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

Hovedresultater



Jeevitha Yogachandiran Qvist, Alberte Frendrup og Mona Larsen

VIVE

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 arbejdspladsers 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, 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 aldre 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".

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 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.

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.

Hovedresultater: Seniorernes arbejdsmarkeder – Brancheforskelle i arbejdspladsers brug af, holdninger til og indsatser over for seniorer
VIVE/2025
HR_303049