

# Arbejdsmiljøets betydning for ældre arbejdstageres tilknytning til arbejdsmarkedet i Norden

Gå-hjem møde den 25. oktober 2016

---

*Otto Melchior Poulsen*



DET NATIONALE  
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

## Projekt til Nordisk Ministerråd om

*The impact of the working environment on work retention of older workers*

*Arbejdsmiljøets betydning for fastholdelse af ældre arbejdstagere*

Danmark: Otto Melchior Poulsen (projektleder)

Island: Kristinn Tómasson

Norge: Anne Inga Hilsen, Ingrid Sivesind Mehlum, Tove Midtsundstad

Sverige: Maria Albin, Kerstin Nilsson



I Danmark sker  
tilbagetrækning tidligere end i  
Island, Norge og Sverige

## Gennemsnitlige effektive tilbagetrækningsalder 2009-2014

	Gennemsnitlige effektive tilbagetrækningsalder Mænd	Gennemsnitlige effektive tilbagetrækningsalder Kvinder	Ordinær (folke)pensionsalder
<b>Danmark</b>	63,0 år	60,6 år	65,0 år (67 år)
<b>Finland</b>	61,9 år	62,3 år	65,0 år
<b>Island</b>	69,4 år	68,0 år	67,0 år (70 år)
<b>Norge</b>	65,2 år	64,3 år	67,0 år (ingen)
<b>Sverige</b>	65,2 år	64,2 år	65,0 år (67 år)

OECD 2015. Average effective age of retirement versus the normal retirement age, 2009-2014

# Årsagerne til tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er komplekse og dynamiske

Forskellige faktorer har betydning:

- Individet (personlighed, uddannelse, økonomi)
- Arbejdspladsen (arbejds miljø, HR, social støtte)
- Familien og det nære sociale netværk
- Arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedspolitikken

# Det relative betydning af arbejdsmiljøet for tilbagetrækning

## Norge

Høje fysiske arbejdskrav øgede risiko for invalidepension mellem 40% og 55% (Krokstad et al. 2002)

Bøjet nakke (OR = 2,49), langvarigt stående arbejde (OR = 1,79), helkropsvibrationer (OR = 4,15) og høje fysiske arbejdskrav (OR = 2,23) var risikofaktorer for overgang til invalidepension (Sterud 2013)

---

Høje fysiske arbejdskrav (OR = 4,1) kunne delvist forklare den sociale ulighed i overgang til invalidepension (Hagen et al. 2002; 2006)

Høje fysiske arbejdskrav og lav kontrol kunne forklare 25% af social ulighed i overgang til invalidepension (Haukenes et al. 2011)

# Det relative betydning af arbejdsmiljøet for tilbagetrækning

## Danmark

Høje fysiske arbejdskrav kunne forklare 21% af mænds og 34% af kvinders overgang til førtidspension (Labriola et al. 2009)

Psykosocialt arbejdsmiljø kunne forklare 10-15% af overgang til førtidspension (Christensen et al. 2008)

Ca. 25% angav, at de var gået på efterløn udelukkende pga. forhold i arbejdet, især højt arbejdstempo og stramme tidsplaner (Larsen et al. 2011)

# Arbejdsmiljø og tilbagetrækning

## Arbejdsulykker

Veldokumenteret sammenhæng mellem arbejdsulykker og overgang til førtidspension (invalidepension) i Norden

Sverige har relativt højere forekomst af arbejdsulykker blandt ældre end blandt yngre arbejdstagere. Det modsatte gælder for Danmark, Island og Norge

## Kemisk arbejdsmiljø

Utilstrækkeligt undersøgt i Norden

# Arbejds miljø og tilbagetrækning

## Helkropsvibrationer

Veldokumenteret sammenhæng mellem  
helkropsvibrationer og overgang til førtidspension  
(invalidepension) i Norden

## Støj

Utilstrækkeligt undersøgt i Norden

# Arbejds miljø og tilbagetrækning

## Anstrengende arbejde – Høje fysiske arbejds krav

Veldokumenteret sammenhæng mellem anstrengende arbejde/høje fysiske arbejds krav og overgang til såvel førtidspension (invalidepension) som efterløn (frivillig tidlig tilbagetrækning)

De specifikke risikofaktorer er

- Fysisk anstrengelse/behov for restitution
- Tunge løft
- Ensidigt, gentaget arbejde
- Arbejde med hænderne løftet
- Langvarigt stående arbejde

# Arbejdsmiljø og tilbagetrækning

## Job kontrol/autonomi

Sammenhæng mellem job kontrol/autonomi og tidlig tilbagetrækning er veldokumenteret i Norden. Mange undersøgelser

## Jobtilfredshed

Flere undersøgelser viser, at lav jobtilfredshed er associeret med tidlig tilbagetrækning (invalidepension)

## Kvantitative krav

Flere undersøgelser viser, at Kvantitative krav i arbejdet (fx tempo og tidspres) er associeret med tidlig tilbagetrækning

# Arbejds miljø og tilbagetrækning

## **Støtte fra leder**

Flere undersøgelser viser, at manglende støtte fra leder er associeret med tidlig tilbagetrækning

## **Kollegial støtte**

Kun gennemført få undersøgelser i Norden. De tyder på, at lav kollegial støtte er associeret med tidlig tilbagetrækning

## **Organisatorisk commitment**

Kun danske undersøgelser, der tyder på, at lav organisatorisk commitment er associeret med tidlig tilbagetrækning

# Arbejds miljø og tilbagetrækning

## Konflikter på arbejdet/mobning

Flere undersøgelser viser, at konflikter på arbejdet/mobning er risikofaktor for tidlig tilbagetrækning

## Skiftearbejde

Der er kun gennemført få undersøgelser. Sammenhæng mellem skiftearbejde og tilbagetrækning er usikker

## Frygt for organisatoriske forandringer

Få norske undersøgelser tyder på, at frygt for organisatoriske forandringer er associeret med tidlig tilbagetrækning

# Hvordan ser billedet ud i Danmark?

*AH-2014. Seniorer (55-64 år) sammenlignet med yngre arbejdstagere (25-54 år):*

## Seniorer har mindre/færre end yngre:

- Arbejdsulykker (især ved manuelt arbejde)
- Udsættelse for fysisk anstrengende arbejde, tunge løft, arbejde med hænderne løfter over skulderhøjde, arbejde med vredet ryg, ensidigt gentaget arbejde
- Udsættelse for helkropsvibrationer, høj støj
- Konflikter på arbejde
- Arbejdstimer pr. uge
- Natarbejde
- Ny ansættelse indenfor de sidste 12 måneder

# Hvordan ser billedet ud i Danmark?

*AH-2014. Seniorer (55-64 år) sammenlignet med yngre arbejdstagere (25-54 år):*

## Seniorer og yngre arbejdstagere har samme:

- Indflydelse på, hvornår og hvordan arbejdet skal udføres
- Kvantitative krav i arbejdet (tempo, tidspres)
- Udsættelse for trusler og vold
- Jobtilfredshed
- Selvvurderet arbejdsevne

# Hvordan ser billedet ud i Danmark?

*AH-2014. Seniorer (55-64 år) sammenlignet med yngre arbejdstagere (25-54 år):*

## Seniorer har mere/bedre end yngre arbejdstagere:

- Udsættelse for mobning (kvinder)
- Vitalitet
- Mentalt helbred

## Hvordan ser billedet ud i Danmark?

*AH-2014. Seniorer (55-64 år) sammenlignet med yngre arbejdstagere (25-54 år):*

Samlet set er ældre arbejdstagere mindre eksponerede end de yngre for de fleste risikofaktorer i arbejdsmiljøet. Det ser altså ud til, at der tages en vis hensyn til de ældre arbejdstagere.

Men – ældre arbejdstagere med manuelt arbejde er fortsat i høj grad udsat for fysisk belastende arbejde, arbejdsulykker, helkropsvibrationer, konflikter på arbejdet og mobning.

## Effekter af arbejdspladser seniorpolitik og indsatser for at fastholde seniorer

- I Danmark oplyser halvdelen af arbejdspladserne, at de har en politik for at fastholde ældre medarbejdere
- Men – mindre end 1/3 af arbejdspladserne har gennemført praktiske indsatser for at fastholde seniorer
- Indsatserne omfatter mere fleksibel arbejdstid, reduceret arbejdstid pr. uge, flere fridage/feriedage, reducerede krav i arbejdet, forbedret ergonomisk indretning
- Sådanne indsatser er kun blevet evalueret i få (norske) undersøgelser, der generelt ikke har påvist tydeligt tegn på effekter på forventet og faktisk tilbagetrækningsalder

# Aldersdiskrimination

Ved aldersdiskrimination forstås, at personer i gruppen af ældre (fx 55+) bliver udsat for en uretfærdig og usaglig forskelsbehandling, fordi de kollektivt tillægges nogle negative egenskaber alene pga. deres alder, i stedet for at blive bedømt på deres individuelle egenskaber (ressourcer, kvalifikationer)

*Aldersdiskrimination har været forbudt i alle nordiske lande siden 2004-2005*

# Aldersdiskrimination

- Finder sted i alle nordiske lande
- I alle nordiske lande synes aldersdiskrimination at være associeret med tidlig tilbagetrækning
- I Norge angiver 4–5 %, at de selv har været udsat for aldersdiskrimination
- I Danmark angiver 6 % at have været udsat for aldersdiskrimination, hvilket placerer Danmark over gennemsnittet for EU27 (Barslund 2015)

# Aldersdiskrimination

Positive stereotyper	Negative stereotyper
<ul style="list-style-type: none"><li>• Livserfaring og professionel viden</li><li>• Høj kvalitetsbevidsthed</li><li>• Stor evne til selvledelse</li><li>• Stort professionelt netværk</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lærer nye arbejdsområder langsomt</li><li>• Modstand mod kompetenceudvikling og nye teknologier</li><li>• Mindre fleksible og forandringsparate</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Stabile (færre jobskifte og mindre sygefravær) og høj ansvarlighed</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fysisk svage og langsomme</li><li>• Ofte trætte og udmattede</li><li>• Problemer med at holde arbejdstempo</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Høj modenhed, empati og social forståelse</li><li>• Gode samarbejdsevner</li><li>• Bærere af virksomhedskultur</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modstand mod social kontakt</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Større omkostninger (især ved anciennitetsbaseret løn)</li></ul>

Modificeret fra Per H. Jensen (Kapitel 4 i Andersen & Jensen 2011)

# Aldersdiskrimination

- Når en ældre person bliver arbejdsløs, er det i Danmark ofte umuligt at opnå et nyt job, og personen kan være tvunget til tidlig tilbagetrækning
- I Danmark er der en stærkt sammenhæng mellem langvarig arbejdsløshed og tidlig overgang til efterløn (Jørgensen 2005; Borg 2016) - Årsagen kan være aldersdiskrimination
- Dette er et væsentligt større problem i Danmark end i de andre nordiske lande
- I 2010 var langvarig arbejdsløshed (> 1 år) højest blandt ældre uanset uddannelsesniveaue (Barslund 2015)

# Aldersdiskrimination

*Eurobarometer 2015:*

Andel af voksne europæer, der mener at følgende er en væsentlig ulempe ved jobansøgning/samtale:

- Alder over 55 år - 56 %
- Udseende - 52 %
- Hudfarve/etnisk oprindelse - 46 %
- Et handicap - 46 %

# Opsummering

- Hvordan kan vi forbedre virksomhedernes (især SME'er) motivation og muligheder for at fastholde deres seniormedarbejdere?
  - Hvordan kan vi sikre, at seniorer, der ønsker at arbejde, kan få et arbejde (aldersdiskrimination, mobilitet, videreuddannelse)?
  - Hvordan kan man i praksis bedst tilpasse arbejdskravene, så de svarer til seniorarbejdstagernes arbejdsevne? (kollektive versus individuelle?)
- 
- Hvordan kan man i praksis forbedre seniorarbejdstagernes arbejdsevne? (kollektive versus individuelle?)

