

*Nordisk Ministerråd*

# Arbejdsmiljøets betydning for fastholdelse af ældre arbejdstagere

Formålet er at sammenfatte og diskutere den eksisterende viden i Danmark, Island, Norge og Sverige

---

*Otto Melchior Poulsen*



DET NATIONALE  
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

# Forfatterne

Danmark: Otto Melchior Poulsen (projektleder)

Island: Kristinn Tómasson, Johann Fridrik Fridriksson

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

Sverige: Maria Albin, Kerstin Nilsson

# Udfordringen

Demografiske forandringer fører til, at en stadig mindre andel af befolkningen deltager aktivt på arbejdsmarkedet.

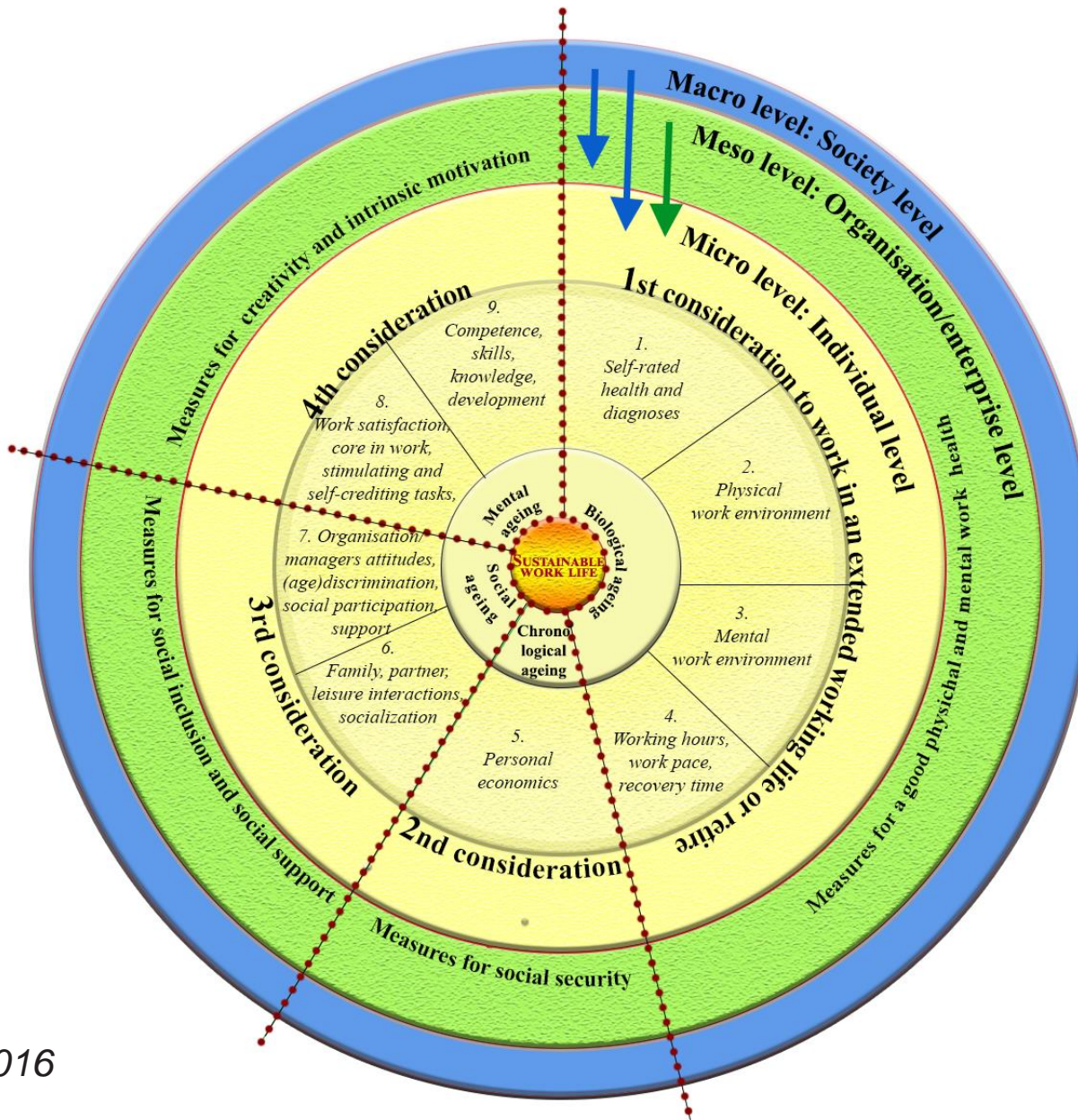
Denne stadig mindre andel forventes at opretholde og forsørge en voksende andel af befolkningen, der er pensionister.

Denne udvikling vil sætte de nordiske velfærdssystemer under et kolosalt pres, og der er derfor stor politisk interesse i at øge arbejdskraftudbuddet, fx gennem senere tilbagetrækning for ældre arbejdstagere.

## Gennemsnitlig faktisk tilbagetrækningsalder 2009-2014

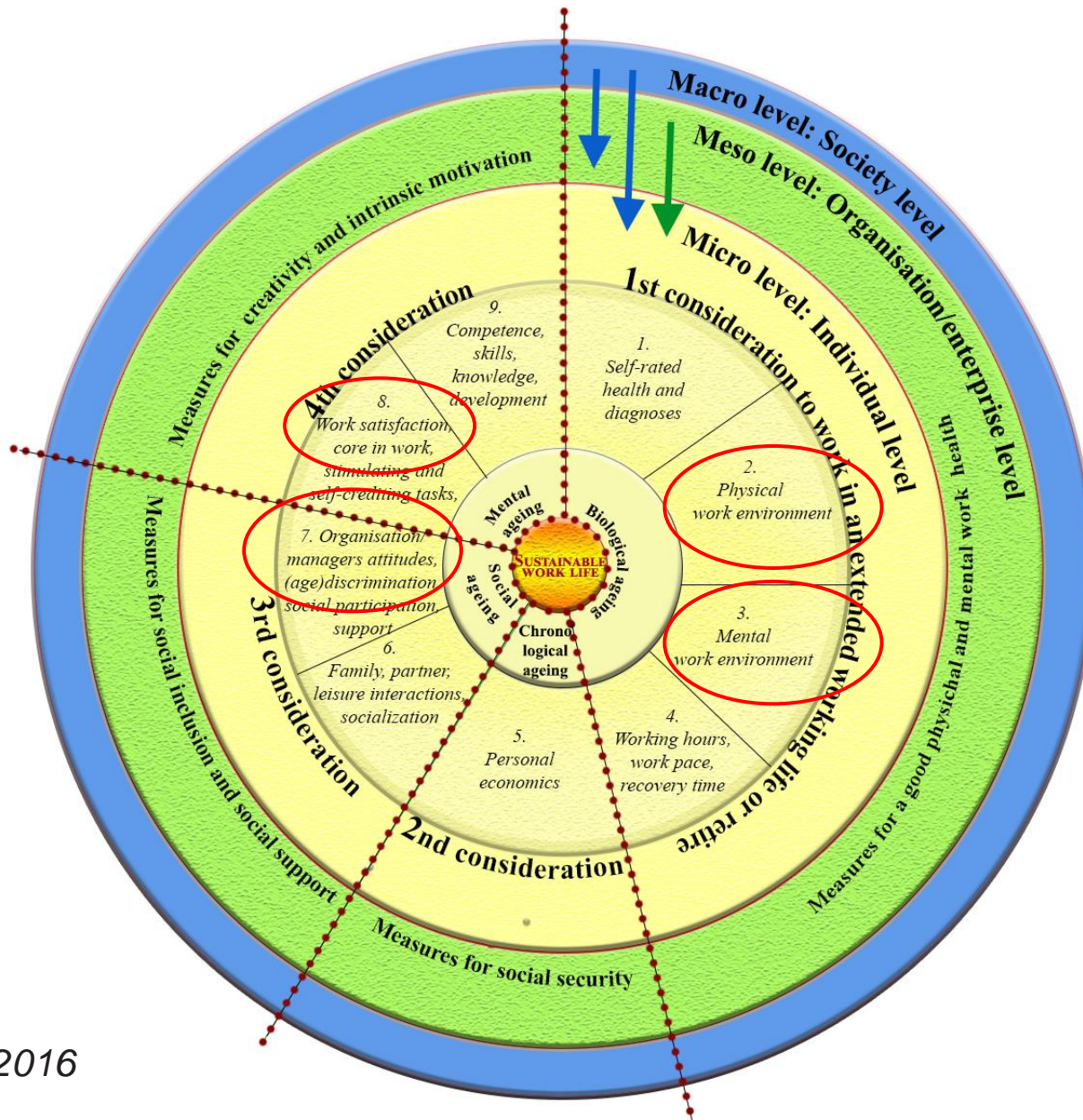
	Mænd	Kvinder
Danmark	63,0 år	60,6 år
Finland	61,9 år	62,3 år
Island	69,4 år	68,0 år
Norge	65,2 år	64,3 år
Sverige	65,2 år	64,2 år

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



Nilsson 2016





Nilsson 2016

## To vigtige perspektiver

### 'Udsatte' ældre arbejdstagere

- Begrænsede ressourcer (nedslidning, dårligt helbred, få kompetencer)
- Stærk social ulighed
- Kausale ligheder mellem årsager til overgang til folkepension, invalidepension/førtidspension, frivillig tidlig pension (efterløn), langvarigt sygefravær og ledighed

### Ressourcestærke ældre arbejdstagere

- Godt/fremragende helbred
- Højere uddannelse, mange kompetencer

## Den relative betydning af arbejdsmiljøet for overgang til invalidepension (førtidspension)

Høje fysiske arbejdskrav kunne forklare 21 % af mænds og 34 % af kvinders overgang til førtidspension i Danmark

To psykosociale faktorer i arbejdet – indflydelse og variation – kunne hver forklare 10-15 % af overgang til førtidspension i Danmark

Fem psykosociale og 8 mekaniske (ergonomiske) risikofaktorer i arbejdet kunne forklare ca. 45 % af overgang til invalidepension i Norge

Fysiske og psykosociale factors i arbejdet kunne forklare 25 % af den sociale ulighed i overgang til invalidepension i Norge



## Den relative betydning af arbejdsmiljøet for overgang til langvarigt sygefravær

Fysiske krav i arbejdet kunne forklare 23-28 %, og psykosociale faktorer i arbejdet kunne forklare 29 % af langvarigt sygefravær i Danmark

I Norge kunne fysiske og psykosociale faktorer i arbejdet forklare 41-44 % af den sociale ulighed i overgang til langvarigt sygefravær blandt mænd og 31-54 % blandt kvinder

## **Den relative betydning af arbejdsmiljøet for for overgang til efterløn (frivillig tidlig tilbagetrækning)**

Den relative betydning af arbejdsmiljøet for overgang til efterløn er ikke blevet beregnet

Mange risikofaktorer i arbejdsmiljøet for overgang til efterløn er blevet identificeret

Vi mener, at arbejdsmiljøet har væsentlig betydning for overgang til efterløn især blandt de 'udsatte' ældre arbejdstagere, der oplever ubalance mellem arbejdskrav og ressourcer

# Arbejds miljøet og tidlig tilbagetrækning

## Veldokumenterede risikofaktorer i de nordiske lande-1

Arbejdsulykker

Helkropsvibrationer

Høje fysiske arbejdskrav

- Fysisk anstrengende arbejde/ behov for restitution
- Tunge løft
- Monotont arbejde
- Arbejde med hænderne løftet (over skulderhøjde)
- Stående arbejde i længere perioder

Kvantitative arbejdskrav (tempo og tidspres)

# Arbejds miljøet og tidlig tilbagetrækning

## Veldokumenterede risikofaktorer i de nordiske lande-2

Jobkontrol/autonomi

Jobtilfredshed

Støtte fra nærmeste leder

Konflikter i arbejdet

Mobning/chikane

Aldersdiskrimination

# Arbejdsmiljøet og tidlig tilbagetrækning

**Moderat dokumenteret risikofaktor i de nordiske lande**

Mulighed for kompetenceudvikling

# Arbejds miljøet og tidlig tilbagetrækning

## Begrænset documentation for risikofaktorer I de nordiske lande

Kemiske eksponeringer

Høj støj

Skiftarbejde/natarbejde

Støtte fra kolleger

Følelse af forpligtelse ('commitment') overfor arbejdspladsen

Frygt for organisatoriske forandringer



# Arbejdsmiljøet for ældre arbejdstagere i de nordiske lande

Data fra nationale surveys:

Danmark 2014:	55 – 64 år
Island 2012 og 2015:	55 – 74 år
Norge 2009:	50 – 69 år
Sverige 2007 og 2009:	50 – 64 år

For mange arbejdsmiljøfaktorer er sammenligning mulig især mellem Danmark, Norge og Sverige

# Arbejdsmiljøet for ældre arbejdstagere i de nordiske lande

Arbejdsulykker: DK >> N; I (S ikke sammenlign)

Vibrationer: DK; S > N

Høj støj: DK; S > N

Højt arbejdstempo: DK; N > I (S ikke sammenlign)

# Arbejdsmiljøet for ældre arbejdstagere i de nordiske lande

Hænder løftet over skulderhøjde: S; DK >> N

Monotone bevægelser: N > S > DK

Danske ældre, ufaglærte kvinder oplever arbejdet mere anstrengende end ældre, ufaglærte kvinder i Norge og Sverige

Ældre, ufaglærte kvinder oplever arbejdet mere anstrengende end ældre, ufaglærte mænd i Danmark – Det omvendte gør sig gældende i Norge og Sverige

# Arbejdsmiljøet for ældre arbejdstagere i de nordiske lande

Mobning/chikane: DK > S >> N

Vold eller trusler: S > DK > N

Kontrol/indflydelse: S > DK > N

Støtte fra nærmeste leder: N > I > S > DK

# Arbejdsmiljøet for ældre arbejdstagere i de nordiske lande

Konklusioner:

For de fleste risikofaktorer, der kan sammenlignes, er arbejdsmiljøet for ældre arbejdstagere i Danmark og Sverige dårligere end i Norge, men ældre arbejdstagere i Norge har mindre kontrol og indflydelse i arbejdet

Danske ældre, ufaglærte kvinder oplever arbejdet mere anstrengende end ældre, ufaglærte kvinder i Norge og Sverige

Ældre, ufaglærte kvinder oplever arbejdet mere anstrengende end ældre, ufaglærte mænd i Danmark – Det omvendte gør sig gældenden i Norge og Sverige

## Effekter af arbejdspladsers politikker og indsatser for at fastholde ældre arbejdstagere

- I Danmark og Norge anfører mindre end halvdelen af arbejdspladserne, at de har en politik for fastholdelse af ældre arbejdstagere - I Sverige har de fleste arbejdspladser ikke en seniorpolitik
- Indsatserne omfatter fleksibel arbejdstid, nedsat ugentlig arbejdstid, flere fridage/feriedage, seniorbonus, og i mindre udstrækning reducerede krav i arbejdet og forbedret ergonomi
- Indsatser er kun blevet evalueret i få (norske) undersøgelser, der generelt har vist nogle, relativt begrænsede effekter på tilbagetrækningsadfærd for aldersgruppen 62-63 år



## Effekter af arbejdspladsers politikker og indsatser for at fastholde ældre arbejdstagere

- Viden er begrænset om effekter på fastholdelse af ældre arbejdstagere af indsatser for at forbedre arbejdsmiljøet
- Der er stort potentiale i at kombinere forebyggelse af risikofaktorer (fx risikofaktorer for arbejdsulykker, anstrengende arbejde/høje fysiske arbejdskrav, høje kvantitative krav, konflikter/mobning/chikane på arbejdet, aldersdiskrimination) med forøgelse af jobtilfredshed gennem øget kontrol/indflydelse, udviklingsmuligheder og støtte fra nærmeste leder

# Aldersdiskrimination

Flere undersøgelser viser at aldersdiskrimination er en stærk risikofaktor for tidlig tilbagetrækning

Aldersdiskrimination er en uretfærdig, forudindtaget behandling af personer på grund af deres alder.

Aldersdiskrimination forekommer når ældre arbejdstagere (fx 55+ år) som gruppe tillægges negative stereotypiske karakteristika

# Aldersdiskrimination

Positive stereotyper	Negative stereotyper
Livserfaring og professionel viden Høj kvalitetsbevidsthed Stor evne til selvledelse Stort professionelt netværk	Lærer langsomt nye arbejdsområder Modstand mod kompetenceudvikling og nye teknologier Mindre fleksibel og mindre parat til forandringer
Stabile (færre jobskifte og færre sygedage) og høj ansvarlighed	Fysisk svagere og langsommere Ofte træt og udmattet Problemer med at holde arbejdstempo
Høj modenhed, empati og social forståelse Gode samarbejdsevner Bærer af virksomhedens kultur	Modstand mod social kontakt
	Større omkostninger (især i anciennitetsbaserede lønsystemer)

*Modificeret efter Jensen (Kapitel 4 i Andersen & Jensen 2011)*

# Aldersdiskrimination

- Aldersdiskrimination har været forbudt i alle nordiske lande siden 2004-2005
- Forekommer i alle nordiske lande
- I Norge anfører 4–5 % af ældre personer (50+ år) at de selv har været udsat for aldersdiskrimination
- I Danmark har 6 % af ældre personer (50+ år) været udsat for aldersdiskrimination, hvilket placerer Danmark over gennemsnittet for EU27 (Barslund 2015)

# Aldersdiskrimination

*Eurobarometer 2015:*

Andel af voksne EU-borgere, der udtrykker at følgende personlige karakteristika vil være en afgørende ulempe, hvis en person ansøger om et nyt job:

- Alder over 55 år - 56 %
- Udseende - 52 %
- Hudfarve/udenlandsk herkomst - 46 %
- Et synligt handicap - 46 %

# Væsentlige videnshuller

*En bæredygtig balance mellem arbejde og privatliv for alle:*

- Ældre ufaglærte kvinder med høje fysiske arbejdskrav
- Ældre immigrant arbejdere
- Ældre arbejdere med funktionsbegrænsende kroniske sygdomme
- R2P (“from research to practice”)

*Langvarige konsekvenser af et forlænget arbejdsliv:*

- Akkumulerede eksponeringer for arbejdsbetingede risikofaktorer
- Effekter af gentagne overgange mellem forskellige tilstande:  
Ledighed, sygefravær, kontakthjælp, arbejdsophør





# Væsentlige videnshuller

## *Den dynamiske tilbagetrækningsproces*

- Med stigende alder sker en gradvis tilpasning til ændringer i arbejdsevne og holdninger til arbejde versus arbejdsophør

## *Arbejdspladsens perspektiv*

- Hvorfor beslutter nogle arbejdspladser – men ikke alle – at rekruttere og/eller fastholde ældre arbejdstagere?
- Hvem tilbydes særlige seniorordninger og –indsatser, og hvorfor?
- Hvilken rolle spiller virksomhedens størrelse (SME?)



# Væsentlige videnshuller

## ***Bekæmpe aldersdiskrimination:***

- Hvordan ændres negative stereotypiske opfattelser af ældre arbejdstagere i samfundet og på arbejdspladser
- Hvordan ændres negative attituder og adfærd på arbejdspladser

## ***Bekæmpe stigmatisering:***

- Spændinger versus samarbejde mellem aldersgrupper
- 



Mange tak for jeres  
opmærksomhed

---



DET NATIONALE  
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ