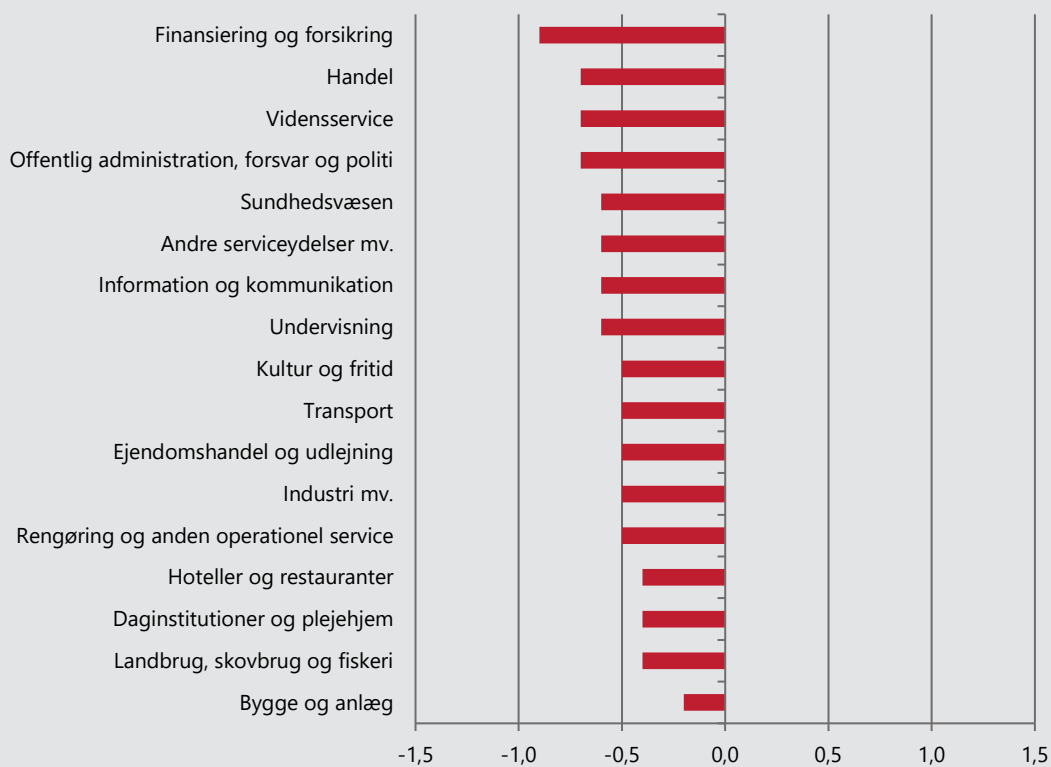
Arbejdsgiveres vurdering af seniormedarbejders produktivitet i forhold til medarbejdere i alderen 30-40 år, særskilt efter branche, 2022. Difference.



Anm.: Baseret på spørgsmålene: "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?", og "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er 30-40 år?". N = 5.017.

Bilagsfigur 2.5 Kreativitet

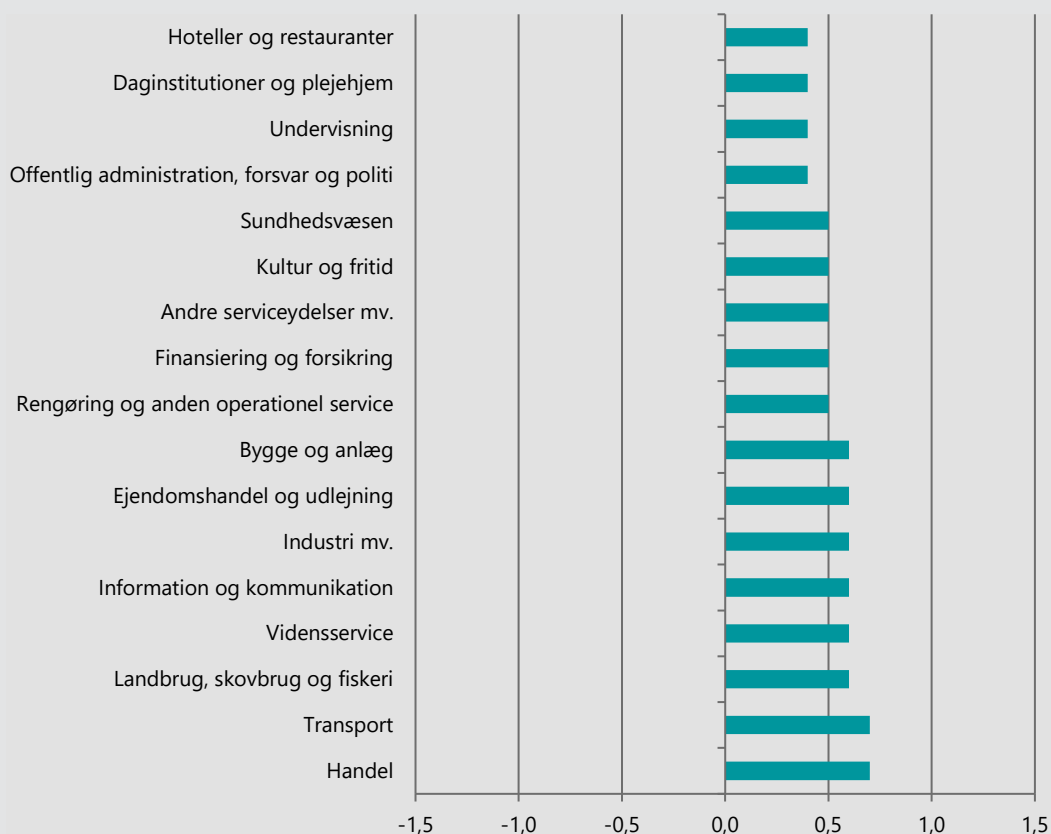
Arbejdsgivers vurdering af seniormedarbejders kreativitet i forhold til medarbejdere i alderen 30-40 år, særskilt efter branche, 2022. Difference.



Anm.: Baseret på spørgsmålene: "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?", og "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er 30-40 år?". N = 5.017.

Bilagsfigur 2.6 Pålidelighed

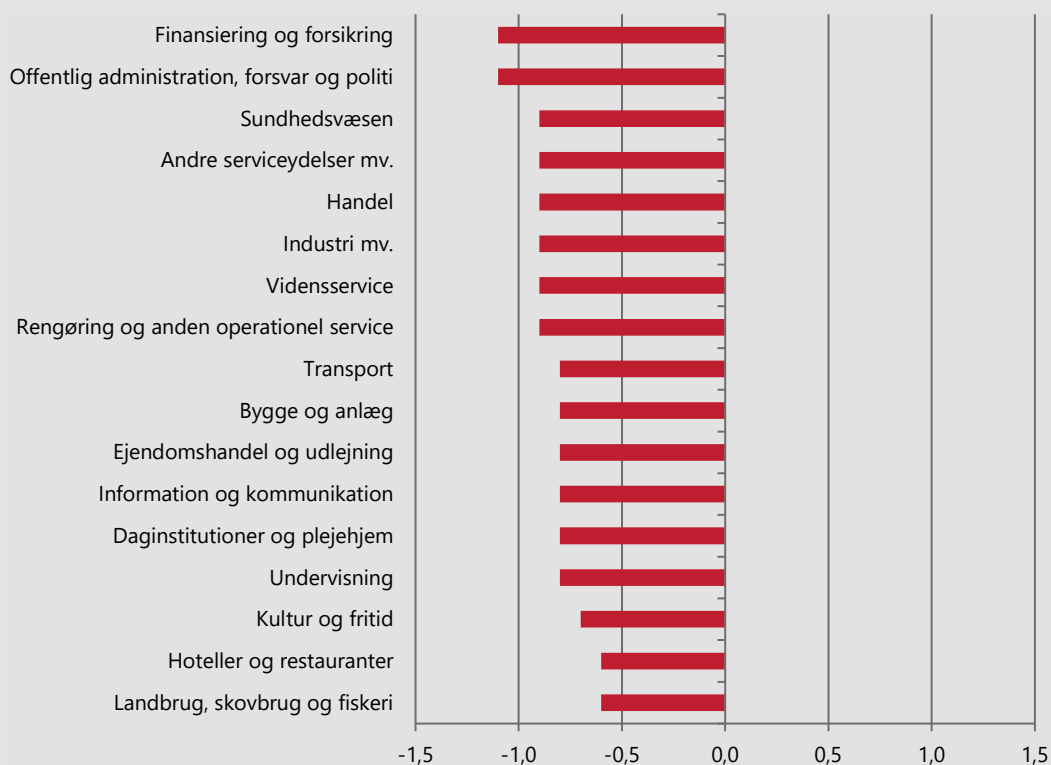
Arbejdsgiveres vurdering af seniormedarbejders pålidelighed i forhold til medarbejdere i alderen 30-40 år, særskilt efter branche, 2022. Difference.



Anm.: Baseret på spørgsmålene: "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?" og "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er 30-40 år?". N=5017.

Bilagsfigur 2.7 Vilje til at lære nyt

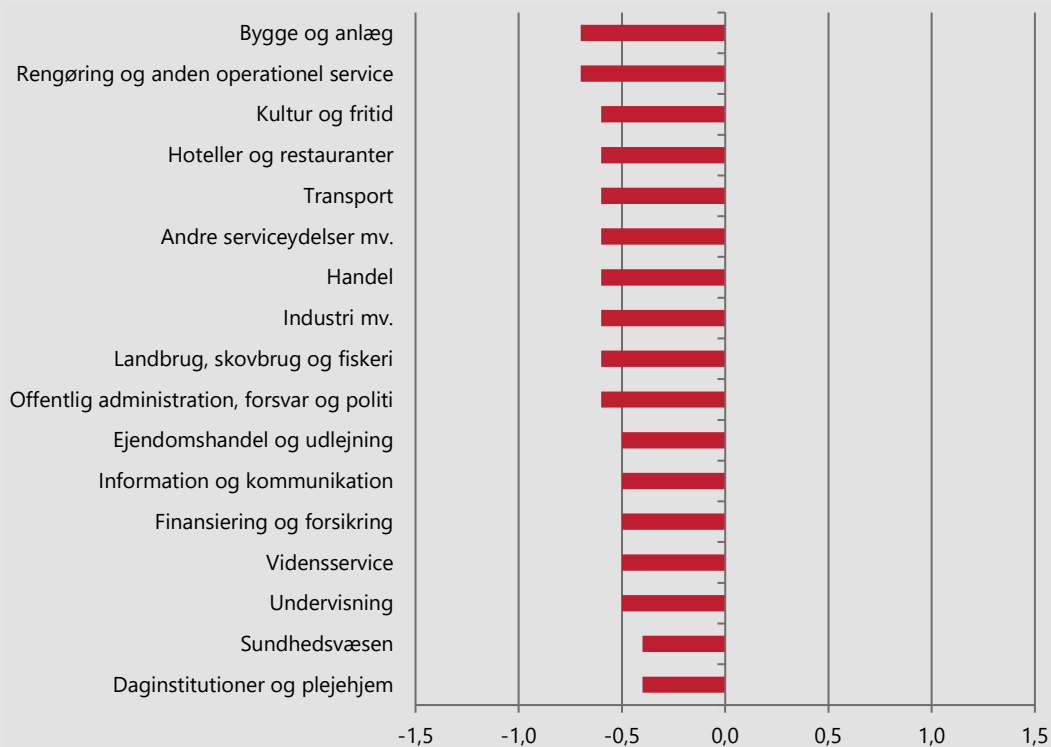
Arbejdsgiveres vurdering af seniormedarbejderes vilje til at lære nyt i forhold til medarbejdere i alderen 30-40 år, særskilt efter branche, 2022. Difference.



Anm.: Baseret på spørgsmålene: "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?", og "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er 30-40 år?". N = 5.017.

Bilagsfigur 2.8 Fysisk helbred og modstandskraft

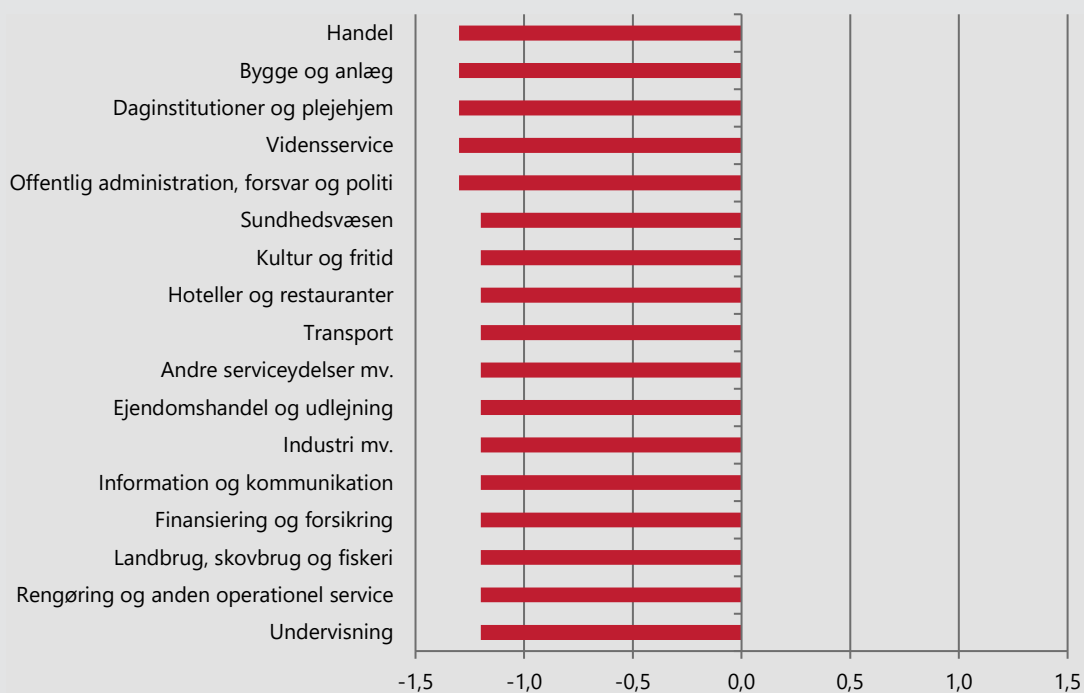
Arbejdsgiveres vurdering af seniormedarbejderes fysiske helbred og modstandskraft i forhold til medarbejdere i alderen 30-40 år, særskilt efter branche, 2022. Difference.



Anm.: Baseret på spørgsmålene: "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?", og "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er 30-40 år?". N = 5.017.

Bilagsfigur 2.9 Beherske ny teknologi

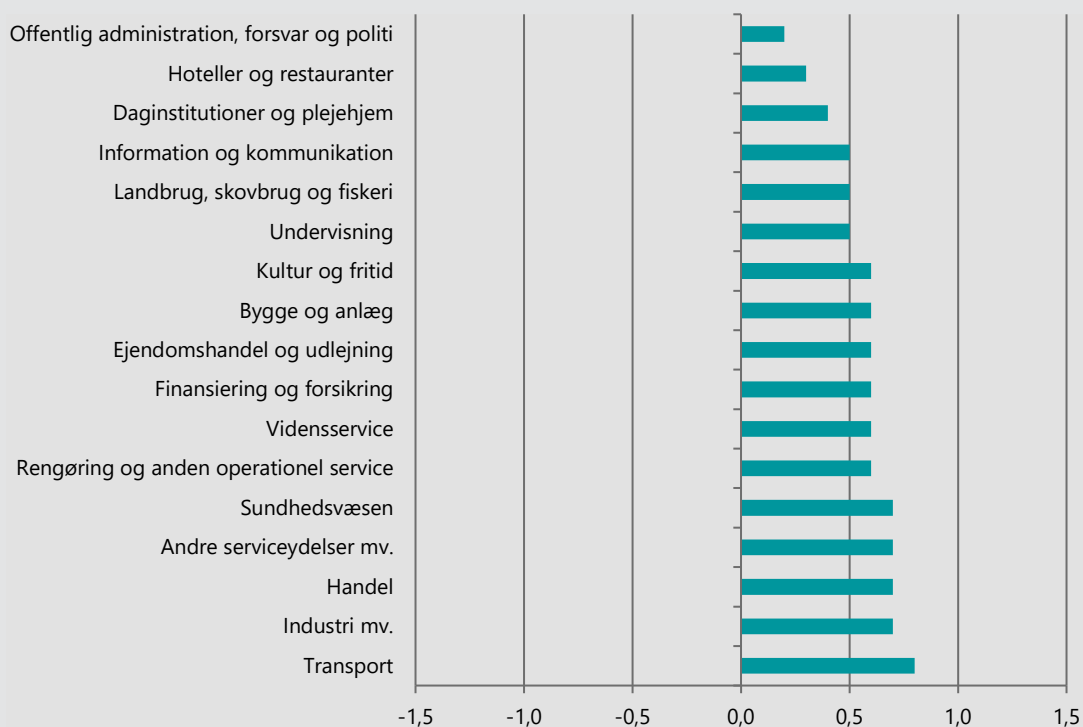
Arbejdsgiveres vurdering af seniormedarbejders evne til at beherske ny teknologi i forhold til medarbejdere i alderen 30-40 år, særligt efter branche, 2022. Difference.



Anm.: Baseret på spørgsmålene: "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?", og "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er 30-40 år?". N = 5.017.

Bilagsfigur 2.10 Sygefravær

Arbejdsgiveres vurdering af om seniormedarbejdere har mindre sygefravær i forhold til medarbejdere i alderen 30-40 år, særskilt efter branche, 2022. Difference.



Anm.: Baseret på spørgsmålene: "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er +60 år?", og "I hvilken grad mener du, at følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er 30-40 år?". N = 5.017.

Bilag 3 Normer for alder

Bilagstabel 3.1 Arbejdsgivernes vurderinger af, hvornår en person er for ung til at trække sig permanent fra arbejdsmarkedet, og hvornår en person er for gammel til at arbejde fuldtid, særskilt efter branche, 2022. Alder i gennemsnit.

	For gammel til at arbejde fuldtid	For ung til at trække sig permanent fra arbejdsmarked
Finansiering og forsikring	69,0	59,8
Vidensservice	68,6	61,1
Information og kommunikation	68,5	59,6
Kultur og fritid	67,9	62,1
Transport	67,6	58,7
Industri mv.	67,2	60,4
Offentlig administration, forsvar og politi	67,1	59,5
Landbrug, skovbrug og fiskeri	67,0	62,5
Ejendoms handel og udlejning	66,8	60,0
Andre serviceydelser mv.	66,4	59,4
Bygge og anlæg	66,2	60,1
Handel	66,0	59,2
Rengøring og anden operationel service	66,0	58,3
Undervisning	65,4	59,4
Daginstitutioner og plejehjem	65,2	59,2
Hoteller og restauranter	64,5	60,0
Sundhedsvæsen	64,5	60,5
Gennemsnit	66,7	60,0

Anm.: Baseret på spørgsmålene: "Fra hvilken alder mener du, at en person typisk er for gammel til at arbejde på fuldtid?" og "Fra hvilken alder mener du, at en person typisk er for ung til at trække sig permanent fra arbejdsmarkedet?". N= 4.530 (N er reduceret, da dette spørgsmål kun er stillet til arbejdspladser med seniorer).

Bilag 4 Virkemidler

Bilagstabel 4.1 Andel arbejdspladser, der tilbyder forskellige på forhånd anførte virkemidler, særskilt efter branche. Procent af arbejdspladser, der angiver at gøre en indsats for at fastholde deres ældre medarbejdere.

	Andre serviceydelse mv.	Bygge og anlæg	Daginstitutioner og plejehjem	Ejendomshandel og udlejning	Finansiering og for- sikring	Handel	Hoteller og restauranter	Industri mv.	Information og kom- munikation	Kultur og fritid	Landbrug, skovbrug og fiskeri	Offentlig administra- tion, forsvar og politi	Rengøring og anden operational service	Sundhedsvæsen	Transport	Undervisning	Vidensservice
Seniorrådgivning	6	3	6	6	22	9	2	7	7	4	2	5	4	5	9	7	5
Seniorkarrierkurser	4	2	1	2	10	2	2	2	2	2	0	3	1	0	2	0	2
Nedsat arbejdstid m. kompensati- on for nedgang i løn	23	14	13	24	20	21	7	20	22	15	12	22	14	9	17	25	20
Nedsat arbejdstid m. kompensati- on for nedgang i pensionsbi- drag	19	3	19	8	47	8	9	8	13	14	7	45	8	13	7	34	10
Nedsat arbejdstid m. kompensati- on for nedgang i løn/pensions- bidrag	32	29	31	24	21	30	22	34	27	25	23	53	23	45	27	36	40
Mere fleksible arbejdstider	64	51	44	58	58	54	47	58	65	67	51	64	51	61	55	47	69
Kompetenceudvikling/efterud- dannelse	30	9	22	22	31	11	16	11	29	26	8	50	20	33	10	26	26
Muligheden for flere fri- dage/mere ferie	46	29	47	46	45	32	23	42	34	45	33	66	32	51	39	51	37
Færre/mindre belastende arbejdsopgaver	21	49	37	23	25	33	29	40	25	40	53	39	30	41	42	40	31
Mulighed for hjemmearbejde	38	8	14	26	40	23	8	18	60	37	5	56	20	9	16	18	45

	Andre serviceydelser mv.	Bygge og anlæg	Daginstitutioner og plejehjem	Ejendomshandel og udlejning	Finansiering og forsikring	Handel	Hoteller og restauranter	Industri mv.	Information og kommunikation	Kultur og fritid	Landbrug, skovbrug og fiskeri	Offentlig administration, forsvar og politi	Rengøring og anden operationel service	Sundhedsvæsen	Transport	Undervisning	Vidensservice
Mulighed for at undgå ubekvemme arbejdstider/skifteholdsarbejde	7	9	19	5	6	10	15	15	14	18	20	17	7	16	15	11	11
Understøtte intern jobmobilitet	3	4	5	2	8	4	1	5	4	5	2	14	3	6	5	2	5
Kontinuerlig karriereudvikling	10	1	4	2	15	6	1	4	15	7	1	20	3	8	4	6	14
Lønforbedring	2	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	12	2	2	6	1	7
Bonus stillet i udsigt, hvis tilbagetrækning udskydes	1	1	1	1	1	1	0	1	2	0	1	8	1	0	4	2	2
Tilbud om fysisk træning	11	4	16	6	11	7	4	9	12	17	4	20	12	11	9	8	11
Tilbud om behandlingsordning	28	26	23	25	35	17	19	22	22	18	14	27	28	20	25	9	24
Rygestop	10	8	23	12	14	8	13	13	11	12	2	24	16	7	17	10	6
Sund kost/kostvejledning	2	4	8	9	11	6	7	6	11	3	5	8	8	3	9	3	8
Sundhedscheck	7	4	6	8	17	7	8	8	14	4	0	11	8	3	8	2	9



AALBORG
UNIVERSITET



VIDENSCENTER FOR FASTHOLDELSE
AF SENIORER PÅ ARBEJDSMARKEDET

VIVÉ