

Arbejde, ressourcer og holdninger til at fortsætte i arbejdet

– en undersøgelse af 45-59-årige kvinder i den offentlige sektor

af

Leena Eskelinen

AKF Forlaget
August 2000

Forord

Den hidtidige forskning om de 45+-årige handler mest om problemer, dvs. funktionsbegrænsninger, helbredsproblemer, marginalisering og tidlig tilbagetrækning. Dette er ikke overraskende i forhold til, at 45-50-årsalderen generelt opfattes som en negativ »kvalifikation« på arbejdsmarkedet. Problemer i arbejdet og utilstrækkelige kvalifikationer i de senere arbejdsår opfattes ofte som et individuelt anliggende uden hensyn til, hvad de skyldes.

Denne undersøgelse anlægger et perspektiv, som hidtil har fået mindre opmærksomhed. Den sætter fokus på arbejdets betydning for de 45-59-åriges ressourcer, dvs. hvordan arbejdets indhold, miljø og andre arbejdsvilkår påvirker individet gennem arbejdslivet. Undersøgelsen stiller spørgsmålet, om aldring kan finde sted forskelligt, afhængigt af forskellige arbejds erfaringer og forskellige vilkår og muligheder i arbejdet. Emnet er vigtigt både for individets velfærd og produktivitet i arbejdet. De 45-årige er ca. midtvejs i deres arbejdsliv, og formelt set har de derfor mange arbejdsår tilbage.

Undersøgelsen omfatter 45-59-årige kvinder fra fire store stillingsgrupper i den offentlige sektor: sygeplejersker, kontormedarbejdere, hjemmehjælpere og rengøringsassistenter. Deltagerne er valgt som en stikprøve via Det fælleskommunale Løndatakontor, og Indenrigsministeriets CPR-kontor har stået for udsendelsen af spørgeskemaerne. Tak for samarbejdet. En særlig tak rettes til de næsten 3.000 kvinder, som har gjort undersøgelsen mulig ved enten at udfylde et spørgeskema eller at medvirke til interview.

Undersøgelsen er en del af AKF's projektprogram »Menneskelige ressourcer og udstødelsesprocesser i den offentlige sektor«. Til AKF's projektprogram har været knyttet en følgegruppe, som har bestået af:

- Anne Andersen, Amtsrådsforeningen i Danmark
- Gert Rosing, Danmarks Skolelederforening
- Troels Mikkelsen, Dansk Socialrådgiverforening
- Inge Frölich, Forbundet af Offentligt Ansatte
- Søren Christensen, HK Kommunal
- Eske Groes, Kommunernes Landsforening
- Kent Lassen, Kommunernes Landsforening
- Børn Bakdal, Socialministeriet
- Christian Jensen, Socialpædagogernes Landsforbund
- Jørn Østergaard, Undervisningsministeriet.

Undersøgelsen er gennemført af seniorforsker Leena Eskelinen i samarbejde med stud.mag. (nu cand.mag.) Dorte Caswell (indtil december 1998) og stud.scient.pol. Nanna Zoffmann Rasmussen (fra januar 1999).

Undersøgelsen er en del af forskningsprogrammet »Menneskelige ressourcer i arbejdslivet«, som Forskningsrådene satte i gang i 1997. Undersøgelsen er finansieret af Forskningsrådene og AKF.

Leena Eskelinen
August 2000

Indhold

1 Sammenfatning og konklusion	7
1.1 De 45-59-åriges ressourcer set i forhold til deres arbejde	8
1.2 Særlige forhold for de 45-59-årige	17
1.3 Konklusion	19
2 Baggrund og formål	22
2.1 Arbejde, aldring og ressourcer	23
2.2 Projektets problemstilling og formål	26
3 Design, metode og datamateriale	29
3.1 Projektets dele	29
3.2 Spørgeskemaundersøgelse	30
3.3 Interviewundersøgelse	39
4 De fire stillingsgrupper og deres arbejde	43
4.1 Stillingsgruppernes sammensætning og uddannelse	44
4.2 Arbejdets karakter	47
4.3 Arbejde og andre livsområder	57
4.4 Opsamling	59
5 Ressourcer i arbejdet som 45-59-årig	63
5.1 De nuværende ressourcer i arbejdet	64
5.2 Forandringer i ressourcer i de seneste 10 år	70
5.3 Opsamling	73

6 Forventede fremtidige ressourcer og holdninger til at fortsætte i arbejdet	77
6.1 Holdninger til at fortsætte i arbejdet	77
6.2 De fremtidige ressourcer	82
6.3 Opsamling	85
7 Sammenhængen mellem arbejde, ressourcer og arbejdsmæssige fremtidsplaner	87
7.1 Arbejdsrelaterede forhold og nuværende ressourcer	87
7.2 Arbejdsrelaterede forhold og arbejdsmæssige fremtidsplaner	100
7.3 Opsamling	106
8 Casebeskrivelser	110
8.1 Forskelle mellem de 45-59-årige	111
8.2 Fælles temaer for livsfasen som 45-59-årig	124
8.3 Opsamling	128
Bilag	
B1 Spørgeskemaundersøgelse: Stikprøve og deltagelse i undersøgelsen	131
B2 Tabeller til kapitel 7: Sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og indikatorer på ressourcer	139
Litteratur	147
English Summary	153

1 Sammenfatning og konklusion

Undersøgelsen handler om de 45-59-åriges ressourcer i arbejdet og især spørgsmålet, under hvilke forudsætninger de 45-59-årige kan bevare eller udvikle deres ressourcer. Det forhold, som undersøgelsen fokuserer på, er, hvordan arbejdet – arbejdets indhold, miljø og andre arbejdsvilkår – former og påvirker individet og dets ressourcer og forventninger til arbejdet gennem arbejdslivet. Emnet er vigtigt både for individets velfærd og produktivitet i arbejdet i de senere arbejdsår.

I og med, at undersøgelsen retter sig mod de 45-59-årige, handler den om medarbejdere, som har mange års erfaring i deres respektive job. Aldring indebærer forandringer i individet, og den kan – som udvikling generelt – være mere eller mindre vellykket afhængigt af flere faktorer og omstændigheder, som dels er genetisk bestemte, dels er miljørelaterede (bl.a. Berg og Johansson 1998). Problemer med arbejdet som 45-59-årig – herunder manglende kvalifikationer – er ikke nødvendigvis aldersrelaterede. De kan lige så vel være arbejdsrelaterede, dvs. være betinget af de omgivelser, hvor individet tilbringer en stor del af sit liv. De kan være resultatet af et arbejdsliv, som ikke har givet muligheder for kvalifikations- og kompetenceudvikling, eller et arbejde, som ikke er i balance med individets forudsætninger, som bl.a. i fysisk henseende bliver mere begrænsede med alderen.

Undersøgelsen fokuserer på *forholdet* mellem individ og arbejde, og den bygger på den antagelse, at ressourcerne skabes i vekselvirkning mellem individ og miljø gennem tid. Denne forståelse har som konsekvens, at undersøgelsen handler om sammenhængen mellem arbejde og ressourcer i det nuværende arbejde, og den handler om sammenhængen mellem arbejde og ressourcer i tidsperspektiv, herunder hvilken betydning arbejds erfaringer har for de 45-59-åriges ressourcer, og hvordan de nuværende -ressourcer er relateret til de fremtidige muligheder i arbejdet.

Perspektivet i undersøgelsen er arbejdslivsforskningens og velfærdsforskningens, idet interessen retter sig mod de vilkår i arbejdet, som er medvirkende til, om de 45-59-årige medarbejdere befinder sig godt i arbejdet, samt mod de eventuelle årsager, der måtte være til, at de ikke gør det. Dette giver et andet perspektiv end det, hvor de 45-59-åriges forhold til arbejdet betragtes ud fra et marginaliseringsperspektiv, som implicit indebærer, at tab af ressourcer eller manglende kvalifikationer er et individuelt anliggende, som bl.a. kan skyldes alderen. Det, at alder er relateret til marginalisering i forhold til arbejdsmarkedet, opfattes ofte som, at alder er årsag til marginaliseringen, selv om situationen lige så vel kan være betinget af, at aldringen netop er påvirket af miljøet, eller at arbejdet ikke er tilpasset mennesket i forskellige aldre.

I undersøgelsen relateres 45-59-åriges nuværende situation både til deres arbejdshistorie og deres forventninger til det fremtidige arbejde. De to overordnede antagelser er

- S** at arbejdet har betydning for individets måde at fungere på og derigennem for ressourcer i arbejdet
- S** at ressourcerne skabes i vekselvirkning mellem individ og miljø på længere sigt, og at det derfor er relevant at betragte individets ressourcer som 45-59-årig i et livsperspektiv.

Undersøgelsen består af en spørgeskemaundersøgelse og en interviewundersøgelse. Spørgeskemaundersøgelsen retter sig mod offentligt ansatte kvinder i fire store stillingsgrupper med forskellige kvalifikationsmæssige krav, nemlig sygeplejersker, kontormedarbejdere, hjemmehjælpere og rengøringsassistenter – i alt næsten 3.000 45-59-årige medarbejdere fra disse stillingsgrupper fordelt over hele landet. De interviewede medarbejdere blev valgt blandt deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen, så de repræsenterer medarbejdere med henholdsvis mange og få ressourcer.

1.1 De 45-59-åriges ressourcer set i forhold til deres arbejde

»Ressourcer i arbejdet« beskrives i undersøgelsen ved hjælp af indikatorer som selvvurderet arbejdssevne og selvvurderet helbred, arbejds motivation

og engagement i arbejdet og indstilling til at lære nyt inden for eget arbejdsområde, dvs. medarbejdernes egne vurderinger af deres kvalifikationer og kompetence i forhold til deres arbejde. En betydelig del af de 45-59-årige medarbejdere gav i spørgeskemaundersøgelsen en positiv vurdering af deres nuværende ressourcer. Dette var også forventet, idet 90% af medarbejderne var i arbejde på undersøgelsestidspunktet, og det kan derfor tænkes, at medarbejderne har rimelige ressourcer i forhold til arbejdsopgaverne – i princippet har de fleste også mange arbejdsår tilbage. Et helt andet spørgsmål er, hvor *optimale* deres ressourcer er i forhold til arbejdet, eller hvor optimalt de kan anvende deres ressourcer på de respektive opgaver.

Det første skridt var at analysere, hvordan ressourcerne er relateret til stillingsgruppe (undersøgelsen omfattede fire stillingsgrupper med forskellige arbejds- og kvalifikationskrav, rengøringsassistenter, hjemmehjælpere, kontomedarbejdere og sygeplejersker) og aldersgruppe (tre grupper på henholdsvis 45, 50 og 55 år). Det skal bemærkes, at medarbejderne blev bedt om at vurdere deres ressourcer i forhold til deres eget arbejde, og derfor var det muligt at sammenligne stillings- og aldersgrupper i forhold til, hvor stor en del af medarbejderne der angiver at have henholdsvis mange eller begrænsede ressourcer.

Generelle tendenser i forhold til stillingsgruppe og aldersgruppe

Ressourcer i arbejdet viste sig forskellige blandt jævnaldrende medarbejdere i de fire stillingsgrupper, og det var ligeledes kendetegnende, at medarbejderne i de fire stillingsgrupper angav henholdsvis mange eller få ressourcer samtidigt på flere indikatorer. De medarbejdere, som havde mange ressourcer, gav typisk en positiv vurdering af forandringer i personlige ressourcer over de seneste 10 år, og havde samtidig tiltro til, at de for fremtiden kunne klare deres job. Endvidere blev der konstateret en positiv sammenhæng mellem ressourcer i arbejdet og en aktiv tilværelse i fritiden, dvs. at de stillingsgrupper, som har et mere indholdsrigt arbejde, har flest interesser i fritiden. Flere andre undersøgelser har påvist, at et arbejde uden indholdsmæssige udfordringer er passiviserende også uden for arbejdspladsen.

Forskellene mellem *stillingsgrupperne* gik i store træk i den retning som forventet. Inden for rengøringsarbejdet, hvor arbejdet kan være fysisk meget belastende og kun i mindre grad indholdsmæssigt udfordrende, har medar-

bejderne typisk nedsat arbejdsevne og svækket helbred samtidig med, at de har relativt få ressourcer også i andre henseender. Sygeplejerskerne vurderer derimod både deres helbred som godt og deres arbejdsevne som god, og de er motiveret for deres arbejde og indstillet på at lære nyt. Kontormedarbejdernes vurderinger med hensyn til arbejdsevne og helbred er overvejende positive, mens hjemmehjælpernes vurderinger er de næstdårligste efter rengøringsassistenternes. Det tyder på, at job med primært fysiske arbejdskrav og ensformige arbejdsopgaver, eventuelt kombineret med et højt arbejdstempo, ofte bliver problematiske med alderen. Undersøgelser, som omfatter fysiologiske funktionsmålinger af de 45-59-årige medarbejdere fra forskellige job, viser, at medarbejdere med fysiske arbejdskrav har en dårligere fysisk funktionsevne allerede ved 50-års-alderen end deres kolleger med fortrinsvis mentale arbejdskrav (Ilmarinen m.fl. 1991 og 1997). Fysisk arbejde synes derfor hverken at opretholde eller styrke fysisk funktionsevne. Usikkerhed med hensyn til at kunne klare sig i det nuværende job på fem års sigt og bekymringer for, at helbredet vil blive dårligere, var i denne undersøgelse betydeligt mere udtalt blandt rengøringsassistenterne og hjemmehjælperne end blandt sygeplejerskerne og kontormedarbejderne. Få ressourcer og ensidige arbejds erfaringer kan forventes at give ringe muligheder for at udvikle sin arbejds situation eller søge et andet job samt en forhøjet risiko for, at medarbejderne ikke kan fortsætte i deres job til pensionsalderen.

Forskellene i ressourcer mellem de tre *aldersgrupper* på henholdsvis 45, 50 og 55 år viste sig ikke så hyppigt signifikante som forskellene mellem stillingsgrupperne. Den største aldersforskel var ved vurderingen af arbejdsevnen. Den anden indikator, hvor aldersforskellen er markant, var selvvurderet helbred. Derimod kunne der ikke konstateres aldersforskelle i arbejds motivation eller i indstilling til at lære nyt, som blev anvendt som indikator på, hvor udviklingsorienterede medarbejderne er. Aldersforskelle i selvvurderet arbejdsevne og helbred er forståelige på den baggrund, at den normale aldring medfører gradvise fysiologiske forandringer. På den anden side kan aldersgruppeforskellene i selvvurderet arbejdsevne og selvvurderet helbred også skyldes, at der med alderen er en større diskrepans mellem individets forudsætninger og arbejdets krav.

På individuelt niveau kan spørgsmålet om nedsat helbred og arbejdsevne samt manglende motivation til at lære nyt betragtes som tegn på »førtids-

aldrig« i form af fysisk nedslidning, utilstrækkelige kvalifikationer og tab af motivation. Rengøringsassistentene i undersøgelsen er ressourcemæssigt klart dårligere stillede end deres jævnaldrende i de øvrige job. Den samme kronologiske alder viser sig at have forskellig betydning i forskellige job, og det er jobbene med overvejende fysiske og/eller ensidige arbejdskrav, som er »kritiske« i den forstand, at det er sværere at bevare sine ressourcer. Dette er i overensstemmelse med iagttagelser af, at medarbejdere i forskellige job er tilbøjelige til at vurdere deres alder forskelligt – medarbejdere med et fysisk krævende job oplever sig selv ældre end medarbejdere, hvis arbejde stiller overvejende mentale krav.

Under hvilke forudsætninger er det muligt at anvende eller udvikle ressourcer?

Det var antagelsen i undersøgelsen, at stillingsgruppen kan stå for arbejdets krav på overordnet plan, men at den ikke er en tilstrækkelig nuanceret indikator til at beskrive sammenhængen mellem individets arbejde og dets ressourcer. Derfor handlede en betydelig del af kortlægningen om arbejdet og arbejdsforholdene mere specifikt, herunder om arbejdets indholdsmæssige krav, indflydelse på egen arbejdssituation, arbejdsklima og samspil på arbejdspladsen, individets forhold til arbejdet (fx hvor vigtig en del arbejdet er for personens liv) og arbejdets karakter i de job, individet har haft i sit liv (fx mulighed for at anvende sin viden og sine erfaringer, og hvorvidt arbejdsmiljøet har været sikkert og sundt). Metoden i undersøgelsen bygger på erfaringer fra andre spørgeskemaundersøgelser, som handler om det psykosociale arbejdsmiljø og medarbejdernes velbefindende (Eskelinen m.fl. 1991, Ilmarinen m.fl. 1997, Lindström m.fl. 1997, Ørhede m.fl. 1990).

Det viste sig, at arbejdet og arbejdsforholdene – beskrevet ved hjælp af de ovennævnte indikatorer – til vis grad var forskellige *inden for* de fire stillingsgrupper bl.a. afhængigt af, hvilke opgaver medarbejderen har, hvordan arbejdet er organiseret, og hvordan samarbejdsforholdene er på den pågældende arbejdsplads. Dette er især tilfældet i de spørgsmål, som handler om »arbejdspladsspecifikke« forhold, dvs. arbejdsklima og samarbejds- og ledelsesforhold, samt i de spørgsmål, som handler om medarbejdernes hidtidige arbejds erfaringer, fx om medarbejderne har kunnet påvirke og forme deres arbejde i de job, de har haft gennem livet. Således findes der i hver stillingsgruppe medarbejdere, som synes at have

»et godt arbejde« – dvs. som vurderer deres arbejdsforhold som positive på flere indikatorer – og andre, hvor situationen er lige modsat. Interviewene viste ligeledes, at det er muligt at udvikle sine kvalifikationer i forskellige job – dvs., at der findes medarbejdere fra alle fire stillingskategorier, som klarer sig godt i deres arbejde og forholder sig positivt til deres muligheder på arbejdsmarkedet.

På denne baggrund var det vigtigt at analysere sammenhængen mellem de specifikke indikatorer på arbejdsrelaterede forhold og ressourcer, dvs. hvordan individets ressourcer er relateret til arbejdet. Disse analyser bestod af to dele:

- Hvilken betydning har de arbejdsrelaterede forhold for de 45-59-åriges ressourcer?
- Hvilken betydning har de arbejdsrelaterede forhold og nuværende ressourcer for de 45-59-årige medarbejders holdninger til at fortsætte i arbejdet og for deres fremtidige ressourcer?

Hovedresultatet af både spørgeskemaundersøgelsen og interviewene var, at arbejdsrelaterede forhold er relateret til de 45-59-åriges ressourcer, dvs. at forskellige vilkår i arbejdet skaber forskellige forudsætninger i de senere arbejdsår. Dette var hovedresultatet af analyserne, hvor arbejdsrelaterede forhold blev analyseret sammen med forhold, som ligeledes kan forventes at have betydning for ressourcer, dvs. individuelle forudsætninger (fx alder, stillingsgruppe, helbred, erhvervsuddannelse) og andre livsvilkår (opbakning fra de nærmeste, økonomiske forhold).

Arbejdets *indholdsmæssige krav* var relateret til selvvurderet arbejdssevne, arbejdsmotivation og indstilling til at lære nyt inden for sit arbejdsområde. Arbejdets indholdsmæssige krav omfattede aspekter som, hvor afvekslende arbejdet er, mulighed for at anvende sin viden og sine erfaringer, samt hvor fysisk og psykisk anstrengende arbejdet er. Selvvurderet arbejdssevne er påvirket af disse forskellige aspekter, hvilket også kan forventes på den baggrund, at arbejdssevnen beskriver både den fysiske og den psykiske tilstand. Arbejdsmotivationen er stærkt relateret til arbejdets indholdsmæssige udfordringer og variation. Indstilling til at lære nyt er mest knyttet til arbejdets indholdsmæssige variation, mens der noget overraskende ikke kan påvises en sammenhæng med muligheden for at anvende sin viden og sine erfaringer. Dette kan skyldes metodiske vanskeligheder med at måle indstil-

ling til at lære nyt (jf. afsnit 7.1). Alt i alt er disse resultater i overensstemmelse med tidligere undersøgelser, som har peget på, at arbejdets indholdsmæssige krav har betydning for medarbejdernes måde at fungere på. Det er blevet påvist, at arbejdets indholdsmæssige kompleksitet fremmer medarbejdernes kvalifikationer intellektuelt set (Kohn & Schooler 1983, Mortimer & Borman 1988).

Indflydelse på egen arbejdssituation blev i undersøgelsen operationaliseret som muligheden for at tilrettelægge sit eget arbejde, og på baggrund af tidligere undersøgelser var det forventet, at dette aspekt er relateret både til selvvurderet arbejdsevne og arbejdsmotivation (Karasek og Theorell 1990, Thaulow 1994). Der kunne imidlertid ikke vises en sådan sammenhæng. Det kan skyldes, at analyserne indeholdt andre indikatorer, som beskriver indflydelse på egen arbejdssituation, og som viste sammenhæng med ressourcer. Her tænkes især på mulighed for at påvirke og forme sit arbejde i de job, man har haft i sit liv, og aspekter, som beskriver forholdet mellem individ og arbejde (jf. nedenfor). Det, at muligheden for at tilrettelægge sit arbejde ikke var entydigt relateret til ressourcer, kan også skyldes metodiske problemer, dvs. at medarbejderne giver deres svar ud fra forskellige referencerammer, og derfor kan besvarelsenerne ikke fortolkes entydigt. Alt i alt viser både spørgeskemaundersøgelsen og interviewundersøgelsen, at indflydelse på egen arbejdssituation er en væsentlig faktor, men at det er vigtigt at udvikle metodiske instrumenter, som kan anvendes til at måle dette aspekt.

Arbejdspladsspecifikke forhold handlede om, hvor udviklingsvenlig den generelle kultur på arbejdspladsen er (fx hvorvidt medarbejderne opmuntres til at komme med ideer til at gøre ting bedre) og om medarbejdernes forhold til henholdsvis kolleger og ledelse. Disse forhold havde især betydning for, hvor motiverede og engagerede medarbejderne var til deres arbejde. Ledelsens rolle har vist sig at være væsentlig for de ældre medarbejdere (bl.a. Ilmarinen m.fl. 1997). Interviewene underbygger, at arbejdspladsens sociale miljø og ledelsen er af stor betydning for medarbejdernes ressourcer og udviklingsmuligheder.

Forholdet mellem individ og arbejde handlede om »helhedsvurderinger« af arbejdet. De handlede om arbejdets betydning personligt (hvor vigtig en del af livet arbejdet er), tilfredshed med jobbet (om man befinder sig på sin rette hylde i det nuværende arbejde, så man ville vælge det igen, hvis man

fik det tilbudt i dag), og balancen mellem arbejdet og privatlivet (hvorvidt arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet). Disse forhold viste sig at være relateret til alle tre indikatorer på ressourcer. Det kan diskuteres, om disse faktorer strengt taget er arbejdsforhold, eller om de er en kombination af ressourcer og oplevelsen af arbejdet. Hensigten i undersøgelsen var at indfange forhold, som beskriver arbejdets konstruktive betydning i det personlige liv. Hermed er de tre indikatorer tæt relateret til mening, som er blevet opfattet som et centralt element i den del af arbejdslivsforskningen, som fokuserer på arbejdets sundhedsfremmende rolle (jf. bl.a. Antonovsky 1987, Kalimo & Vuori 1990, Karazman m.fl.1994.). Det er tankevækkende, at arbejdets konstruktive sider viste sig vigtige for ressourcer både i spørgeskemaundersøgelsen og ved interviewene. Arbejdets betydning betragtes i litteraturen sædvanligvis ud fra tre synsvinkler, nemlig arbejdet som behovsbestemt aktivitet, arbejdet som værende socialt værdifuldt og arbejdet som middel til opnåelse af værdsatte goder (jf. Graversen 1992). I denne undersøgelse var de fire stillingsgruppers vurderinger forskellige (kapitel 4). Rengøringsassistenterne skilte sig ud med deres »instrumentelle« holdning til arbejdet, dvs. at de sjældnere end de øvrige stillingsgrupper oplever, at arbejdet giver personlig tilfredshed.

Arbejdserfaringer blev beskrevet ved hjælp af fire aspekter, herunder muligheden for at lære nye ting og få nye erfaringer og muligheden for at have handlefrihed og påvirke og forme sit arbejde, samt spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsmiljøet har været sikkert og sundt, og hvorvidt der har været tryghed i ansættelsen. Medarbejderne skulle vurdere, hvordan deres arbejde generelt har været i disse henseender i de job, de har haft i deres liv. Mulighed for at lære nyt og have råderum i arbejdet viste en stærk sammenhæng med alle tre aspekter af ressourcer. Dette resultat peger på, at der er en kontinuitet med nuværende og tidligere i individets arbejdsliv. Det kan således tænkes, at de medarbejdere, som har haft gode muligheder for at påvirke og forme deres job i de tidligere arbejdsår, også har det som 45-59-årig. Gennem et aktivt arbejdsliv har de opnået gode kvalifikationer, som kan være årsag til en bedre tilpasning mellem job og individ i de senere arbejdsår. »Førtidsaldring« i form af begrænsede ressourcer er ofte kombineret med ensidige arbejdserfaringer. Arbejdet har medvirket til udviklingen af ressourcer for nogle, mens det har været passiverende og fremkaldt hjælpeløshed hos andre. Interviewene bekræftede antagelsen om, at nogle

job på grund af opgavernes indhold/ karakter er mere givende/berigende end andre. Således kan tilhørsforhold til et bestemt fag som sådan give forholdsvis flere muligheder fx med hensyn til at udvikle/forbedre sin arbejds-situation, vælge mellem forskellige job og udvikle sine kvalifikationer.

Det var således muligt at identificere forhold i arbejdet, som er vigtige med henblik på at skabe bedre forudsætninger for de 45-59-årige og dermed bedre muligheder for at fortsætte i arbejdet i de senere arbejdsår. Flere af de forhold, som viste sammenhæng med ressourcer, er blevet beskrevet som kendetegnende for »det gode arbejde« eller »det udviklende arbejde« (bl.a. Graversen 1992). Det, at arbejds erfaringer har betydning for ressourcer som 45-59-årig, indikerer, at de første tyve år i arbejdslivet ikke er uden betydning for de senere år. Det er vigtigt at sikre gode arbejdsforhold hele livet igennem. Endvidere tyder resultaterne på, at positive arbejdsforhold i et vist omfang kan kompensere for de negative virkninger, som fx er knyttet til nedsat helbred. Således oplever en medarbejder, som har et svækket helbred, sin arbejdssevne bedre end hendes kollega, hvis nogle af de ovennævnte positive arbejdsforhold er til stede (fx at arbejdet er indholdsmæssigt afvekslende, at arbejdet giver mulighed for at anvende sin viden og sine erfaringer, og at medarbejderen i den grad er på sin rette hylde i det nuværende arbejde, at hun ville vælge det igen, hvis hun fik det tilbudt i dag). Et vigtigt resultat er ligeledes, at arbejdsforholdene ikke udelukkende er stillingsbestemte, men at den enkelte arbejdsplads har en betydelig rolle i forhold til at skabe gode arbejdsforhold. Arbejdsforholdene er forhold, som kan påvirkes, og derfor er det interessant, at en medarbejder med et svækket helbred kan få gavn af gunstige arbejdsforhold i det omfang, at de påvirker arbejdssevnen og arbejds motivationen.

Hvor længe vil de 45-59-årige fortsætte med at arbejde?

Der er en tendens til, at de 45-59-årige sygeplejersker og kontormedarbejdere oftere end de jævnaldrende rengøringsassistenter og hjemmehjælpere ønsker at fortsætte i arbejdet, til efter de er fyldt 60 år. De synes også at have flere valgmuligheder i de senere arbejdsår. De giver oftere udtryk for, at de godt kunne tænke sig at prøve noget andet end at fortsætte i deres nuværende job længst muligt. Generelt har de medarbejdere, som har mange ressourcer, flere forskellige forestillinger om deres fremtidige arbejde end de medarbejdere, som har færre ressourcer. Gode forudsætninger i det

nuværende arbejde synes at give flere muligheder for og mere tillid til fremtiden.

Det viste sig, at både arbejdsrelaterede forhold og ressourcer er relateret til ønsket om at være længe på arbejdsmarkedet (»at fortsætte til man er over 60 år« kontra »at holde op med at arbejde før 60-års-alderen« eller »at holde op som 60-årig«). Det, at arbejdet er en vigtig del af livet, at man er på sin rette plads i det nuværende arbejde, og at arbejdet ikke er så energikrævende, at det går ud over privatlivet, er forhold, som øger sandsynligheden for at fortsætte længere på arbejdsmarkedet. Derudover var god selvvurderet arbejdssevne og godt selvvurderet helbred relateret til ønsket om at fortsætte længe på arbejdsmarkedet. Endvidere har de økonomiske forhold betydning for medarbejdernes præferencer, men ikke i samme omfang som de arbejdsrelaterede forhold og ressourcer. Alder viser en stærk positiv sammenhæng med ønsket om at blive længe på arbejdsmarkedet – interessen med at blive længere på arbejdsmarkedet stiger med alderen, hvilket også er konstateret i andre undersøgelser (Solem & Lauvli 1987). Men stilling har ikke betydning i denne henseende, når der tages højde for arbejdsrelaterede forhold, ressourcer og alder.

Samtidig synes det blandt de 45-59-årige at være »normen« at holde op med at arbejde ved 60-års-alderen, som var »efterlønsalderen« på undersøgelsestidspunktet. Der er således medarbejdere, som har mange ressourcer og tiltro til fremtiden, men som alligevel ønsker at gå på efterløn »tidligst muligt«. Begrundelsen for, at de kun vil fortsætte til 60-års-alderen er, at de har været mange år på arbejdsmarkedet, og at de gerne vil have mere tid til andre interesser. Samtidig er det tankevækkende, at også personer med begrænsede ressourcer ønsker at kunne fortsætte til 60-års-alderen. Dette kan være udtryk for, at det er socialt acceptabelt at holde op med at arbejde som 60-årig, mens arbejdsophør før 60-års-alderen kan opfattes som nederlag.

Den generelle indstilling er, at medarbejderne ønsker at blive pensioneret ved en bestemt alder. Dette er tilfældet for godt to tredjedele af medarbejderne. En betydelig del af medarbejderne synes ikke at skelne mellem den officielle pensionsalder og efterlønsalderen – de betragter efterlønsalderen som pensionsalder. Dette er tankevækkende i forhold til, at for de fleste 45-59-årige er arbejdet vigtigt i andre henseender end lønnen, dvs. på grund af personlig tilfredshed med arbejdet eller det sociale samvær på arbejds-

pladsen. Alligevel vil de ikke blive længere på arbejdsmarkedet end til 60-års-alderen. Dette rejser spørgsmålet, hvilken rolle og påvirkning arbejdet har i menneskets liv generelt og i de senere arbejdsår i særdeleshed. »Førtidsaldring« kan være en naturlig årsag til at trække sig tidligt tilbage. Men når en stor gruppe med gode ressourcer ønsker at forlade arbejdsmarkedet som 60-årig, er det nærliggende at spørge, om det skal forstås som kritik af arbejdet.

1.2 Særlige forhold for de 45-59-årige

Undersøgelsen omfatter alene de 45-59-årige medarbejdere, dvs. den indeholder ikke sammenligninger med yngre medarbejdere i samme job. De 45-59-åriges nuværende situation beskrives i deres eget livsperspektiv – dvs. i forhold til, hvordan de vurderer deres hidtidige arbejdsliv, og hvilke forventninger de har til de kommende år. I stedet for aldersmæssige sammenligninger handler undersøgelsen om de *sammenhænge*, som de 45-59-årige oplever mellem nutid, fortid og fremtid. Dermed lægges der vægt på en livsfase snarere end på en bestemt alder.

De forhold i arbejdet, som viste sig vigtige for de 45-59-åriges ressourcer, kan tænkes at være mere eller mindre vigtige for alle, dvs. kendetegn for et godt arbejde i alle aldre. Men undersøgelsen var også rettet mod at identificere, så vidt det var muligt, om der findes særlige kendetegn for et godt arbejde for de 45-59-årige. Dette tema berører spørgsmålet, om der er *specifikke* forventninger og forudsætninger i 45-59-åriges livsfase. Spørgsmålet er af stor betydning med hensyn til at fremme de 45-59-åriges muligheder i arbejdslivet, så de kan benytte deres individuelle ressourcer bedst muligt i deres respektive job.

Blandt de *positive* egenskaber, som ifølge de 45-59-åriges eget udsagn er blevet forstærket med alderen, er, at de med alderen hviler mere i sig selv, og at de har en bedre situationsfornemmelse og dømmekraft. De er parat til at tage mere ansvar, og de kender deres egne grænser og er bedre menneskekendere, end da de var yngre. Det forhold, som de fleste nævner som *problematisk* med alderen, er tempoet, og at det ikke er muligt at klare samme fysiske præstationskrav som tidligere. Resultatet kan være stress, træthed, uvilje, og fysiske skavanker – samt usikkerhed om at kunne beholde sit job.

I dette spørgsmål er der mere fleksibilitet i nogle miljøer end andre, bl.a. fordi nogle stillingsgrupper har bedre valgmuligheder med hensyn til at specialisere sig i opgaver, som er afstemt efter den enkelte.

De 45-59-årige kvinder, som har et godt forhold til deres arbejde, synes at være parat til at afsætte mere tid til deres arbejde eller endda at bruge fritid til at lære nye ting, som er nyttige i arbejdet. Denne holdning til at investere mere i arbejdet er relateret til, at arbejdet opleves givende i det personlige liv. En ting, som er fælles for flere, og som netop kan være gældende for denne generation, er, at kvinder først i en relativ høj alder har mulighed for at skabe deres egen karriere, fordi de som yngre har måttet tage hensyn til familie.

Den forventning, som de 45-59-årige har til arbejdet, er, at det er indholdsmæssigt meningsfuldt eller indgår i en meningsfuld sammenhæng. Flere oplever netop arbejdsopgaver, som er menneskerelateret, som sådanne. Derfor er der flere, som er kommet til at arbejde med service- eller omsorgsopgaver, selv om de ikke oprindeligt havde planlagt det. Dette kan give sig udslag i, at de 45-59-årige ønsker at være selektive i forhold til deres opgaver – de vil have lov til at prioritere opgaver, som de er bedst egnede til. Det kan være et forsøg på at finde en balance mellem egne forudsætninger og arbejdets krav. Arbejdspladsens miljø spiller en vigtig rolle for, hvor stort et råderum medarbejderne har.

Generelt synes pleje-/omsorgsarbejde at give muligheder for de 45-59-årige kvinder. Blandt andet er arbejdet relateret til andre mennesker, og flere har oplevet, at man ved ansættelsen har været positivt indstillet til »livserfaring«, dvs. at de 45-59-årige kvinder ikke har oplevet negativ aldersdiskrimination – snarere omvendt. Kontorfaget indeholder mange forskellige opgaver, og hvis man ikke holder sig i gang fagligt set, kan det være svært at få et job inden for området. Sygeplejerskerne har en stærk faglig identitet, og de synes at have forholdsvis mange muligheder inden for deres fagområde. Der er tradition for at uddanne sig, og arbejdet skaber behov for og interesse i at uddanne sig.

På trods af, at de individuelle forskelle bliver større med alderen, var det således muligt at identificere nogle fælles træk for de 45-59-årige med hensyn til, hvilke forventninger de har til arbejdet. Når de 45-59-årige har flere ting til fælles, skyldes det formentlig, at de er i en bestemt livsfase baseret på deres erfaringsbeholdning både fra privatlivet og arbejdslivet.

Men det kan også skyldes, at de tilhører en bestemt generation, som har levet i en bestemt tidsperiode – i denne undersøgelse er der tale om kvinder, som er født i perioden 1942-1954.

Spørgsmålet om »særlige kendetegn« for de 45-59-årige bliver ofte diskuteret ud fra et skånejob-perspektiv – dvs. at de ældre arbejdstagere skal placeres i mindre krævende og mindre ansvarlige opgaver. Denne holdning har ikke alene været baseret på en opfattelse af, at man har ringere muligheder for at klare fysiske arbejdskrav og højt arbejdstempo med alderen, men også bl.a. på opfattelsen, at det med alderen bliver sværere at lære nye ting. Denne undersøgelse anlægger et andet perspektiv, som tidligere har fået mindre opmærksomhed, nemlig at aldring kan indebære udvikling af kvaliteter, som de yngre endnu ikke besidder. Dette rejser spørgsmålet om fleksibilitet og individuelt hensyn i jobplanlægningen, så de 45-59-årige har reel mulighed for at bruge deres kvalifikationer.

1.3 Konklusion

De 45-årige er ca. midtvejs i arbejdslivet, hvis der tænkes på et forløb frem til den officielle pensionsalder. Analyser af denne gruppe giver derfor mulighed for at diskutere medarbejdernes ressourcer ud fra et andet perspektiv end analyser, som handler om medarbejdere henholdsvis i deres første eller sidste år i arbejdslivet. De 45-59-åriges nuværende situation relateres i undersøgelsen både til deres arbejdshistorie og deres forventninger til det fremtidige arbejde.

Undersøgelsens hovedresultater kan konkluderes på følgende måde:

1. Det var muligt at identificere arbejdsrelaterede forhold, som er vigtige for medarbejdernes ressourcer i de senere arbejdsår. Både de eksisterende arbejdsforhold og de hidtidige arbejdserfaringer viser sig at være af betydning for ressourcerne. Undersøgelsen viste således, at arbejdet indtager en vigtig placering i vor tilværelse, da forskellige vilkår i arbejdet synes at skabe forskellige forudsætninger som 45-59-årig og også forskellige muligheder for at fortsætte i arbejdet i de senere arbejdsår. Arbejdet kan derfor i nogle tilfælde betragtes som en kilde til udvikling og i andre som en ulighedsskabende faktor.

2. Et væsentligt resultat er sammenhængen mellem arbejdsvilkår og ressourcer i individets livsperspektiv. Individets ressourcer som 45-59-årig er påvirket af dets arbejdshistorie og arbejds erfaringer. Denne iagttagelse giver delvis forklaring på, hvorfor de 45-59-årige har så forskellige forudsætninger. Det vil sige, at de tidligere/første arbejdsår danner grundlag for de senere, og at det er vigtigt at være opmærksom på de arbejdsrelaterede forhold allerede tidligt i arbejdskarrieren. Individer, som har gode muligheder for at udvikle deres viden og kunnen i deres arbejde og mulighed for at påvirke og forme deres eget arbejde i de første arbejdsår, har som regel også gode forudsætninger i de senere arbejdsår. Derfor skabes et godt arbejde for »seniorer« til en vis grad allerede mange år før, seniortilværelsen begynder. Denne undersøgelse peger på, at problemerne – forskellen mellem individets forudsætninger og de muligheder og krav, miljøet stiller – bliver mere synlige i de senere arbejdsår efter mange års påvirkning, og at de allerede findes på et langt tidligere tidspunkt i personens arbejdsliv.
3. De nævnte resultater betyder ikke, at situationen for 45-59-årige er fuldstændig forudbestemt. Det er muligt at bevare og fremme ressourcer hos 45-59-årige med den rette indsats på arbejdspladserne. Opmærksomheden har hidtil været rettet ganske ensidigt mod individet i dets senere arbejdsår, som om problemerne i arbejdet alene er et individuelt anliggende. Resultaterne tyder på, at positive arbejdsforhold – herunder fx samarbejdsforhold, ledelsesforhold og arbejdsopgavernes indholdsmæssige relevans – kan kompensere for de negative virkninger, som fx er knyttet til nedsat helbred.
4. Alder anvendes ofte i den daglige debat i den betydning, at den enkeltes kvalifikationer bliver ringere med alderen. Aldring er tillagt alene en negativ værdi, selv om aldringen kan være mere eller mindre vellykket. Aldring kan indebære både »førtidsaldring« (negative forandringer) og udvikling af nye kvaliteter. Denne undersøgelse viser, at det er vigtigt at være opmærksom på aldringens forskellige sider og arbejdets andel deri – som påvist i undersøgelsen, kan arbejdet have primært en konstruktiv rolle i individets liv, eller det kan have negative følgevirkninger. Vor opfattelse af ældre arbejdstagere er fokuseret på fysiologiske forandrin-

ger, som gør, at forudsætningerne for at klare fysisk krævende arbejdsopgaver til en vis grad bliver ringere med alderen. Mens de fysiologiske forudsætninger som 45-59-årig formentlig er delvis miljøbetingede og delvis genetisk bestemte, er de psykologiske forudsætninger formentlig delvis miljørelaterede og delvis relateret til livsfasen. De 45-59-årige har således andre forventninger til arbejdet, end de havde som yngre, og de har forudsætninger og kvaliteter, som de yngre ikke besidder endnu.

5. Generelt viser det sig, at det er »normen« at holde op med at arbejde ved 60-års-alderen, som var efterlønsalderen på undersøgelsestidspunktet i efteråret 1998. En betydelig del af de 45-59-årige betragter efterlønsalderen som pensionsalder. Men det er værd at bemærke, at arbejdet sammen med ressourcer er af betydning for, om medarbejderne ønsker at fortsætte længere på arbejdsmarkedet.

2 Baggrund og formål

De 45+-årige i arbejdslivet er kommet i fokus i de senere år. En af grundene hertil er aldringen af arbejdsstyrken. Hele befolkningens alderssammensætning har ændret sig, og gennemsnitsalderen er steget i den del af befolkningen, der er i den arbejdsdygtige alder, bl.a. på grund af, at efterkrigstidens store årgange er nået 45-års-alderen. De 45-59-åriges andel af arbejdsstyrken er steget med 6,6 procentpoint i tiårsperioden 1984-1994 (Eskelinen & Andersen 1998, 1999). I den offentlige sektor har aldringen af arbejdsstyrken været endnu mere markant end i arbejdsstyrken i det hele taget.

En anden grund til, at der nu er en større interesse for de 45+-åriges situation på arbejdsmarkedet end for nogle år siden, er, at ældre arbejdstagere i Danmark lige som i flere andre europæiske lande forlader arbejdslivet på et tidligere tidspunkt end før. I 1997 var gennemsnitsalderen på de danskere, der forlod arbejdsmarkedet, 60 år, mens den gennemsnitlige alder i 1980 var ca. 62 år (Nørregaard 1996).

Disse tendenser synes at medvirke til, at samfundet nu er mere interesseret i de ældre arbejdstageres situation i arbejdslivet og mere afhængig af deres indsats end hidtil. Dette kan ses bl.a. i form af nye incitamenter for »seniorerne« i arbejdslivet, herunder økonomiske incitamenter (fx den nye efterlønsordning) for at få de ældre til at blive længere på arbejdsmarkedet.

Der er imidlertid andre faktorer end de økonomiske, som påvirker de ældre arbejdstageres arbejdsdeltagelse. Det er velkendt, at der sker en betydelig marginalisering i forhold til arbejdsmarkedet i de senere arbejdsår, specielt fra og med 50-55-års-alderen (bl.a. Eskelinen & Andersen 1999). Endvidere ønsker en stor del af arbejdsstyrken at forlade arbejdet »tidligst muligt«. Det er derfor vigtigt at stille spørgsmålet, hvad marginalisering og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet siger om arbejdet og om de 45-59-åriges forhold til arbejdet samt om deres forudsætninger for at arbejde.

I denne undersøgelse samler interessen sig om spørgsmålet, hvordan arbejdet påvirker den enkeltes ressourcer i arbejdet, holdninger til arbejdet og erhvervsaktivitet. Dermed er perspektivet i undersøgelsen primært velfærdsforskningen og arbejdslivsforskningen.

2.1 Arbejde, aldring og ressourcer

Generelt udgør høj alder en negativ værdi på arbejdsmarkedet (bl.a. Taylor & Walker 1998). Et konkret eksempel derpå er, at der er en beskeden efterspørgsel efter »de ældre« på arbejdsmarkedet ofte allerede fra og med 45-års-alderen. Der bliver ofte sat spørgsmålstejn ved ældre arbejdstageres ressourcer og kvalifikationer i forhold til de krav, der stilles til medarbejdere i arbejdslivet nutildags. Dette er baseret på to slags generaliseringer – for det første, at »ældre« udgør en ensartet gruppe, og for det andet, at »utilstrækkelige ressourcer« er en individuel egenskab.

»Ældre« er ikke en ensartet gruppe. Der er nogle lovmæssigheder om, hvordan fysisk, psykologisk og social aldring finder sted, dvs. hvad der sker med mennesket med alderen. Samtidig er det en kendsgerning, at individuelle forskelle bliver større med alderen, hvilket både den gerontologiske forskning og arbejdslivsforskningen har dokumenteret (Ilmarinen m.fl. 1997, Laursen 1997, Kirk & Schroll 1998). Forskellene er bl.a. påvirket af det, mennesket har oplevet. Arbejdslivsforskningen har i et stigende omfang omhandlet vilkårene for et godt eller et udviklende arbejde. Den gerontologiske forskning og aldringsforskningen har i et vist omfang rettet opmærksomheden mod »successful/healthy aging« generelt set og omgivelsernes rolle her.

I de senere år er der inden for *arbejdslivsforskningen* blevet rettet opmærksomhed mod »menneskeskabt aldring« eller »førtidsaldring« (bl.a. Eskelinen 1992). Hermed forstås negative forandringer og ressourcetab, som sker med alderen, men som er betinget af andre forhold end de rent biologiske – først og fremmest arbejdsmiljøet og samspillet mellem menneske og arbejde. Ensidigt belastende arbejde og manglende udfordringer i arbejdet er for eksempel forhold, som på længere sigt kan føre til forringede forudsætninger for at klare sig i arbejdslivet og for at kunne udøve en produktiv indsats. Resultaterne af fysiologiske funktionsmålinger tyder på,

at der er en betydelig diskrepans mellem den fysiske funktionsevne og arbejdets krav allerede efter 45-års-alderen (Ilmarinen m.fl. 1991 og 1997). Dette synes især at være tilfældet i job med fysiske arbejdskrav, hvilket betyder, at fysisk arbejde som regel ikke vedligeholder eller styrker den fysiske funktionsevne bl.a. fordi det ofte er ensidigt belastende. Endvidere viser flere undersøgelser, at arbejdets indholdsmæssige krav og udfordringer har betydning for, hvordan medarbejderne fungerer intellektuelt set (bl.a. Kohn & Schooler 1983, Mortimer & Borman 1988). Der er ikke belæg for, at den psykiske funktionsevne er aldersbestemt på samme måde som den fysiske (Laursen 1997). Snarere synes det at gælde, at mennesker, som bruger sig selv, kan opretholde en god psykisk funktionsevne op i en høj alder, hvis de ikke bliver ramt af en sygdom, som påvirker deres funktioner. Dermed har den psykologiske aldringsforskning sat spørgsmålstegn ved de mange myter om aldringens negative følgevirkninger på menneskets funktionsevne. Der kan være kulturelt og socialt bestemte forhold, som gør, at »de ældre« bliver behandlet anderledes end »de yngre«, og at deres muligheder for at udvikle sig i arbejdet er begrænsede. Fx har 45-års-alderen været »en magisk grænse« på arbejdspladserne i forhold til ansættelse og videreuddannelse (Rosdahl 1986, Jørgensen 1997). Dette kan være medvirkende til, at ældre er mindre mobile og mindre indstillet på nye udfordringer.

Førtidsaldring kan således finde sted på flere måder. Svækket helbred, funktionsnedsættelse og motivationstab kan være tegn på førtidsaldring, og de er ofte slutstadier af længerevarende processer. Det kan forventes, at omgivelsesfaktorerne, herunder arbejde, påvirker menneskets fysiske tilstand, psykiske funktioner og indstilling til at lære nyt. Disse påvirkninger bliver mere markante på længere sigt, dvs. med alderen, og det er formentlig derfor, at de ofte fortolkes som værende aldersbetingede eller »individuelle«.

Den yderste konsekvens af »førtidsaldringen« er tidligt arbejdsophør i form af marginalisering i forhold til arbejdsmarkedet (førtidspensionering), som er påvist at være helbreds- og arbejdsbetinget (bl.a. Brønnum-Hansen 1990). Førtidsaldring i form af utilstrækkelige eller uudnyttede ressourcer kan tænkes at gælde for flertallet af ældre arbejdstagere. Et tegn herpå er tidligt arbejdsophør i form af en »masse« overgang til efterløn, som tyder på, at arbejdet med alderen ikke længere er attraktivt i forhold til andre livs-

råder. Det kan fortolkes som »en kritik af arbejdet«, dvs. at arbejdet enten ikke opfylder kravene til »et godt arbejde«, som tilgodeser de individuelle forudsætninger, eller at arbejdet ikke tilfredsstiller de behov og forventninger, det aldrende menneske generelt har til arbejdet.

Problemstillingen om, hvordan medarbejderne selv oplever deres ressourcer i de senere arbejdsår, og hvordan ressourcerne forholder sig til deres arbejde og holdninger til at fortsætte i arbejdet, har ikke tidligere været genstand for forskning. Den hidtidige forskning i Danmark med relevans for de 45+-åriges situation har overvejende handlet om negative faktorer i arbejdet eller årsager til marginalisering og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (bl.a. Pedersen & Smith 1995, Hummelgaard m.fl. 1998) frem for de menneskelige kvaliteter i de senere arbejdsår og arbejdets udviklende elementer. Dermed har den hidtidige forskning handlet om et begrænset udvalg af faktorer, og den har typisk ikke indeholdt mange oplysninger om arbejdet. Perspektivet har været arbejdsmarkedspolitisk i stedet for at fokusere på faktorer, som karakteriserer arbejdslivets kvalitet og dens betydning for menneskets velfærd.

Er de 45+-årige »ældre« på arbejdsmarkedet?

Betegnelserne »ældre på arbejdsmarkedet« og »ældre arbejdstagere« anvendes forskelligt i forskellige sammenhænge. Der findes ingen entydig definition af, hvornår man bliver ældre på arbejdsmarkedet – dog dækker betegnelsen i Danmark som oftest medarbejdere fra 50-55-års-alderen. Dette skyldes formodentlig, at forskningen her i landet har været arbejdsmarkeds-/pensionspolitisk og socialpolitisk orienteret og fokuseret på tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (Eskelinen 1992, Zeuner & Nørregaard 1991). Traditionen i nordiske undersøgelser af ældre arbejdstagere har været at sætte aldersgrænsen ved 45-års-alderen (bl.a. Ilmarinen m.fl. 1991 og 1997, Kilbom & Nygård 1991). Referencerammen har været arbejdslivsforskningen, dvs. forholdet mellem mennesket og dets arbejde.

Denne undersøgelse fokuserer på den anden halvdel af individets arbejdsliv og dermed på de arbejdstagere, som er 45-årige eller derover. Det giver et andet perspektiv at betragte sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og ressourcer end det alene at fokusere på de allersidste arbejdsår, hvor der allerede er sket en betydelig selektion i forhold til arbejdsmarkedet, og hvor individets tidsperspektiv på arbejdsmarkedet er

ganske anderledes end ved 45-års-alderen. Som 45-årig deltager de fleste fortsat aktivt i arbejdslivet, og formelt set har de mange arbejdsår tilbage. Samtidig sætter de tidligere års erfaringer sine præg både i fysisk og psykisk henseende, hvilket påvirker de efterfølgende år. Arbejdet har allerede været en stor del af livet.

De 45+-årige er »ældre« i forhold til yngre på arbejdsmarkedet på grund af, at de har en længere arbejds erfaring, og at de hører til en anden generation end deres yngre kolleger. De er i en anden livsfase end de yngre. Alt andet lige har de formodentlig forskellige ressourcer og forventninger til arbejdet end i de yngre år (Hallsten 1993). Derfor fokuserer denne undersøgelse snarere på spørgsmålet om, hvordan de 45-59-årige har det i arbejdet, end på alderens betydning som sådan.

Undersøgelsesgruppen er afgrænset til de 45-59-årige alene af den grund, at helt andre forhold synes at gøre sig gældende efter det fyldte 60. år i Danmark. Erhvervsaktiviteten falder drastisk ved 60-års-alderen på grund af en udbredt overgang til efterløn (Nørregaard 1996).

2.2 Projektets problemstilling og formål

Interessen i denne undersøgelse samler sig om at analysere individets ressourcer i arbejdet i de senere arbejdsår ud fra den referenceramme, at arbejdet som et væsentligt miljø gennem voksenlivet er med til at påvirke og forme mennesket. Ressourcerne dannes i en vekselvirkning mellem mennesket og miljøet, og denne vekselvirkning forventes at forme sig forskelligt i forskellige job og arbejdsmiljøer.

Projektets *overordnede formål* er at beskrive de 45-59-åriges ressourcer i arbejdet og undersøge sammenhængen mellem deres ressourcer og arbejde. Den grundlæggende antagelse er, at der er en sammenhæng mellem miljøet og individets måde at fungere på generelt, og det gælder også for arbejdsmiljøet. Derfor er det en væsentlig del af undersøgelsen at beskrive, hvilke forhold i arbejdet der bevirker, at nogle klarer sig godt, mens andre klarer sig dårligt (har henholdsvis flere eller færre ressourcer i arbejdet). En anden væsentlig problemstilling er at undersøge de 45-59-åriges holdninger til arbejdet og erhvervsaktivitet, og hvilken rolle ressourcer og arbejdsrelaterede forhold spiller herfor.

Projektet handler om de medarbejdere, som – i kraft af, at de har passeret 45-års-alderen – er nået ind i den anden halvdel af deres arbejdsliv og derfor har mange arbejdserfaringer bag sig, men omvendt også har mange arbejdsår foran sig, hvis de vil fortsætte på arbejdsmarkedet til den officielle pensionsalder. Derfor vil individets ressourcer i forhold til dets arbejde ikke alene blive analyseret i forhold til »her og nu«-perspektivet, men i forhold til livsperspektivet, dvs. hvordan arbejdet hidtil har været, og hvordan medarbejderne forventer, det vil forme sig fremover. Det er forståelsen i projektet, at den nuværende situation og mulighederne fremover er betinget af alle individets erfaringer.

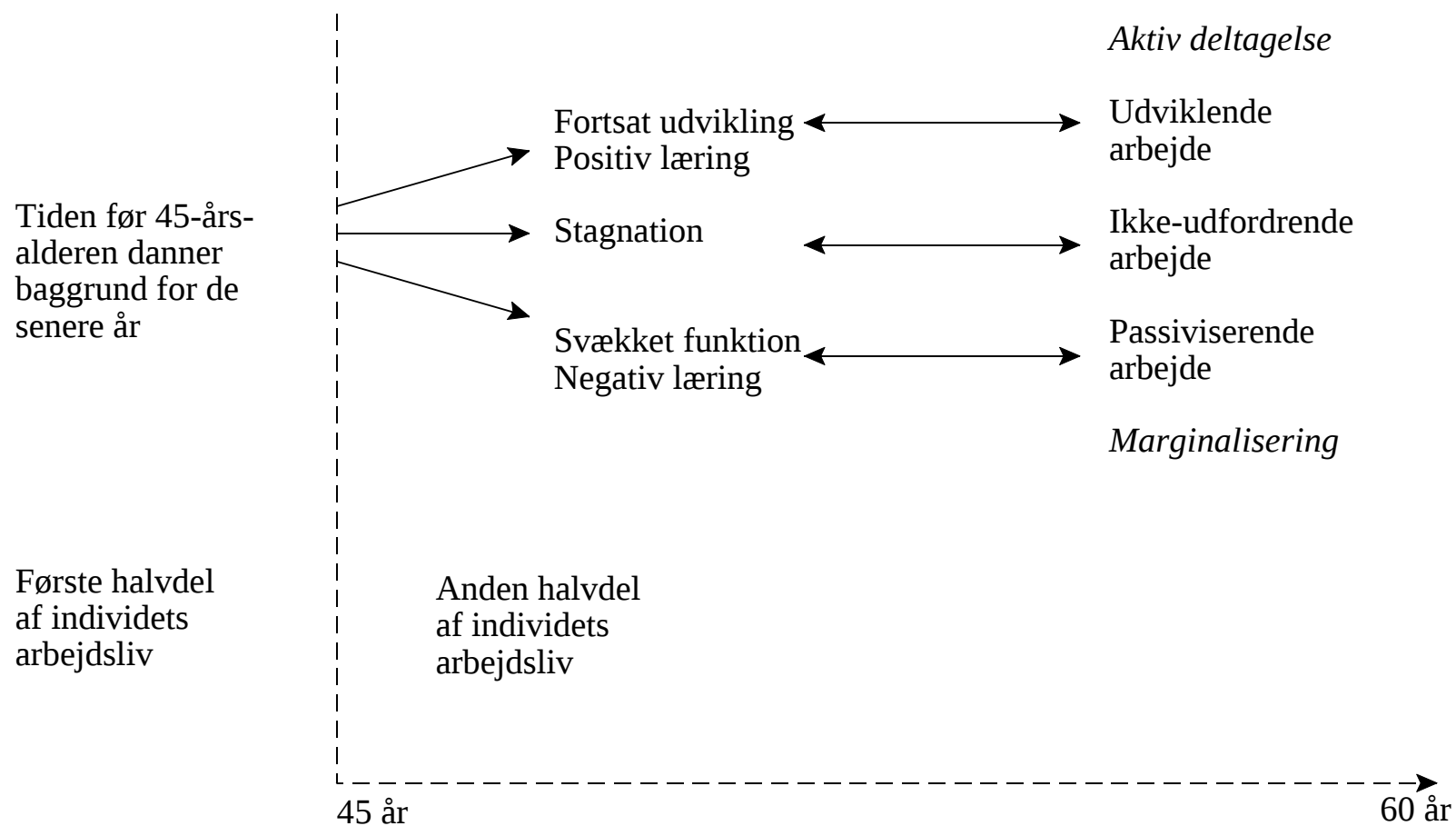
Forenklet kan de 45-åriges situation og arbejdsmæssige fremtid se ud på tre forskellige måder, jf. figur 2.1. For nogle betyder det senere voksenliv fortsat en udviklingsperiode med aktiv deltagelse, mens det for andre betyder stagnation både på det individuelle og det arbejdsmæssige plan, og for andre igen tab af ressourcer og efterfølgende marginalisering eller tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Der sker således med alderen en polarisering forstået på den måde, at en del klarer sig godt, mens en anden del klarer sig dårligt, og så er der en gruppe, som befinder sig midt imellem. Det antages, at forskelle mellem individer bliver større i de senere arbejdsår, og at disse forskelle er delvis betinget af arbejdets indholdsmæssige krav og arbejdsforhold både i de tidligere år og »her og nu«. Det centrale spørgsmål i denne undersøgelse er derfor at beskrive *de forskellige 45-59-åriges forskellige ressourcer i arbejdet og grundene hertil samt de 45-59-åriges vurdering af deres fremtidige arbejde*.

De to overordnede antagelser i undersøgelsen er:

- S** at arbejdet har betydning for individets måde at fungere på og derigennem for ressourcer i arbejdet
- S** at ressourcerne skabes i vekselvirkning mellem individ og miljø på længere sigt, og at det derfor er relevant at betragte individets ressourcer som 45-59-årig i et livsperspektiv.

De mere specifikke problemstillinger for spørgeskemaundersøgelsen og interviewundersøgelsen beskrives i kapitel 3.

Figur 2.1 Udfaldsmuligheder ved 45-års-alderen i relation til arbejdet



3 Design, metode og datamateriale

3.1 Projektets dele

Projektet består af tre dele – en registerbaseret analyse, en spørgeskemaundersøgelse og en interviewundersøgelse – som er gennemført i den nævnte rækkefølge (jf. figur 3.1). Det betyder, at man er gået fra et forholdsvis generelt niveau til et mere detaljeret niveau, hvor det sidste er baseret på de resultater og pejlinger, som de foregående undersøgelsesled har vist. Denne fremgangsmåde med en kombination af kvantitative og kvalitative metoder skulle give det mest dækkende svar på undersøgelsens problemstillinger.

Som det fremgår af figur 3.1, giver resultaterne fra registerdelen et overblik over de 45-59-åriges situation på arbejdsmarkedet samtidig med, at den er brugt til at sætte kriterier for udvælgelsen af målgrupperne til spørgeskemaundersøgelsen. Spørgeskemaundersøgelsen sigter mod at beskrive de 45-59-åriges arbejde og ressourcer og analysere sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og ressourcer samt betydningen heraf for erhvervsaktivitet. Endvidere er det hensigten gennem de kvalitative interview at uddybe de problemstillinger, som spørgeskemaundersøgelsen handler om og tydeliggør.

Figur Projektets dele

3.1

1. fase Registeranalyser	2. fase Spørgeskemaundersøgelse	3. fase Interviewundersøgelse
Beskrivelse af – sociodemografiske forhold S arbejdsmarkedstilknytning Præcisering af udvælgelses- kriterier til spørgeskema- undersøgelsen	Beskrivelse af de 45-59- åriges ressourcer og arbej- dets betydning herfor, både i »her og nu«-perspektivet og i livsperspektivet	Kvalitative interview med repræsentanter for forskellige 45-59-årige (jf. figur 2.1): 10. fortsat udvikling og læring – stagnation/marginalisering
Analyseniveauer – de 45-59-årige i arbejds- styrken – de 45-59-årige offentligt ansatte i forskellige job	Analyse af sammenhængen mellem individets ressourcer og arbejdsrelaterede forhold og betydningen heraf for holdninger til at fortsætte i arbejdet	Analyse af – forskelle i ressourcer i 45-59-års-alderen og baggrunden herfor – eventuelle fælles træk blandt de 45-59-årige med hensyn til forventninger til arbejdet

Den registerbaserede analyse blev gennemført i 1998 og er rapporteret tidligere (Eskelinen & Andersen 1998 og 1999). Spørgeskemaundersøgelsen, som er den største delundersøgelse, blev gennemført i oktober-december 1998, og de kvalitative interview blev foretaget i maj-juni i 1999.

3.2 Spørgeskemaundersøgelse

Formål

Formålet med spørgeskemaundersøgelsen er at beskrive ressourcer vs. ressourcetab samt holdninger til erhvervsaktivitet hos de 45-59-årige medarbejdere i forskellige jobfunktioner og arbejdets betydning herfor. Den vigtigste problemstilling er, hvordan de 45-59-årige oplever deres ressourcer, og hvordan denne oplevelse hænger sammen med deres nuværende arbejde og deres hidtidige arbejds erfaringer og arbejdsmæssige fremtidsplaner. Mere specifikt er spørgsmålene, som spørgeskemaundersøgelsen skal give svar på, følgende:

1. Hvordan oplever de 45-59-årige i job med forskellige kvalifikationskrav deres arbejde, både »her og nu« og hidtil (kapitel 4)?

2. Hvordan beskriver de 45-59-årige i job med forskellige kvalifikationskrav deres ressourcer, og i hvilken retning oplever de, at deres ressourcer har udviklet sig i de seneste 10 år (kapitel 5)?
3. Hvordan vurderer de 45-59-årige i job med forskellige kvalifikationskrav deres fremtidige erhvervsaktivitet og deres forudsætninger for deltagelse fremover (kapitel 6)?
4. Er der en sammenhæng mellem medarbejdernes ressourcer og arbejdsrelaterede forhold? Hænger medarbejdernes arbejdsrelaterede forhold og ressourcer i arbejdet sammen med deres holdninger til at fortsætte i arbejdet (kapitel 7)?

Udgangspunktet er at beskrive, hvordan de 45-59-årige i forskellige job oplever deres arbejde (problemstilling 1) og deres ressourcer og forudsætninger (problemstilling 2), samt hvilke holdninger de har til deres fremtidige erhvervsaktivitet (problemstilling 3). Efterfølgende analyseres, hvilke faktorer der medvirker til, at de 45-59-årige har ressourcer i arbejdet, og ønsker at deltage aktivt i arbejdslivet med alderen (problemstilling 4). Her fokuseres der især på, om nuværende forhold i arbejdet og arbejds erfaringer har betydning herfor.

Undersøgelsens problemstillinger sætter fokus på de arbejdsrelaterede forholds betydning, dvs. om ressourcer og muligheder er forskellige for *stillingsgrupper med forskellige kvalifikationskrav i jobbet* og dermed forskellige udfordringer i arbejdet. En anden problemstilling er, om medarbejdernes ressourcer er knyttet til *alderen*, således at alderen har en forskellig betydning i forskellige stillingsgrupper. Alder anvendes som baggrundsvariabel ved at sammenligne tre aldersgrupper på henholdsvis 45, 50 og 55 år vel vidende, at den dækker over forskellige forhold for forskellige personer.

Endvidere omhandler spørgeskemaundersøgelsen medarbejdernes ressourcer og arbejde både i »her og nu«-perspektiv og i livsperspektiv. Dette er gjort ved at spørge om begge forhold på det nuværende tidspunkt, i årene hidtil, samt i fremtidsperspektiv. Denne tilgang bygger på den antagelse, at ressourcerne og holdningerne ikke alene er bestemt af de nuværende forhold, men betinget af alle individets erfaringer.

Design og metode

AKF's projektprogram om de menneskelige ressourcer i arbejdslivet rettede sig mod de offentligt ansatte (Forskningsrådene 1997). I denne delundersøgelse blev målgruppen afgrænset til kommunalt og amtskommunalt ansatte, som udgør ca. to tredjedele af de offentligt ansatte, og som hovedsagelig er kvinder.

Udvælgelseskriterier

For at kunne analysere undersøgelsens problemstillinger var det nødvendigt med et design, som omfatter flere stillingsgrupper og flere aldersgrupper. Endvidere havde registeranalyserne vist, at køn og alder i høj grad har betydning for erhvervsaktivitet/marginalisering blandt de 45-59-årige (Eskelinen & Andersen 1998 og 1999). Dette resultat sammen med projektets formål førte til, at undersøgelsens målgruppe blev udvalgt som følger:

- Kvinder, idet hovedparten (ca. 75%) af de kommunalt og amtskommunalt ansatte er kvinder.
- Tre aldersgrupper på henholdsvis 45, 50 og 55 år, idet der blandt offentligt ansatte kvinder sås tre niveauer af marginalisering i aldersintervallet 45-59 år. For at kunne undersøge alderens betydning blev aldersgrupperne valgt hver at dække fem år.
- Jobfunktioner med forskellige arbejds- og kvalifikationskrav i typiske kommunale og amtskommunale job (homogene stillingstyper) – valget blev kommunalt ansatte rengøringsassistenter, hjemmehjælpere og kontormedarbejdere samt amtskommunalt ansatte sygeplejersker, dvs. i alt fire stillingsgrupper.
- Såvidt muligt både erhvervsaktive og marginaliserede eller marginaliseringsstruede hørende til de udvalgte stillingsgrupper, således at stikprøven repræsenterer stillingsgrupperne bedst muligt (at der i alle stillingsgrupper var både personer, som havde flere års erfaring i det samme job, og personer, hvis arbejdssituation havde ændret sig i de senere år).¹

En stratificeret stikprøve

Ovennævnte overvejelser resulterede i et »forsøgs«design, hvor målgruppen blev udvalgt efter principperne for en stratificeret stikprøve på grundlag af tre kriterier. For det første rettede spørgeskemaundersøgelsen sig mod fire stillingsgrupper, nemlig kommunalt ansatte rengøringsassistenter, hjemme-

hjælpere og kontomedarbejdere samt amtskommunalt ansatte sygeplejersker. For det andet blev der for hver stillingsgruppe valgt medarbejdere fra tre aldersgrupper på henholdsvis 45, 50 og 55 år (i praksis var de 45-årige 44-46-årige, de 50-årige 49-51-årige og de 55-årige 54-56-årige, jf. bilag 1). For det tredje skulle der i hver alders- og stillingsgruppe være både medarbejdere, som havde haft samme stilling de seneste fem år, og medarbejdere, som af en eller anden grund havde forladt deres stilling i løbet af de seneste fem år. Dette kriterium blev anvendt for at sikre, at undersøgelsesgruppen ikke var stærkt selekteret, dvs. ikke alene handlede om de mest »ressourcestærke« på arbejdsmarkedet. Disse tre kriterier – tilknyttet/ikke tilknyttet en bestemt stilling, stilling, alder – blev benyttet til at vælge 200 personer for hver af de 24 undergrupper, som designet resulterer i. Dette skulle resultere i en stikprøvestørrelse på i alt 4.800 personer (jf. bilag 1).

Den faktiske stikprøvestørrelse blev 4.355 personer (tabel 3.1), hvilket skyldes, at populationen for enkelte undergrupper var mindre end de ønskede 200. Dette resulterede i, at aldersfordelingen mellem de tre aldersgrupper ikke var ligelig blandt rengøringsassistenterne og sygeplejerskerne i den endelige stikprøve og derfor heller ikke blandt deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen. Som det fremgår af tabel 3.2 var den ældste gruppe overrepræsenteret blandt rengøringsassistenterne og underrepræsenteret blandt sygeplejerskerne. For sygeplejerskernes vedkommende var gruppen »ikke længere i samme stilling i 1998 som i 1993« mindre end ønsket, og for rengøringsassistenternes vedkommende var både gruppen »samme stilling i 1993-1998« og gruppen »ikke længere i samme stilling i 1998 som i 1993« mindre end ønsket. Dette gælder både stikprøven og deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen (jf. bilag 1 og tabel 3.3).

Endvidere skal det bemærkes, at når de personer, som på basis af registeroplysninger fra Det fælleskommunale Løndatakontor blev valgt som repræsentanter for de fire stillingsgrupper – rengøringsassistenter, hjemmehjælpere, kontomedarbejdere og sygeplejersker – blev bedt om at anføre deres erhvervsmæssige stilling i spørgeskemaet, er den mest ensarterede gruppe sygeplejerskerne og dernæst hjemmehjælperne og rengøringsassistenterne, hvorimod stillingsgruppen »kontomedarbejder« synes at bestå af personer, som dels identificerer sig som kontomedarbejdere, dels som personer i andre administrative stillinger i de kommunale forvaltninger.

Principper og kriterier for stikprøveudtrukket samt den praktiske gen-

nemførelse af spørgeskemaundersøgelsen er beskrevet mere detaljeret i bilag 1. Stikprøven blev som nævnt udtrukket via Det fælleskommunale Løndatakontor, som råder over oplysninger om de ansatte i kommuner og amtskommuner (Det fælleskommunale Løndatakontor 1998).

Centrale begreber

Idet projektet handler om at beskrive, hvordan ressourcerne i arbejdet i den senere voksenalder (som 45-årig og ældre) forholder sig til arbejdets indhold og arbejdserfaringer på den ene side, og hvilken betydning ressourcer og arbejdsrelaterede forhold har for medarbejdernes arbejdsmæssige fremtidsplaner på den anden, er de centrale begreber i undersøgelsen *ressourcer*, *arbejdsrelaterede forhold* og *fremtidig erhvervsaktivitet/arbejdsorientering*. Operationaliseringen af disse begreber bygger på enkeltvariabler i spørgeskemaet og ikke på indekser, idet samme indekxsværdi kan være opnået ved kombinationer af forskellige konstellationer af spørgsmål og derfor reelt ikke har nogen informationsværdi. Derfor er indekser ikke egnet til sammenligninger mellem stillingsgrupper (jf. fx Ørhede 1998).

Når beskrivelsen af såvel ressourcer som arbejdsrelaterede forhold er baseret på spørgeskemametoden, indeholder den et betydeligt subjektivt element. Vurderingerne, som medarbejderne giver, er afhængige af personen, der vurderer, og ikke alene af »objektive« forhold. Dette er imidlertid et bevidst valg, idet de subjektive vurderinger anses som vigtige i undersøgelsen, for de er i den sidste ende afgørende for, hvad individet vælger og gør i sit liv, fx søger nye udfordringer i arbejdet eller søger bort fra arbejdslivet.

Det er forståelsen i undersøgelsen, at *ressourcer i arbejdet* skabes i vekselvirkning mellem individet og miljøet. Det antages, at de 45-59-åriges ressourcer i arbejdet er bestemt af henholdsvis deres individuelle forudsætninger, af de krav, arbejdet stiller, og de muligheder, arbejdet giver, samt arbejdspladsens miljø (herunder arbejdets organisering og det psykosociale miljø). Beskrivelse af ressourcer bygger her på medarbejdernes egne vurderinger af deres

S arbejdsevne

S indstilling til at udvikle sig i arbejdet

S motivation og engagement i arbejdet

S helbred.

Alle fire er målt ved hjælp af spørgsmål, hvor det er muligt at give udtryk for såvel tilstedeværelse af som mangel på ressourcer. Bortset fra selv-vurderet helbred er spørgsmålene formuleret således, at vurderingerne skal gives i forhold til det nuværende arbejde. Som indikator på *de fremtidige ressourcer* blev der anvendt spørgsmålet, om medarbejderne tror, at de kan klare sig i deres nuværende job om fem år.

Arbejde er et bredt begreb, som kan undersøges ud fra flere forskellige referencerammer. I denne undersøgelse er beskrivelsen inspireret af forskellige forskningstraditioner. Den indeholder elementer fra begrebet »det udviklende arbejde« (indflydelse og arbejdets indholdsmæssige krav, Karasek & Theorell 1990, Kohn & Schooler 1983), stressteoretisk tilgang (Cooper & Payne 1988, Kalimo & Vuori 1990) og arbejdssociologiske analyser (bl.a. Huuhtanen 1998).

Arbejdsrelaterede forhold anvendes som et overordnet begreb for følgende aspekter i det nuværende arbejde (jf. kapitel 4 og 7):

- S** indflydelse på arbejdssituationen
- S** arbejdets indholdsmæssige krav
- S** arbejdsklima og samspil på arbejdspladsen
- S** forholdet mellem individ og arbejde
- S** forholdet mellem arbejde og privatliv.

Endvidere omfatter arbejdsrelaterede forhold vurderinger af arbejdets karakter i de job, som medarbejderne har haft i deres liv. Spørgsmålene om arbejdsrelaterede forhold skulle give en mere nuanceret beskrivelse af arbejdet, end hvad der kunne udledes af stillingsgruppen. En mere detaljeret beskrivelse af, hvordan de nævnte arbejdsrelaterede forhold blev målt, gives i kapitel 4.

Begreberne *erhvervsaktivitet* og *arbejdsorientering* anvendes i undersøgelsen til at beskrive de 45-59-åriges indstilling og holdninger til arbejdet. Det antages, at de arbejdsorienterede er indstillet på at fortsætte længe på arbejdsmarkedet, måske til den officielle pensionsalder. Modsætningen antages at være de pensionsorienterede, som er fokuseret på at forlade arbejdslivet tidligst muligt, som oftest via efterlønsordningen ved 60-årsalderen. Arbejdsorientering vs. pensionsorientering blev operationaliseret ved hjælp af to spørgsmål:

- S** om personen har tænkt sig at holde op med at arbejde før den officielle

pensionsalder

S i hvilken alder personen foretrækker at holde op med at arbejde.

Vel vidende, at der er tale om komplicerede forhold mellem arbejde og andre omstændigheder i livet, og at der er andre forhold end arbejdet, som er bestemmende for arbejdsorienteringen, forventes det alligevel, at ressourcer og arbejdsrelaterede forhold er af betydning for, hvor arbejdsorienteret medarbejderen er, og hvor længe hun er interesseret i at fortsætte på arbejdsmarkedet.

Analysefaser

Analyserne er gennemført i to faser. De første analyser er beskrivende og fokuserer på undersøgelsens problemstillinger 1-3. Formålet er at give et billede af de 45-59-åriges arbejdsrelaterede forhold (kapitel 4), ressourcer (kapitel 5) og arbejdsmæssige fremtidsplaner (kapitel 6) i de fire stillingsgrupper (rengøringsassistenter, hjemmehjælpere, kontomedarbejdere og sygeplejersker). Ressourcer og forventet erhvervsaktivitet – de afhængige variable i de senere analyser – betragtes også i forhold til alder (tre aldersgrupper på henholdsvis 45, 50 og 55 år). For at vurdere, om fordelingerne i disse »effektvariable« er forskellige i forhold til stillingsgruppe og aldersgruppe er der beregnet 95% konfidensintervaller.

De efterfølgende analyser, som skal give svar på undersøgelsens problemstilling 4, fokuserer på sammenhænge 1) mellem arbejdsrelaterede forhold og ressourcer og 2) mellem arbejdsrelaterede forhold, ressourcer og arbejdsmæssige fremtidsplaner (jf. figur 3.2). I begge tilfælde blev sammenhængene analyseret ved hjælp af logistisk regression. Med regressionsmetoden kan sandsynligheden beregnes for, om en eller flere faktorer er af betydning for udfaldet i den afhængige variabel, fx om arbejdsrelaterede forhold har betydning for medarbejdernes ressourcer. I disse analyser er stillingsgruppe og aldersgruppe systematisk med som uafhængige variable.

Figur 3.2 En generel model for analyse af sammenhænge mellem

A: Arbejdsrelaterede forhold og ressourcer (jf. afsnit 7.1)

Uafhængige variabler:

Stilling

Alder

Arbejdserfaringer

Nuværende arbejde

Afhængige variabler:

Nuværende ressourcer
i arbejdet (selvvurderet arbejds-
evne, arbejdsmotivation, indstilling
til udvikling)

B: Arbejdsrelaterede forhold, ressourcer og arbejdsmæssige fremtidsplaner (jf. afsnit 7.2)

Uafhængige variabler:

Stilling

Alder

Nuværende arbejde

Nuværende ressourcer i arbejdet

Afhængige variabler:

De arbejdsmæssige
fremtidsplaner
(forventet erhvervsaktivitet, de
fremtidige ressourcer)

Deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen

Den endelige stikprøve i spørgeskemaundersøgelsen omfattede 4.060 personer i stedet for 4.355, idet det viste sig, at det ikke var muligt at sende et spørgeskema til hver eneste relevante person bl.a. på grund af adressebeskyttelse mv. I alt 295 personer blev selekteret fra stikprøven af de grunde, der er anført i tabel 3.1. I alt 2.989 personer (74%) deltog i undersøgelsen.

Svarprocenten var forskellig i de fire stillingsgrupper, idet den varierede fra 83% blandt sygeplejerskerne til 62% blandt rengøringsassistenterne. Som det fremgår af tabel 3.2, var rengøringsassistenterne forholdsvis ældre

end medarbejderne i de øvrige stillingsgrupper og sygeplejerskerne forholdsvis yngre. Dette skyldes forskelle i aldersfordelingen for rengøringsassistenterne og sygeplejerskerne i stikprøven.

Bortfaldet i undersøgelsen var relateret til stilling (stillingens kvalifikationsmæssige krav) og for rengøringsassistenternes og kontormedarbejdernes vedkommende til, hvor fast tilknytningen til stillingen var (deltagelsen var højere i gruppen, som havde haft samme stilling hele femårsperioden 1993-1998 end i gruppen, som havde skiftet stilling i femårsperioden). Der var ingen forskelle i deltagelsen med hensyn til alder mellem de tre aldersgrupper på henholdsvis 45, 50 og 55 år. Således var bortfaldet højest blandt rengøringsassistenterne, der havde forladt deres stilling i femårsperioden 1993-1998, og lavest blandt sygeplejerskerne, som havde haft samme stilling hele femårsperioden. De fleste af de personer, som enten telefonisk eller ved at sende deres skema retur i udfyldt stand meddelte, at de ikke ønskede at deltage i undersøgelsen (2%), angav som begrundelse for ikke at deltage, at de ikke havde overskud til at medvirke. Alt i alt tyder det på, at deltagelsen hænger sammen med ressourcer og marginalisering således, at bortfaldet er størst blandt de medarbejdere, der er dårligst stillede. Det var ikke muligt at foretage en mere detaljeret bortfaldsanalyse på grund af AKF's manglende mulighed for at bruge registeroplysninger om personerne i stikprøven.

Tabel Deltagelse i spørgeskemaundersøgelsen

3.1

Stillingsgruppe	Stikprøve	Adressebeskyttelse mv. ¹	Korrigeret stikprøve (udsendte skemaer)	Deltagere (udfyldte skemaer)	
	Antal	Antal	Antal	Antal	Pct.
Rengøringsassistent	926	39	887	551	62
Hjemmehjælper	1200	57	1143	808	71
Kontormedarbejder	1200	157	1043	774	74
Sygeplejerske	1029	42	987	823	83
Ingen stillingsoplysning	-	-	-	33	
I alt	4355	295	4060	2989	74

- 1 Skemaet blev ikke sendt på grund af, at de pågældende enten er døde, udrejste, forsvundne, har adressebeskyttelse eller ikke ønsker at deltage i forskningsprojekter.

Tabel 3.2 Deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen fordelt på stillingsgruppe og aldersgruppe (n=2989)

Stillingsgruppe	Aldersgruppe							
	44-46 år		49-51 år		54-56 år		I alt	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Rengøringsassistent	140	25	176	32	235	43	551	100
Hjemmehjælper	264	33	271	33	273	34	808	100
Kontomedarbejder	263	34	258	33	253	33	774	100
Sygeplejerske	329	40	271	33	223	27	823	100
Alle	996	34	976	33	984	34	2956 ¹	100

1 Alders- eller stillingsoplysning mangler for 33 personer.

Tabel 3.3 Deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen fordelt på stillingsgruppe og tilknytning til samme stillingsgruppe i 1993-1998 (n=2989)

Stillingsgruppe	Tilknytning til stillingsgruppen i 1993-1998				I alt	
	Samme stilling i 1993-1998		Ikke længere ansat i samme stilling i 1998 som i 1993			
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Rengøringsassistent	307	56	244	44	551	100
Hjemmehjælper	406	50	402	50	808	100
Kontomedarbejder	411	53	363	47	774	100
Sygeplejerske	487	59	336	41	823	100
I alt	1611	54	1345	46	2956 ¹	100

1 Oplysninger mangler fra 33 personer, som ønskede at være anonyme i forhold til spørgeskemaundersøgelsen.

3.3 Interviewundersøgelse

Som den sidste fase af undersøgelsen blev der foretaget kvalitative interview med udvalgte medarbejdere i hver af de fire stillingsgrupper. De var alle sammen medarbejdere, som havde medvirket i spørgeskemaundersøgelsen, og som dér havde givet deres samtykke til at deltage i interview.

Formålet med interviewene var at supplere og uddybe den beskrivelse af de 45-59-åriges ressourcer og arbejde, som kunne udledes af spørgeske-

maundersøgelsen. Interessen retter sig mod at finde frem til sammenhænge mellem medarbejdernes nuværende ressourcer og kvalifikationer og deres hidtidige arbejdsliv samt deres vurdering af, hvordan situationen vil udvikle sig for dem i fremtiden. Ambitionen var at vurdere *vekselvirkningen mellem individ og arbejde i et livshistorisk perspektiv*, hvilket spørgeskemametoden ikke i samme udstrækning gav mulighed for. Ved interviewene blev det forsøgt at beskrive individets *egne forklaringer og fortolkninger* til at opnå en mere nuanceret forståelse af de faktorer og forhold, som har betydning for, om man klarer sig godt eller dårligt i arbejdet:

- hvordan har arbejdet påvirket dem?
- hvordan har de selv påvirket og formet deres arbejde?

Et andet tema var at beskrive, om der findes fælles træk for de 45-59-årige med hensyn til, hvilke forventninger og holdninger de har til arbejdet.

På baggrund heraf blev problemstillingerne ved interviewene formuleret på følgende måde: Under hvilke forudsætninger er det muligt at bevare – og eventuelt udvikle – sine ressourcer og kvalifikationer i arbejdet som 45-59-årig? Hvad er særlig vigtigt for de 45-59-årige i arbejdet?

De enkelte interview bliver anvendt som eksempel på, hvorigennem forskellige »positioner« som 45-59-årig i arbejdet beskrives. Nogle af interviewene bruges som anonymiserede cases (jf. kapitel 8).

Udvælgelse til interview

På basis af spørgeskemaundersøgelsen blev der for hver af de fire stillingsgrupper – rengøringsassistent, hjemmehjælper, kontormedarbejder, sygeplejerske – udvalgt medarbejdere, som repræsenterer to forskellige typer i forhold til, hvordan de klarer sig i arbejdet:

- personer, som har mange ressourcer, og som klarer sig godt
- personer, som ikke har så mange ressourcer, og som kan være marginaliseringsstruede.

Som udvælgelseskriterier blev anvendt de spørgsmål, som i spørgeskemaundersøgelsen karakteriserede de nuværende ressourcer, nemlig selv vurderet arbejdsevne, indstilling til at udvikle sig, motivation til at arbejde og selv vurderet helbred. På basis af disse fire spørgsmål blev der identificeret to ydergrupper med henholdsvis »mange« ressourcer (455 personer) og »få«

ressourcer (237 personer),² jf. tabel 3.4. Af dem havde henholdsvis 211 personer (46%) og 50 personer (21%) i spørgeskemaet angivet, at de gerne ville medvirke i et interview og oplyst deres navn og adresse. Blandt dem blev der valgt i alt 13 personer til interview, jf. tabel 3.4.

Det skal bemærkes, at kriterier for udvælgelse til gruppen »mange ressourcer« var meget stramme (jf. note til tabel 3.4), mens personer med få ressourcer repræsenterede dem, der ikke scorede højt på en eneste af kriterievariablerne for mange ressourcer. Det var problematisk at fange personer med få ressourcer, fordi disse som regel ikke ønskede at medvirke i interviewundersøgelsen (jf. tabel 3.4).

Tabel 3.4 Antal medarbejdere i grupperne »mange ressourcer«¹ og »få ressourcer«¹ fordelt på stillingsgruppe

Stilling	Personer med »mange ressourcer«			Personer med »få ressourcer«		
	I alt	Vil medvirke	Udvalgt	I alt	Vil medvirke	Udvalgt
Rengøringsassistent	22	8	1	108	22	2
Hjemmehjælper	78	30	2	86	18	2
Kontomedarbejder	147	73	2	23	5	1
Sygeplejerske	207	100	2	20	5	1
Uoplyst	1	-	-	-	-	-
I alt	455	211	7	237	50	6

- 1 Personer med »mange ressourcer« opfylder samtidig følgende fire kriterier: god selv-vurderet arbejdsevne, er i gang med at lære nyt på deres arbejdsområde, er i høj grad motiveret og engageret i deres arbejde og har meget godt eller godt selv-vurderet helbred. Personer med »få ressourcer« var personer, som ikke opfylder et eneste af de ovennævnte fire kriterier.

Interviewpersonerne blev kontaktet telefonisk for at aftale, hvornår det passede de pågældende at blive interviewet. De interviewede blev sikret fuld anonymitet i forbindelse med interview. Interviewene, der blev optaget på bånd, fandt sted enten i AKF eller i interviewpersonernes hjem.

Noter

1. Hvis vi havde valgt en stikprøve blandt ansatte i en bestemt stilling på undersøgelsestidspunktet, ville det have betydet, at de personer, som har forladt deres job enten på grund af jobskift eller på grund af førtidspensionering ikke ville indgå i spørgeskemaundersøgelsen.
2. Der blev alene valgt personer, som havde tilknytning til arbejdsmarkedet, dvs. som ikke var holdt helt op med at arbejde.

4 De fire stillingsgrupper og deres arbejde

Hovedproblemstillingen i spørgeskemaundersøgelsen er, om medarbejdernes ressourcer og deres muligheder for fortsat at være erhvervsaktive afhænger af arbejdet, herunder især af arbejdets kvalifikationskrav og udfordringer.

På det overordnede plan benyttes stillingsgruppen til at kategorisere arbejdet, idet sygeplejersker, kontormedarbejdere, hjemmehjælpere og rengøringsassistenter repræsenterer fire jobfunktioner med hensyn til arbejdets kvalifikationsmæssige krav. Sygeplejerskerne er den mest kvalificerede stillingsgruppe, idet de ifølge den internationale jobfunktionsklassificering repræsenterer arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemniveau. Rengøringsassistenterne er den mindst kvalificerede stillingsgruppe i og med, at de repræsenterer »andet arbejde« uden specifikke kvalifikationskrav (Danmarks Statistik: DISCO-88, 1996).

Stillingsinddelingen giver imidlertid en meget generel karakterisering af arbejdet, og samtidig er der også andre forhold end de arbejdsmæssige, som er knyttet til en bestemt stillingskategori, herunder uddannelse og social status. Derfor handlede en stor del af spørgeskemaundersøgelsen om at beskrive arbejdet og arbejdsforholdene mere specifikt. Som baggrund for senere analyser af sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og ressourcer beskrives her først de fire stillingsgruppers uddannelse, anciennitet og arbejdsmarkedsmæssige status (afsnit 4.1), derefter gives en mere nuanceret beskrivelse af arbejdets karakter og arbejdsforhold (afsnit 4.2), og til sidst af deres livssituation (afsnit 4.3).

4.1 **Stillingsgruppernes sammensætning og uddannelse**

Medarbejderne blev valgt som repræsentanter for de fire stillingsgrupper – rengøringsassistenter, hjemmehjælpere, kontormedarbejdere og sygeplejersker – på basis af registeroplysninger fra Det fælleskommunale Løndatakontor (jf. afsnit 3.2 og bilag 1). Når medarbejderne anførte deres erhvervsstilling i spørgeskemaet, viste det sig, at sygeplejerskerne og dernæst hjemmehjælperne og rengøringsassistenterne er de mest ensartede stillingsgrupper. Gruppen »kontormedarbejder« består derimod dels af personer, som identificerer sig som kontormedarbejdere, dels af personer i andre administrative stillinger i de kommunale forvaltninger.

Rengøringsassistenterne og hjemmehjælperne har typisk ingen underordnede – henholdsvis 79% og 87% angiver, at dette er tilfældet. Situationen er anderledes for kontormedarbejderne, hvor en tredjedel (34%) har underordnede, og for sygeplejerskerne, hvor to tredjedele (66%) har underordnede.

Som forventet ud fra stillingsbetegnelserne er skoleuddannelsesniveaulet meget forskelligt for de fire grupper. Over halvdelen af rengøringsassistenterne og hjemmehjælperne (henholdsvis 69% og 53%) har alene 7.-9. klasse uden eksamen, mens det er typisk for kontormedarbejderne og sygeplejerskerne, at de i det mindste har 10. klasse med eksamen eller alternativt studentereksamen (henholdsvis 71% og 85% i de to grupper).

Samme tendenser, men i en endnu mere udpræget grad, gælder for erhvervsuddannelse (tabel 4.1). Rengøringsassistenterne er typisk uden erhvervsuddannelse, og hjemmehjælperne og kontormedarbejderne har som oftest en efg-/lærlingeuddannelse, mens sygeplejerskerne har en mellemlang videregående uddannelse. Sygeplejerskerne er den eneste stillingsgruppe, som har helt bestemte kvalifikationskrav, og gruppen er uddannelsesmæssigt den mest homogene af de fire.

Tabel 4.1 Erhvervsuddannelse fordelt på stillingsgruppe, procent

Stillingsgruppe	Erhvervsuddannelse			I alt
	Ingen	Efg/lærling	Mellemlang eller videregående	
Rengøringsassistent	70	27	3	100
Hjemmehjælper	33	65	2	100
Kontormedarbejder	8	67	25	100
Sygeplejerske	-	-	100	100
I alt	23	40	37	100
Antal	643	1126	1052	2841

÷²-test, p <.001.

Anciennitet

Størstedelen af medarbejderne har været i erhvervsarbejde i 20 år eller derover (83%), en fjerdedel i 30 år eller derover (tabel 4.2). Næsten hver tredje rengøringsassistent og ca. hver fjerde hjemmehjælper og kontormedarbejder har været *i erhvervsarbejde* i 30 år eller derover (tabel 4.2). Det er ikke ualmindeligt, at rengøringsassistenterne og hjemmehjælperne har haft erhvervsarbejde 35 år eller derover (henholdsvis 14% og 11% i de to stillingsgrupper).

Der er en betydelig spredning i samtlige fire stillingsgrupper med hensyn til, hvor mange år medarbejderne har været *på deres nuværende arbejdsplads* (tabel 4.2). I hele gruppen har 27% haft samme arbejdsplads 20 år eller mere, 34% i 10-19 år og 39% under 10 år. »Mobiliteten« er højest blandt sygeplejerskerne (i den yngste af de fire stillingsgrupper, jf. tabel 4.2), mens »stabiliteten« er højest blandt kontormedarbejderne, hvis kriteriet er andelen af de medarbejdere, som har været på deres nuværende arbejdsplads 20 år eller derover (jf. tabel 4.2). En anden indikator på mobilitet er jobskift. 42% af sygeplejerskerne, 29% af kontormedarbejderne, 20% af rengøringsassistenterne og 16% af hjemmehjælperne angiver, at de har skiftet job inden for de seneste fem år. Men dette har eventuelt været på samme arbejdsplads.

Endvidere tyder det på, at rengøringsassistenterne og hjemmehjælperne sandsynligvis har haft andre job uden for deres nuværende fagområde. Sygeplejerskerne og kontormedarbejderne synes derimod i højere grad at

have været inden for deres fagområde hele deres liv, uddannelsestiden medregnet, og har en stærkere faglig identitet.

Tabel 4.2 Antal år henholdsvis i erhvervsarbejde og på nuværende arbejdsplads fordelt på stillingsgruppe, procent

Stillingsgruppe	Andelen af medarbejdere				I alt
	Under 10 år	10-19 år	20-29 år	30 år eller derover	
Rengøringsassistent <i>i erhvervsarbejde</i>	4	18	47	31	100
<i>på arbejdspladsen</i>	36	37	26	1	100
Hjemmehjælper <i>i erhvervsarbejde</i>	2	17	55	26	100
<i>på arbejdspladsen</i>	31	47	21	1	100
Kontorarbejder <i>i erhvervsarbejde</i>	1	10	64	25	100
<i>på arbejdspladsen</i>	36	27	31	6	100
Sygeplejerske <i>i erhvervsarbejde</i>	-	17	65	18	100
<i>på arbejdspladsen</i>	50	28	19	3	100
I alt <i>i erhvervsarbejde</i>	2	15	59	24	100
<i>på arbejdspladsen</i>	39	34	24	3	100

Arbejdsmarkedsmæssig status

De allerfleste var i arbejde på undersøgelsestidspunktet – 90% i hele gruppen. Andelen varierer imidlertid fra stillingsgruppe til stillingsgruppe. Det er som oftest rengøringsassistenterne, som enten midlertidigt eller helt er holdt op med at arbejde, mens dette er atypisk for sygeplejerskerne (tabel 4.3, jf. bilag 1). Grundene til, at nogle medarbejdere *midlertidigt* er ude af arbejde, er forskellige for de fire stillingsgrupper. For rengøringsassistenterne er årsagen, at de enten er sygemeldte eller arbejdsløse, hjemmehjælperne er typisk sygemeldte, kontorarbejderne arbejdsløse og sygeplejerskerne enten sygemeldte eller på orlov.

Tabel 4.3 Arbejdsmarkedsmæssig status fordelt på stillingsgruppe, procent

Stillingsgruppe	Situation på arbejdsmarkedet			I alt
	På arbejds- markedet	Midlertidigt holdt op ¹	Helt holdt op	
Rengøringsassistent	83	9	8	100
Hjemmehjælper	92	6	2	100
Kontomedarbejder	88	7	5	100
Sygeplejerske	96	2	2	100
I alt	90	6	4	100
Antal	2660	172	106	2938

1 På grund af arbejdsløshed, sygemelding eller orlov.

4.2 Arbejdets karakter

Det er som nævnt antagelsen i undersøgelsen, at stillingen karakteriserer arbejdets (indholdsmæssige) krav i store træk. Arbejdet og arbejdsforholdene kan imidlertid være forskellige inden for en stillingsgruppe bl.a. afhængigt af, hvilke opgaver medarbejderen har, hvordan arbejdet er organiseret, og hvordan samarbejdsforholdene er på den pågældende arbejdsplads. Derfor drejede en væsentlig del af spørgeskemaundersøgelsen sig om, hvordan medarbejderne oplever deres arbejde og arbejdsforhold. Nogle af disse forhold kan betragtes som overvejende »stillingsspecifikke« (fx arbejdets indholdsmæssige krav), andre som overvejende »arbejdspladsspecifikke« (fx arbejdsklima og samspil på arbejdspladsen), og atter andre som indikatorer på forholdet mellem individet og arbejdet (fx hvor vigtigt arbejdet er i livet, eller om arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet). Derudover handlede nogle af spørgsmålene om arbejdserfaringer, dvs. arbejdets karakter i de job, som medarbejderne har haft i deres liv (fx udviklingsmuligheder i arbejdet).

Spørgsmålene fra hvert af disse områder anvendes senere (kapitel 7) til at analysere sammenhængen mellem de arbejdsrelaterede forhold og nuværende ressourcer. Her gives en beskrivelse af, hvordan de fire stillingsgrupper vurderer deres eget arbejde.

»Stillingsspecifikke« karakteristika

Medarbejderne i de fire stillingsgrupper blev bedt om at tage stilling til

spørgsmål, som handlede om *indflydelse på egen arbejdssituation* på den ene side og *arbejdets indholdsmæssige krav* på den anden, jf. tabel 4.4 og 4.5. Fælles for alle fire stillingsgrupper er, at medarbejderne generelt oplever deres arbejde meget eller ganske selvstændigt, og at de som regel ved, hvad deres ansvarsområde er. I andre spørgsmål, som vises i tabel 4.4 og 4.5 og sammenfattes i følgende, er forskellene mellem stillingsgrupperne større.

Rengøringsassistenterne har i høj grad mulighed for selv at se, om arbejdet er dårligt eller godt udført. En betydelig del synes, at de har indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og medbestemmelse på arbejdstempo, mens ca. en femtedel anfører, at de ikke har særlig indflydelse i disse henseender. Arbejdet beskrives overvejende som ensformigt og indholdsmæssigt ikke særligt udfordrende. Arbejdet vurderes overvejende som fysisk anstrengende – med hensyn til de psykiske krav giver arbejdet ikke mulighed for at anvende viden og erfaringer i særlig grad. Arbejdet forudsætter heller ikke ny viden.

Hjemmehjælperne har indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejde, men de kan i mindre grad end fx rengøringsassistenterne selv bestemme deres arbejdstempo. Arbejdsmængden – at nå det, man skal nå i forhold til den tid, der er afsat – er ofte et problem. Men arbejdet er afvekslende og giver mulighed for at anvende sin viden og sine erfaringer samtidig med, at det forudsætter ny viden. Hjemmehjælperne vurderer deres arbejde overvejende som fysisk anstrengende, men også psykisk anstrengende.

Kontormedarbejderne synes at have mere indflydelse på deres egen arbejdssituation end de andre tre stillingsgrupper, både hvad angår arbejdets tilrettelæggelse og arbejdstempo. Alligevel er der en betydelig del, som oplever, at de ikke når det, de skal nå på arbejdet. Arbejdet er i mindre grad psykisk anstrengende end hjemmehjælpernes og sygeplejerskernes arbejde. Arbejdet giver mulighed for at anvende sin viden og forudsætter samtidig, at man følger med og erhverver sig ny viden.

Sygeplejerskernes arbejde er i høj grad afvekslende, og det giver i høj grad mulighed for at anvende sin viden og sine erfaringer. Det mest problematiske ved arbejdet er tempoet. Sygeplejerskerne har ofte den oplevelse, at de ikke kan nå det, de skal nå, på arbejdet. Det kan være forklaringen på, at sygeplejerskerne sjældnere end medarbejderne i de andre stillingsgrupper oplever, at de kan se, om arbejdet er godt eller dårligt udført. Arbejdet er

overvejende psykisk anstrengende, men også fysisk krævende.

Kun 38% af sygeplejerskerne har fast dagtid, mens ansatte i de øvrige tre stillingsgrupper har typisk fast dagtid – henholdsvis 91% og 86% af kontor-medarbejderne og rengøringsassistenterne og 75% af hjemmehjælperne.

Tabel 4.4 Indflydelse på egen arbejdssituation fordelt på stillingsgruppe, procent

Indflydelse på egen arbejdssituation ¹	Stillingsgruppe				
	Rengørings-assistent	Hjemme-hjælper	Kontor-medarbejder	Syge-plejer-ske	Alle
Er med til at tilrettelægge sit eget arbejde?					
Altid	40	34	46	40	40
Som regel	41	56	47	49	49
Som regel ikke/aldrig	19	10	7	11	11
Mulighed for selv at bestemme sit arbejdstempo?					
Næsten hele tiden	57	42	64	34	48
Ca. ¾ af tiden	9	15	14	15	13
Ca. ½ af tiden	13	15	11	18	15
Som regel ikke	21	28	11	33	24
Oplever ikke at nå det, man skal nå på arbejdet?					
Aldrig/sjældent	46	24	30	30	31
Af og til	40	45	38	43	42
Ofte/meget ofte	14	31	32	27	27
Mulighed for selv at se, om arbejdet er godt eller dårligt udført?					
I høj grad	78	63	57	52	61
I nogen grad	19	33	40	44	36
Ikke særligt/slet ikke	3	4	3	4	3

1 χ^2 -test, p <.001 i samtlige spørgsmål.

Tabel 4.5 Arbejdets indholdsmæssige krav fordelt på stillingsgruppe, procent

Arbejdets indholdsmæssige krav ¹	Stillingsgruppe				
	Rengørings-assistent	Hjemmehjælper	Kontor-medarbejder	Sygeplejerske	Alle
Hvor afvekslende eller ensformigt er arbejdet?					
Meget afvekslende	18	44	48	57	44
Ganske afvekslende	35	50	47	42	44
Ganske/meget ensformigt	47	6	5	1	12
Mulighed for at anvende sin viden og sine erfaringer?					
Altid	29	52	57	74	55
Som regel	55	47	40	26	41
Som regel ikke/aldrig	13	1	3	0	4
Er arbejdet psykisk anstrengende?					
Slet ikke/ganske let	52	24	38	19	31
Noget anstrengende	30	42	35	40	38
Ganske/meget anstrengende	20	34	27	41	31
Er arbejdet fysisk anstrengende?					
Slet ikke/ganske let	18	12	86	40	41
Noget anstrengende	33	40	10	39	30
Ganske/meget anstrengende	49	48	4	21	29
Forudsætter dit arbejde til stadighed ny viden og stiller det nye udfordringer?					
I høj grad	19	50	64	79	56
I nogen grad	32	40	29	19	30
Ikke særligt/slet ikke	49	10	7	2	14

1 χ^2 -test, $p < .001$ i samtlige spørgsmål.

Arbejdspladsspecifikke forhold

Nogle af spørgsmålene om arbejdsforholdene handlede om forhold, som typisk varierer fra arbejdsplads til arbejdsplads, dvs. *arbejdsklima* og *samarbejds- og ledelsesforhold*. Som forventet er der i disse spørgsmål en større variation i medarbejdernes vurderinger internt i stillingsgrupperne end i spørgsmålene om indflydelse på egen arbejdssituation og arbejdets indholdsmæssige krav. Det skyldes formodentlig, at arbejdsklima og samarbejds- og ledelsesforhold i højere grad er betinget af de lokale forhold.

Der er således arbejdsmiljøer, som uafhængigt af stillingen inspirerer deres ansatte til at yde deres bedste, dvs. hvor de ansatte mere eller mindre direkte opmuntres til at komme med ideer til at gøre tingene bedre, og hvor medarbejderne oplever, at ledelsen er interesseret i deres helbred og velbefindende. Og der findes arbejdspladser, hvor situationen er lige modsat (tabel 4.6). Der er dog en tendens til, at sygeplejerskerne og hjemmehjælperne oftere end kontormedarbejderne og rengøringsassistenterne oplever, at der vises interesse eller gives støtte og opmuntring på arbejdspladsen. En tilsvarende tendens findes der også med hensyn til, i hvor høj grad medarbejderne kan få hjælp eller støtte til deres arbejde enten fra deres kolleger eller fra deres nærmeste chef, hvis de har behov for det. Disse tendenser kan hænge sammen med, at sygeplejerskernes og hjemmehjælpernes arbejde oftere er gruppeorganiseret, mens kontorarbejde og rengøringsarbejde i højere grad bygger på en individuel præstation.

De gruppeinterne forskelle er mest markante i de spørgsmål, som beskriver, hvor interesseret arbejdspladsen (ledelsen) er i de ansattes velbefindende og indsats (om ledelsen er interesseret i de ansattes helbred og velbefindende, og om de ansatte opmuntres til at komme med ideer til at gøre ting bedre på arbejdspladsen). Disse spørgsmål kan betegnes som motiverende med hensyn til at udvikle sig og udnytte sine ressourcer i arbejdet.

Tabel 4.6 Arbejdsklima samt samarbejds- og ledelsesforhold fordelt på stillingsgruppe, procent

Arbejdsklima og samspil	Stillingsgruppe				
	Rengørings-assistent	Hjemme-hjælper	Kontor-medarbejder	Sygeplejerske	Alle
Opmuntres de ansatte til at komme med ideer til at gøre ting bedre på din arbejdsplads?					
I høj grad	27	37	30	44	35
I nogen grad	39	46	43	44	44
Ikke særligt/slet ikke	34	17	27	12	21
Er ledelsen interesseret i de ansattes helbred og velbefindende?					
I høj grad	32	36	27	31	31
I nogen grad	37	41	43	48	43
Ikke særligt/slet ikke	31	23	30	21	26
Kan du få hjælp og støtte til dit arbejde fra dine kolleger?					
Meget ofte/altid	31	54	36	55	45
Oft	23	28	31	33	29
Nogle gange	23	15	22	10	17
Sjældent/aldrig	23	3	11	2	9
Kan du få hjælp og støtte til dit arbejde fra din nærmeste chef?					
Meget ofte/altid	35	41	39	48	41
Oft	23	30	27	29	28
Nogle gange	23	21	22	18	21
Sjældent/aldrig	19	8	12	5	10

÷²-test, p <.001 i alle spørgsmål.

Forholdet mellem individ og arbejde

En del af spørgsmålene drejede sig om forholdet mellem individ og arbejde, dvs. hvor vigtigt arbejdet er i livet, hvad der især er vigtigt ved arbejdet, hvorvidt man ville vælge sit nuværende arbejde igen, hvis man fik det tilbudt i dag, hvor tilfreds man er med arbejdet i det hele taget, og om arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet. Der er tale om vurderinger, hvor arbejdet relateres til livet generelt, og som er betinget af både personen, der vurderer, og de »objektive« forhold, jf. tabel 4.7.

Hvor vigtigt et job bliver vurderet i livet af den enkelte synes at være relateret til stillingens kvalifikationsmæssige krav. For 91% af sygeplejerskerne er arbejdet en ret vigtig eller en af de vigtigste ting i livet, mens dette kun er tilfældet for godt 80% af kontormedarbejderne og hjemmehjælperne, og for 64% af rengøringsassistenterne. Når medarbejderne blev bedt om at beskrive deres nuværende arbejde ved at vælge, om det vigtigste ved arbejdet er 1) lønnen, 2) den personlige tilfredshed, arbejdet giver, eller 3) muligheden for at være sammen med andre, resulterede det i forskellige svarprofiler. For sygeplejerskerne og kontormedarbejderne er det vigtigste personlig tilfredshed og dernæst mulighed for at være sammen med andre. For hjemmehjælperne er begge motiver lige vigtige. For rengøringsassistenterne er det at være sammen med andre det vigtigste ved arbejdet, derefter følger lønnen og mindst vigtigt er den personlige tilfredshed. Disse vurderinger er i overensstemmelse med beskrivelsen af arbejdets indholdsmæssige krav (jf. tabel 4.5), idet rengøringsassistenternes egenvurdering af arbejdet er, at det ikke er særligt udfordrende og heller ikke forudsætter ny viden.

Spørgsmålet om (generel) tilfredshed med det nuværende arbejde viser ingen forskelle mellem sygeplejersker, kontormedarbejdere og hjemmehjælperne – ca. 90% i disse stillingsgrupper er i det mindste delvis tilfredse med deres arbejde. Rengøringsassistenternes vurdering er derimod ikke så positiv, idet ca. 20% udtrykker utilfredshed. En anden – og måske en mere konkret – indikator på tilfredshed er, om medarbejderne ville vælge deres nuværende job igen, hvis de fik det tilbudt i dag. Sygeplejerskerne er de mest positive, og dernæst kommer kontormedarbejderne og hjemmehjælperne. Blandt rengøringsassistenterne er andelen af medarbejderne, som »formentlig ikke« eller »bestemt ikke« ville vælge deres nuværende job igen, betydelig større (37%) end blandt sygeplejerskerne (13%) og kontormedarbejderne og hjemmehjælperne (ca. 20% i begge stillingsgrupper).

Spørgsmålet, om arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet, er brugt til at få et indtryk af balancen mellem arbejde og privatliv. Ca. halvdelen i alle fire stillingsgrupper synes, at det enten »helt sikkert« eller »til en vis grad« er tilfældet.

Tabel 4.7 Forholdet mellem individ og arbejde fordelt på stillingsgruppe, procent

Forholdet mellem individ og arbejde ¹	Stillingsgruppe				
	Rengørings-assistent	Hjemme-hjælper	Kontor-medarbejder	Sygeplejerske	Alle
Hvor vigtigt er arbejdet alt i alt i dit liv?					
Ikke særlig vigtigt	14	7	6	4	7
Hverken vigtigt eller uvigtigt	24	9	11	5	11
Ret vigtigt/en af de vigtigste ting	62	84	83	91	82
Hvad er det vigtigste ved arbejdet...					
Lønnen	28	9	10	5	11
Personlig tilfredshed	20	38	57	67	48
At være sammen med andre	40	42	27	23	33
Andet (en kombination af flere)	12	11	6	5	8
Hvis du fik tilbudt det nuværende job i dag, ville du så tage det?					
Helt sikkert	35	49	47	49	46
Temmelig sikkert	28	32	32	38	33
Formodentlig ikke/bestemt ikke	37	19	21	13	21
Hvor tilfreds eller utilfreds er du med dit nuværende arbejde?					
Meget tilfreds	43	51	51	55	51
Delvis tilfreds	37	39	38	38	38
Hverken tilfreds eller utilfreds	12	7	6	3	7
Delvis/meget utilfreds	8	3	5	4	4
Tager arbejdet så meget af din energi, at det går ud over dit privatliv?					
Helt sikkert	17	12	13	13	13
Til en vis grad	38	35	34	38	36
Kun lidt	25	37	36	36	35
Slet ikke	20	16	17	13	16

1 χ^2 -test, $p < .001$ i samtlige spørgsmål.

Arbejdserfaringer

En del af spørgsmålene handlede om arbejdets og arbejdserfaringernes karakter generelt i de job, medarbejderne har haft i deres liv (tabel 4.8). Spørgsmålene drejede sig dels om udviklingsmuligheder og motiverende aspekter i arbejdet samt indflydelse på egen arbejdssituation, dels om arbejdsmiljø og tryghed i ansættelsen. Det viste sig at være noget forskelligt

fra spørgsmål til spørgsmål, hvordan de fire stillingsgrupper vurderer deres arbejdshistorie. Generelt er sygeplejerskerne den bedst stillede stillingsgruppe og rengøringsassistenterne den dårligst stillede. De to øvrige stillingsgrupper placerer sig lidt forskelligt afhængigt af emnet.

For *rengøringsassistenterne* har arbejdslivet budt på mindre udviklingsmuligheder, end tilfældet er i de tre øvrige stillingsgrupper. Det gælder muligheden for at bruge sin viden og sine erfaringer og lære nyt. Rengøringsassistenterne har som regel ikke haft mulighed for forfremmelse i de job, de har haft i deres liv, og de giver oftere end de andre tre stillingsgrupper udtryk for, at de ikke føler stolthed over det arbejde, de har udført. Desuden har både trygheden i ansættelsen og det fysiske arbejdsmiljø oftere været problematisk end i de tre øvrige stillingsgrupper.

Sygeplejerskerne er den stillingsgruppe, som har haft de bedste muligheder for udvikling, læring og forfremmelse. De har ligeledes i meget højere grad end de øvrige stillingsgrupper haft tryghed i ansættelsen. Ca. en femtedel af sygeplejerskerne vurderer imidlertid deres fysiske arbejdsmiljø som problematisk.

Størstedelen af *hjemmehjælperne* og *kontormedarbejderne* har kunnet lære nye ting og få nye erfaringer gennem arbejdet. For hjemmehjælperne har arbejdet været indholdsmæssigt betydningsfuldt (de har været stolte af det arbejde, de har udført), men de har ikke haft mulighed for forfremmelse. Situationen er noget anderledes blandt kontormedarbejderne, idet de i højere grad har haft mulighed for forfremmelse, men de udtrykker i mindre grad stolthed over det arbejde, de har udført. Det er endvidere karakteristisk for kontormedarbejderne, at de gennemgående har haft et sikkert og sundt arbejdsmiljø og tryghed i ansættelsen (kontormedarbejderne har været længe på deres nuværende arbejdsplads, jf. afsnit 4.1).

Generelt giver sygeplejerskerne, kontormedarbejderne og hjemmehjælperne en mere ensartet vurdering af deres tidligere job end rengøringsassistenterne. Dette er især tilfældet for de spørgsmål, som drejer sig om udviklingsmuligheder, idet en del af rengøringsassistenterne vurderer mulighederne som gode og en anden del som begrænsede. De aspekter, hvor der er størst spredning i alle fire stillingsgrupper, er i spørgsmålet om medarbejdernes handlefrihed (om de selv har kunnet påvirke og forme deres arbejde) og i spørgsmålet, om arbejdsmiljøet har været sikkert og sundt, jf. tabel 4.8.

Tabel 4.8 Vurderinger af det hidtidige arbejde fordelt på stillingsgruppe, procent

Har du i de job, du har haft i dit liv...	Stillingsgruppe				
	Ren- gø- rings- assi- stent	Hjem- me- hjæl- per	Kon- tor- med- arbej- der	Syge- plejer- ske	Alle
– fuldt ud kunnet bruge din viden og dine erfaringer?					
I høj grad	38	55	59	76	59
I nogen grad	42	42	35	23	35
I begrænset omfang/ikke særligt/slet ikke	20	3	6	1	6
– kunnet lære nye ting og få nye erfaringer?					
I høj grad	36	66	65	79	64
I nogen grad	39	31	31	20	30
I begrænset omfang/ikke særligt/slet ikke	25	3	4	1	6
– haft mulighed for forfremmelse?					
I høj grad	3	5	15	27	13
I nogen grad	26	23	53	59	41
Ikke særligt	26	40	24	12	26
Slet ikke/ved ikke	45	32	8	2	20
– været stolt af det, du lavede?					
I høj grad	45	57	45	57	52
I nogen grad	40	39	47	41	42
Ikke særligt/slet ikke	15	4	8	2	6
– haft handlefrihed og selv kunnet påvirke og forme dit arbejde?					
I høj grad	22	16	31	23	23
I nogen grad	47	60	52	60	56
I begrænset omfang/ikke særligt/slet ikke	31	24	17	17	21
– haft et sikkert og sundt fysisk arbejdsmiljø?					
I høj grad	12	10	26	9	14
I nogen grad	57	67	60	69	64
Ikke særligt/slet ikke	31	23	14	22	22
– haft tryghed i ansættelsen?					
Overvejende	57	63	76	94	74
I nogle job	27	26	17	5	18
Aldrig/ved ikke	16	11	7	1	8

÷²-test, p <.001.

4.3 Arbejde og andre livsområder

Arbejde og privatliv påvirker hinanden. Derfor blev det også kortlagt, hvordan den familiemæssige situation er for medarbejderne i de fire stillingsgrupper (tabel 4.9), hvordan medarbejderne generelt oplever deres livssituation, hvorvidt de kan få støtte og opbakning fra deres nærmeste, hvis de har problemer i arbejdet, hvor aktive de er i fritiden, og hvor vigtig arbejdsindtægten er for familiens økonomi (tabel 4.10).

Samlivsforholdene er næsten ens i de fire stillingsgrupper, idet ca. 75% er samboende, mens resten bor alene enten på grund af skilsmisse, ægtefællens død, eller fordi de altid har boet alene. De allerfleste har børn: 91% af sygeplejerskerne og kontormedarbejderne, 92% af rengøringsassistenterne og 95% af hjemmehjælperne. Derimod er der forskelle fra stillingsgruppe til stillingsgruppe, om de har hjemmeboende børn (tabel 4.9). I denne henseende er rengøringsassistenterne og sygeplejerskerne de mest forskellige – 36% af rengøringsassistenterne har hjemmeboende børn, mens dette er tilfældet for 57% af sygeplejerskerne. 46% af kontormedarbejderne og 44% af hjemmehjælperne har hjemmeboende børn.

Familiesammensætningen synes at være relateret til længden af uddannelse således, at sygeplejerskerne på grund af en længere uddannelsestid har stiftet familie senere end medarbejderne i de øvrige stillingsgrupper. Der kan også være andre forklaringer på forskellene mellem stillingsgrupperne, herunder forskellige kutyper for, i hvilken alder børnene flytter hjemmefra. Det viste sig imidlertid, at forskellen i sygeplejerskernes og rengøringsassistenternes aldersstruktur (sygeplejerskerne er forholdsvis yngre end rengøringsassistenterne, jf. tabel 3.2) ikke er relateret til andelen af hjemmeboende børn.

Tabel 4.9 Andelen af medarbejdere, som har hjemmeboende børn, fordelt på stillingsgruppe, procent

Stillingsgruppe	Andelen med hjemmeboende børn			I alt
	Ingen	1 barn	2 eller flere børn	
Rengøringsassistent	64	25	11	100
Hjemmehjælper	56	32	12	100
Kontomedarbejder	54	32	14	100
Sygeplejerske	43	31	26	100
I alt	53	31	16	100
Antal	1242	717	386	2345

Generelt er arbejdsindtægten vigtig for familiens økonomi i alle stillingsgrupper, men det tyder på, at familiens sammensætning (antal hjemmeboende børn) ikke er bestemmende for, om arbejdsindtægten er vigtig for familiens økonomi (tabel 4.10). Det er som oftest rengøringsassistenterne (73%), og derefter hjemmehjælperne og sygeplejerskerne (63-64%), og mindst kontomedarbejderne (53%), som angiver, at arbejdsindtægten »i høj grad« er vigtig for familiens økonomi.

De allerfleste, 70-80% afhængigt af stillingsgruppen, er tilfredse med deres livssituation. Rengøringsassistenterne giver lidt oftere end de andre stillingsgrupper udtryk for utilfredshed. Derimod er der ikke betydelige forskelle mellem de fire stillingsgrupper, når det gælder muligheden for at få forståelse, hjælp og psykisk opbakning hos deres nærmeste, hvis de har problemer i arbejdet. Alt i alt kan det derfor ikke udledes af disse svar, at forskelle i livssituation i form af problemer i privatlivet er grunden til eventuelle forskelle i, hvordan medarbejderne i de fire stillingsgrupper oplever deres ressourcer i arbejdet.

Forskellen mellem de fire stillingsgrupper er større ved spørgsmålet, om medarbejderne har interesser eller hobbyer, som betyder meget for dem. Det svarer ca. halvdelen af rengøringsassistenterne, 63% af hjemmehjælperne, 68% af kontomedarbejderne og 71% af sygeplejerskerne bekræftende på. Det vil sige, at de stillingsgrupper, som har et mere indholdsrigt arbejde, har flest interesser i fritiden.

Tabel 4.10 Vurdering af arbejde og andre livsområder fordelt på stillingsgruppe, procent

Arbejde og andre livsområder ¹	Stillingsgruppe				
	Ren-gø-rings-assi-stent	Hjem-me-hjæl-per	Kon-tor-med-arbej-der	Syge-plejer-ske	Alle
Hvor tilfreds eller utilfreds er du med din nuværende livssituation?					
Meget tilfreds/ganske tilfreds	71	80	80	84	80
Hverken tilfreds eller utilfreds	21	15	13	12	14
Ganske/meget utilfreds	8	5	7	4	6
Har du nogle interesser eller hobbyer, som betyder meget for dig?					
Flere	51	63	68	71	64
En enkelt	31	26	23	22	25
Nej	18	11	9	7	11
Kan du få forståelse, hjælp og psykisk opbakning fra dine nærmeste, hvis du har problemer i dit arbejde?					
I stort omfang	51	45	49	49	48
I noget omfang	33	39	34	39	37
Ganske lidt/ingen	16	16	17	12	15
Er din arbejdsindtægt vigtig for din/familiens økonomi?					
I høj grad	73	64	53	63	62
I nogen grad	24	32	40	32	33
Ikke særlig	3	4	7	5	5

¹χ²-test, p < .001 bortset fra spørgsmålet om mulighed for at få forståelse, hjælp og psykisk opbakning fra sine nærmeste, hvor p < .01.

4.4 Opsamling

Sygeplejerskerne er den af de fire stillingsgrupper, der har de stærkeste kvalifikationsmæssige krav til stillingen i form af højere uddannelse, og de er den gruppe, der har den stærkeste faglige identitet. En betydelig del af sygeplejerskerne i undersøgelsen har underordnede og således ansvar for andre. Sygeplejerskerne har typisk været inden for faget hele deres liv, og formodentlig på grund af uddannelsestiden har de ikke haft helt så mange erhvervsaktive år som deres jævnaldrende i de øvrige tre stillingsgrupper. Mobiliteten – her operationaliseret ved, hvor længe medarbejderne har

været på deres nuværende arbejdsplads – synes at være noget større blandt sygeplejerskerne end i de andre tre stillingsgrupper. Dette kan hænge sammen med gode jobmuligheder og interessen for at kvalificere sig.

Kontormedarbejderne har været i faget igennem mange år og ligeledes længe i erhvervsarbejde. Gruppen består delvis af almindelige kontormedarbejdere, delvis af medarbejdere i administrative stillinger (i forskellige dele af de kommunale forvaltninger) med underordnede. Medarbejderne har en faglig uddannelse – enten efg-/lærlingeuddannelse eller en mellemlang videregående uddannelse. Kontormedarbejderne synes at være den mest stabile af alle fire stillingsgrupper i den henseende, at en stor del af dem har været længe på deres nuværende arbejdsplads.

Hjemmehjælperne og rengøringsassistenterne har ligesom kontormedarbejderne været erhvervsaktive i mange år – en del over 35 år, for nogles vedkommende også i andre jobtyper. Hjemmehjælperne består dels af »gamle« hjemmehjælpere, dels af social- og sundhedshjælpere. Rengøringsassistenterne har derimod typisk ingen erhvervsuddannelse. Medarbejderne i disse to stillingsgrupper har sjældent underordnede.

Disse resultater viser, at stillingsgruppen karakteriserer personens sociale og uddannelsesmæssige status. Det er antagelsen i undersøgelsen, at stillingsgruppen derudover kan stå for arbejdets krav på overordnet plan, men at den ikke er tilstrækkelig nuanceret til at beskrive sammenhængen mellem individets arbejde og dets ressourcer. Derfor handlede en betydelig del af kortlægningen om arbejdet og arbejdsforholdene, herunder om »stillings-specifikke« forhold som fx arbejdets indholdsmæssige krav, »arbejdsplads-specifikke« forhold som fx arbejdsklima og samspil på arbejdspladsen, forholdet mellem individet og arbejdet som fx, hvor vigtig en del af livet arbejdet er, og arbejdets karakter i de job, man har haft i sit liv (fx mulighed for at anvende sin viden og sine erfaringer).

Det viste sig, at der klart er tale om fire jobfunktioner med forskellige arbejdskrav og kvalifikationskrav i arbejdet. Sygeplejerskerne er i flere henseender den bedst stillede stillingsgruppe, og rengøringsassistenterne den dårligst stillede stillingsgruppe. Dette er især tilfældet, hvad angår udviklingsmuligheder og motiverende faktorer i arbejdet. Selv om der i sygeplejerskernes arbejde er forhold, som er belastende (arbejdsintensitet og arbejdets fysiske krav), er arbejdet indholdsmæssigt udfordrende og giver personlig tilfredsstillelse. Kendetegnende for rengøringsassistenternes

arbejde er derimod, at det er ensformigt, og at det ikke synes at give individet mulighed for at anvende viden og erfaringer. Rengøringsarbejdet giver sjældent personlig tilfredshed, og lønnen er betydeligt oftere den vigtigste motiverende faktor ved arbejdet end tilfældet er for de øvrige stillingsgrupper. Sygeplejerskerne er den af de fire stillingsgrupper, som med størst sikkerhed ville vælge samme job igen, mens rengøringsassistenterne oftere end de tre andre stillingsgrupper giver udtryk for, at de »formodentlig ikke« eller »bestemt ikke« ville vælge samme job igen, hvis de skulle træffe valget i dag.

En væsentlig iagttagelse er, at der i hver stillingsgruppe findes medarbejdere, som synes at have »et godt arbejde« (vurderer deres arbejdsforhold som positive på flere indikatorer) og andre, hvor situationen er lige modsat. Dette er især tilfældet i de spørgsmål, som handler om »arbejdspladsspecifikke« forhold, dvs. arbejdsklima og samarbejds- og ledelsesforhold, samt i de spørgsmål, som handler om medarbejdernes hidtidige arbejds erfaringer, fx om medarbejderne har kunnet påvirke og forme deres arbejde i de job, de har haft i deres liv. Arbejdet og arbejdsforholdene kan således være forskellige *inden for* en stillingsgruppe bl.a. afhængigt af, hvilke opgaver medarbejderen har, hvordan arbejdet er organiseret, og hvordan samarbejdsforholdene er på den pågældende arbejdsplads.

Et aspekt, som kan påvirke arbejds situationen og ressourcerne i arbejdet, er individets totale livssituation og forholdet mellem arbejde og privatliv. Der er ingen nævneværdige forskelle mellem stillingsgrupperne i, om man kan få støtte eller opbakning hos de nærmeste, hvis der skulle være problemer i arbejdet, og heller ikke med hensyn til andelen af medarbejdere, som synes, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet. Derimod er der tendens til, at sygeplejerskerne oftere end andre, og rengøringsassistenterne sjældnere end andre er aktive i fritiden. Lignende er påvist i flere andre undersøgelser, dvs. at arbejde uden indholdsmæssig udfordring er passiviserende også i livet uden for arbejdspladsen. På trods af, at sygeplejerskerne oftere og rengøringsassistenterne sjældnere end medarbejdere i de øvrige stillingsgrupper har hjemmeboende børn, er det ikke denne forskel, der gør, om arbejdsindtægten er vigtig for familiens økonomi. Arbejdsindtægten er mest vigtig for rengøringsassistenterne og mindst vigtig for kontormedarbejderne.

Sammenfattende er der fundet en betydelig forskel i de faktorer, som

beskriver både det nuværende arbejde og de tidligere job, samt både mellem stillingsgrupperne og inden for stillingsgrupperne. Dette understøtter projektets formål, nemlig at påpege vigtigheden af at anvende specifikke indikatorer til beskrivelse af arbejdet frem for blot stillingskategori. Disse mere specifikke indikatorer er væsentlige for analysen af, hvordan individets ressourcer er relateret til arbejdet (jf. kapitel 7).

5 Ressourcer i arbejdet som 45-59-årig

Spørgsmålet, hvordan de 45-59-årige medarbejdere oplever deres ressourcer i arbejdet, er centralt i undersøgelsen (jf. afsnit 3.2, problemstilling 2). Uddannelse kan betragtes som en ressource, men som det blev vist i kapitel 4, er uddannelsen tæt knyttet til den erhvervsmæssige stilling og indeholder næppe mere information om ressourcerne end stillingsbetegnelsen. Derfor er medarbejdernes *nuværende ressourcer* i arbejdet målt ved hjælp af spørgsmål, som beskriver forskellige sider af deres forudsætninger og kapacitet. Disse spørgsmål drejer sig om selv vurderet arbejdsevne, indstilling til at udvikle sig i arbejdet, arbejds motivation og engagement i arbejdet og selv vurderet helbred, jf. afsnit 5.1.

De nuværende ressourcer betragtes her i forhold til stillingsgruppe og aldersgruppe, idet det forventes, at ressourcerne afhænger af begge. For det første er de fire stillingsgruppers arbejds krav og -miljøer forskellige (jf. kapitel 4), og det kan derfor forventes, at stillingsgruppe har indvirkning på vurderingen af helbred og arbejdsevne, samt i hvilken grad medarbejderne er indstillet på at udvikle sig og lære nyt. For det andet er det den gængse opfattelse, at ressourcerne bliver mere begrænsede med alderen. Dette er blevet påvist at være situationen i jobfunktioner med fysiske arbejds krav, fx Ilmarinen m.fl. 1991 og 1997). Derfor er det relevant at inddrage alderen i analysen – dvs. at undersøge, om der er forskelle i ressourcer mellem de tre aldersgrupper henholdsvis på 45, 50 og 55 år. Vurderingen af, om der er forskelle mellem alders- og stillingsgrupperne er baseret på 95% konfidensintervaller.

Endvidere drejede enkelte spørgsmål sig om eventuelle *forandringer i forhold til den enkeltes ressourcer* i de seneste 10 år, hvilket for de yngste deltagere i undersøgelsen betød alderen mellem 35 og 45 og for den ældste gruppe alderen mellem 45 og 55 år. Disse resultater beskrives i afsnit 5.2.

5.1 De nuværende ressourcer i arbejdet

Selvurderet arbejdsevne

Ved arbejdsevne forstås en helhedsvurdering af medarbejdernes funktionsniveau i forhold til arbejdets krav. Medarbejderne er derfor blevet bedt om at vurdere deres nuværende arbejdsevne på en skala fra 1 til 10, hvor værdien 1 betyder, at man er helt uarbejdsdygtig, og værdien 10 betyder fuld arbejdsevne. Spørgsmålet udgør et af de vigtigste elementer i et arbejdsevneindeks, som har vist sig at have en høj prognostisk værdi i forhold til marginalisering og arbejdsophør i de senere arbejdsår (Ilmarinen m.fl. 1997).

For at betragte forskelle mellem stillings- og aldersgrupper blev medarbejderne opdelt i to kategorier ved medianværdien (jf. tabel 5.1). I denne undersøgelse, hvor 90% af deltagere var i arbejde på undersøgelsestidspunktet, er medianværdien 9 i arbejdsevnespørgsmålet.

I hele materialet vurderer godt halvdelen (57%) af medarbejderne deres arbejdsevne som god, og 43% som nogenlunde eller nedsat (tabel 5.1). Der er imidlertid betydelige forskelle mellem de fire *stillingsgrupper*. En stor andel af sygeplejerskerne og kontormedarbejderne vurderer deres arbejdsevne som god – ca. trefjerdedele i den yngste gruppe og knap 60% i den ældste. Blandt hjemmehjælperne er vurderingerne betydeligt lavere, idet ca. halvdelen vurderer deres arbejdsevne som god, og halvdelen som nogenlunde eller nedsat. Situationen adskiller sig mest i forhold til rengøringsassistenterne, hvoraf kun godt en tredjedel vurderer deres arbejdsevne som god, og næsten to tredjedele som nogenlunde eller nedsat.

Hjemmehjælperne vurderer deres arbejdsevne signifikant dårligere end kontormedarbejderne og sygeplejerskerne, og rengøringsassistenterne signifikant dårligere end de tre andre stillingsgrupper. Det er også bemærkelsesværdigt, at godt halvdelen af rengøringsassistenterne allerede som 45-årig rapporterer nedsat arbejdsevne, mens dette er tilfældet for hjemmehjælperne 10 år senere, ved 55-års-alderen, og slet ikke forekommer så hyppigt blandt kontormedarbejderne og sygeplejerskerne i aldersintervallet 45-59 år.

Vurderingerne viser sig at være stærkt afhængige af *alderen*, således at arbejdsevnen falder (signifikant) med alderen. Næsten to tredjedele af de 45-årige i hele materialet opfatter deres arbejdsevne som god, mens dette er tilfældet for ca. halvdelen blandt de 55-årige (tabel 5.1). Aldersforskellene er forståelige, idet medarbejderne blev bedt om at vurdere deres nuværende

arbejdsevne på en skala, hvor maksimumværdien repræsenterer den højeste i deres liv. Det er forventeligt, at 55-årige medarbejdere oftere end fx 45-årige bedømmer deres arbejdsevne til ikke længere at være på sit højeste. Den samme tendens kan ses i de enkelte stillingsgrupper bortset fra rengøringsassistenterne. I denne stillingsgruppe kan manglende alderssammenhæng skyldes en stærkere selektion fra erhverv med alderen («healthy worker»-effekt, jf. fx Hernberg 1998) og en stærkere selektion i forhold til deltagelse i spørgeskemaundersøgelsen (jf. tabel 3.1).

Tabel 5.1 Selvvurderet arbejdsevne fordelt på stillingsgruppe og aldersgruppe, procent

Stillingsgruppe og aldersgruppe	Arbejdsevne ¹				I alt	
	Nedsat/ nogenlunde		God		Pct.	Antal
Rengøringsassistent	62	(57.8-66.1)	38	(33.9-42.2)	100	526
44-46 år	56	(46.8-64.1)	44	(35.9-53.2)	100	
49-51 år	67	(59.1-73.7)	33	(26.3-40.9)	100	
54-56 år	62	(55.9-68.7)	38	(31.3-44.1)	100	
Hjemmehjælper	51	(47.3-54.3)	49	(45.7-52.7)	100	781
44-46 år	45	(38.4-50.6)	56	(49.4-61.6)	100	
49-51 år	50	(44.0-56.0)	50	(44.0-56.0)	100	
54-56 år	58	(51.9-63.8)	42	(36.2-48.1)	100	
Kontormedarbejder	33	(29.3-35.9)	67	(64.1-70.7)	100	767
44-46 år	24	(19.1-29.5)	76	(70.5-80.9)	100	
49-51 år	33	(27.2-38.7)	67	(61.3-72.8)	100	
54-56 år	41	(34.9-47.1)	59	(52.9-65.1)	100	
Sygeplejerske	33	(30.2-36.6)	67	(63.4-69.8)	100	824
44-46 år	27	(22.3-31.9)	73	(68.1-77.7)	100	
49-51 år	33	(27.5-38.7)	67	(61.3-72.5)	100	
54-56 år	43	(36.6-49.5)	57	(50.5-63.4)	100	
I alt	43		57		100	2898
44-46 år	35	(31.8-37.8)	65	(62.2-68.2)	100	983
49-51 år	44	(40.5-46.8)	56	(53.2-59.5)	100	962
54-56 år	51	(47.8-54.2)	49	(45.8-52.2)	100	953

- 1 Medarbejderne blev bedt om at vurdere deres nuværende arbejdsevne på en skala 1-10, hvor 1 = helt uarbejdsdygtig og 10 = arbejdsevne på sit højeste. Skalaværdierne er dikotomiseret ved medianen således, at værdierne 1-8 repræsenterer nedsat/nogenlunde arbejdsevne og værdierne 9-10 god arbejdsevne. (95%'s sikkerhedsintervaller i parentes)

Indstilling til udvikling

Spørgsmålet, om medarbejderne var i gang med at lære noget nyt inden for deres arbejdsområde, er anvendt som indikator på, om de er udviklingsorienterede. En bredere formulering af spørgsmålet (jf. tabel 5.2) blev her valgt for at kunne fange *interessen* for og *indstillingen* til at udvikle sine evner og sin kunnen i stedet for alene at kortlægge fx deltagelse i kurser, hvilket i højere grad kan være bestemt af andre forhold end egen indstilling til at lære noget nyt og udvikle sig.

Tabel 5.2 Indstilling til udvikling fordelt på stillingsgruppe og aldersgruppe, procent

Stillingsgruppe og aldersgruppe	Er du i gang med at lære noget nyt inden for dit arbejdsområde?				I alt	
	Ja		Nej		Pct.	Antal
Rengøringsassistent	16	(12.4-19.3)	84	(80.7-87.6)	100	436
44-46 år	22	(14.5-30.1)	78	(69.9-85.5)	100	
49-51 år	14	(8.3-20.2)	86	(79.8-91.7)	100	
54-56 år	14	(9.3-19.9)	86	(80.1-90.8)	100	
Hjemmehjælper	37	(33.2-40.3)	63	(59.7-66.8)	100	702
44-46 år	36	(30.0-42.3)	64	(57.7-70.0)	100	
49-51 år	37	(31.0-43.3)	63	(56.7-69.0)	100	
54-56 år	37	(30.7-43.2)	63	(56.8-69.3)	100	
Kontorarbejder	64	(60.7-67.9)	36	(32.1-39.3)	100	672
44-46 år	60	(54.1-66.4)	40	(33.6-45.9)	100	
49-51 år	65	(58.7-71.3)	35	(28.7-41.3)	100	
54-56 år	68	(61.9-74.6)	32	(25.4-38.1)	100	
Sygeplejerske	76	(72.5-78.6)	24	(21.3-27.4)	100	757
44-46 år	79	(74.1-83.1)	21	(16.9-25.9)	100	
49-51 år	74	(68.0-79.1)	26	(20.9-32.0)	100	
54-56 år	74	(67.5-79.7)	26	(20.3-32.5)	100	
I alt	52		48		100	2567
44-46 år	55	(52.2-58.6)	45	(41.4-47.8)	100	909
49-51 år	51	(47.6-54.3)	49	(46.7-53.5)	100	840
54-56 år	49	(45.5-52.3)	51	(47.7-54.5)	100	818

(95%'s sikkerhedsintervaller i parentes)

Godt halvdelen af medarbejderne i hele gruppen er i gang med at lære noget

nyt inden for deres arbejdsområde. *Aldersforskellene* er ikke signifikante, men der er derimod signifikante forskelle mellem de fire *stillingsgrupper* (tabel 5.2). Sygeplejerskerne er de mest udviklingsorienterede, dernæst følger kontormedarbejderne og hjemmehjælperne. Rengøringsassistenterne er kun i mindre grad udviklingsorienterede ifølge denne indikator. Tre fjerdedele af sygeplejerskerne og to tredjedele af kontormedarbejderne er i gang med at lære noget nyt, mens det samme gælder for godt en tredjedel af hjemmehjælperne og kun en sjettedel af rengøringsassistenterne.

Disse resultater er i overensstemmelse med, at de fire stillingsgrupper repræsenterer stillinger med forskellige kvalifikationskrav. Vurderingerne kan derfor forventes at være relateret til de krav, arbejdet forudsætter for fornyelse samt de muligheder, det giver for fornyelse. Grunden til, at rengøringsassistenterne ikke er mere udviklingsorienterede, kan netop være, at arbejdet kun i mindre grad er udfordrende og udviklende (jf. kapitel 4). Hjemmehjælpernes vurderinger er dog noget overraskende i forhold til, hvordan de vurderede deres arbejde, fx at arbejdet giver mulighed for at anvende sin viden og sine erfaringer, og at det forudsætter ny viden og stiller nye udfordringer.

Arbejdsmotivation

Arbejdsmotivation er en kompliceret sag, som det er vanskeligt at måle ved hjælp af spørgeskemametoden. I denne undersøgelse er arbejdsmotivation operationaliseret ved at spørge, om medarbejderne føler sig motiveret og engageret i deres arbejde. Det er et spørgsmål, som kan tænkes at give udtryk for en »indre« arbejdsmotivation, dvs. hvordan arbejdet opfylder de behov, som individet har, eller med andre ord, hvor tilfredsstillende, attraktivt og interessant arbejdet er.

62% af medarbejderne føler sig »i høj grad« motiveret og engageret i deres arbejde (tabel 5.3). Der er ingen forskelle mellem de tre *aldersgrupper*. Med andre ord er de 55-årige lige så motiverede som de 45-årige.

Mellem *stillingsgrupperne* er der en signifikant forskel mellem rengøringsassistenterne og de øvrige grupper. Halvdelen af rengøringsassistenterne føler sig motiveret og engageret i deres arbejde, mens andelen er betydeligt højere, 62-67%, i de andre stillingsgrupper. Dette resultat hænger godt sammen med de svar, som medarbejderne gav på spørgsmålet om, hvad der er det vigtigste ved arbejdet. Rengøringsassistenterne gav hyppi-

gere end de andre tre stillingsgrupper udtryk for, at den motiverende faktor ved arbejdet er lønnen, mens personlig tilfredsstillelse ved arbejdet oftere forekom i de øvrige tre stillingsgrupper (jf. kapitel 4).

Tabel 5.3 Arbejdsmotivation fordelt på stillingsgruppe og aldersgruppe, procent

Stillingsgruppe og aldersgruppe	Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?		I alt	
	I høj grad	I nogen grad/ikke særligt/slet ikke	Pct.	Antal
Rengøringsassistent	51 (46.6-55.1)	49 (44.9-53.4)	100	539
44-46 år	53 (43.9-61.0)	47 (39.0-56.1)	100	
49-51 år	47 (38.9-54.3)	53 (45.7-61.1)	100	
54-56 år	53 (46.6-59.5)	47 (40.5-53.4)	100	
Hjemmehjælper	67 (63.5-70.0)	33 (30.0-36.5)	100	807
44-46 år	65 (59.4-70.9)	35 (29.1-40.6)	100	
49-51 år	66 (60.7-71.9)	34 (28.1-39.3)	100	
54-56 år	69 (63.4-74.4)	31 (25.6-36.6)	100	
Kontomedarbejder	62 (58.3-65.2)	38 (34.8-41.7)	100	771
44-46 år	57 (51.1-63.1)	43 (36.9-48.9)	100	
49-51 år	67 (60.8-72.3)	33 (27.7-39.2)	100	
54-56 år	62 (55.7-67.7)	38 (32.3-44.3)	100	
Sygeplejerske	64 (61.0-67.5)	36 (32.5-39.0)	100	822
44-46 år	66 (60.6-70.9)	34 (29.1-39.4)	100	
49-51 år	65 (58.9-70.3)	35 (29.7-41.1)	100	
54-56 år	61 (55.0-67.8)	39 (32.2-45.0)	100	
I alt	62	38	100	2939
44-46 år	61 (58.6-64.7)	39 (35.3-41.4)	100	987
49-51 år	62 (59.3-65.4)	38 (34.6-40.7)	100	973
54-56 år	62 (58.4-64.5)	38 (35.5-41.6)	100	979

(95%’s sikkerhedsintervaller i parentes)

Selvurderet helbred

Helbred betragtes her som en ressource, idet svækket helbred spiller en betydelig rolle for, hvor velfungerende individet er. Flere undersøgelser viser en tydelig sammenhæng mellem helbred, arbejdsevne og marginalisering i forhold til arbejdsmarkedet (bl.a. Brønnum-Hansen 1990; Ilmarinen

m.fl. 1991 og 1997). Selvvurderet helbred er en helhedsvurdering, som principielt dækker både en persons fysiske og psykiske tilstand.

De fleste medarbejdere i hele gruppen (73%) vurderer deres aktuelle helbred som godt eller meget godt, mens godt en fjerdedel vurderer det som nogenlunde, dårligt eller meget dårligt (tabel 5.4). Der er en tendens til, at helbredet bliver dårligere med *alderen*, men dette er ikke helt så markant som med hensyn til arbejdssevne. I hele materialet har den ældste gruppe, de 55-årige, signifikant dårligere selvvurderet helbred end de to yngre aldersgrupper. Derimod er forskellen mellem de 50-årige og de 45-årige ikke signifikant.

Igen tegner der sig større forskelle mellem de fire *stillingsgrupper*. Størstedelen af sygeplejerskerne og kontormedarbejderne vurderer deres helbred som godt eller meget godt (80-85%). Andelen med et godt eller meget godt helbred er mindre blandt hjemmehjælperne (66%) og endnu mindre blandt rengøringsassistenterne, hvoraf kun ca. halvdelen vurderer deres helbred godt (tabel 5.4). Begge sidstnævnte to stillingsgrupper har arbejde, som er fysisk krævende. Hjemmehjælperne har signifikant dårligere selvvurderet helbred end kontormedarbejderne og sygeplejerskerne, og rengøringsassistenterne signifikant dårligere end alle andre stillingsgrupper. Rengøringsassistenterne er klart de dårligst stillede også i den henseende, at 14% af dem bedømmer deres helbred som direkte dårligt eller meget dårligt. Dette er kun tilfældet for få medarbejdere i de øvrige tre stillingsgrupper.

Samme tendenser ses også i medarbejdernes vurdering af deres fysiske og psykiske formåen i forhold til deres jævnaldrende. Sygeplejerskerne og kontormedarbejderne synes betydeligt oftere end de to andre stillingsgrupper, at de har det bedre end deres jævnaldrende. Det er især rengøringsassistenterne, der vurderer både deres fysiske og psykiske formåen ringere end jævnaldrende.

Tabel 5.4 Selvvurderet helbred fordelt på stillingsgruppe og aldersgruppe, procent

Stillingsgruppe og aldersgruppe	Nuværende helbred		I alt	
	Meget godt eller godt	Nogenlunde, dårligt eller meget dårligt	Pct.	Antal
Rengøringsassistent	54 (49.3-57.7)	46 (42.3-50.7)	100	546
44-46 år	59 (49.9-66.8)	41 (33.2-50.1)	100	
49-51 år	50 (42.1-57.4)	50 (42.6-57.9)	100	
54-56 år	53 (46.8-59.7)	47 (40.3-53.2)	100	
Hjemmehjælper	66 (62.9-69.5)	34 (30.5-37.1)	100	802
44-46 år	72 (66.7-77.6)	28 (22.4-33.3)	100	
49-51 år	69 (64.2-75.2)	31 (24.8-35.8)	100	
54-56 år	57 (51.4-63.1)	43 (36.9-48.6)	100	
Kontomedarbejder	80 (77.3-82.9)	20 (17.1-22.7)	100	779
44-46 år	82 (77.3-86.6)	18 (13.4-22.7)	100	
49-51 år	80 (74.9-84.7)	20 (15.3-25.1)	100	
54-56 år	79 (73.4-83.5)	21 (16.5-26.6)	100	
Sygeplejerske	85 (82.3-87.2)	15 (12.8-17.7)	100	825
44-46 år	86 (82.6-90.0)	14 (10.0-17.4)	100	
49-51 år	85 (81.1-89.5)	15 (10.5-18.9)	100	
54-56 år	82 (76.6-86.8)	18 (13.2-23.4)	100	
I alt	73	27	100	2952
44-46 år	77 (74.9-80.1)	23 (19.9-25.1)	100	996
49-51 år	73 (70.4-76.0)	27 (24.0-29.6)	100	972
54-56 år	67 (64.4-70.3)	33 (29.7-35.6)	100	984

(95%'s sikkerhedsintervaller i parentes)

5.2 Forandringer i ressourcer i de seneste 10 år

Ud over vurderingen af de nuværende ressourcer blev medarbejderne bedt om at tage stilling til, hvordan deres ressourcer havde udviklet sig i de seneste 10 år, jf. tabel 5.5. Det er formålstjenligt at kortlægge, om de 45-59-årige rapporterer forandringer med hensyn til deres ressourcer, og om eventuelle forandringer hænger sammen med deres aktuelle ressourcer, som blev beskrevet ovenfor. Derudover er det af interesse, om eventuelle forandringer er knyttet til stillingsgruppe og aldersgruppe. Hvis dette er tilfældet, kan det tænkes, at der er tale om forskellige aldringsprocesser (forskellig

grad af førtidsaldring) i forskellige job.

Spørgsmålene handlede om forandringer i evner og kunnen, viljen til at lære og søge ny viden, villigheden til at omstille sig og prøve nye ting samt forandringer i helbredet (jf. tabel 5.5, Hallsten 1993). Generelt er vurderingerne overvejende positive på alle indikatorer bortset fra helbredet. Det kan skyldes, at det socialt set er mere acceptabelt at rapportere helbredsproblemer end de øvrige forhold. Sammenligningen mellem *stillingsgrupperne* viste, at rengøringsassistenterne giver den mest negative vurdering med hensyn til forandringer i evner og kunnen og i helbred. Hjemmehjælperne giver en dårligere vurdering af deres helbred end sygeplejerskerne og kontormedarbejderne, men de giver derimod den mest positive vurdering af alle med hensyn til viljen til at lære og søge ny viden og villigheden til at omstille sig og prøve nye ting (tabel 5.5). I disse to spørgsmål er rengøringsassistenternes vurderinger på samme niveau som kontormedarbejdernes og sygeplejerskernes.

Andelen af medarbejderne, som vurderer, at deres *evner og kunnen* er blevet bedre i de seneste 10 år, er ca. 60% blandt hjemmehjælperne, kontormedarbejderne og sygeplejerskerne (tabel 5.5). Kontrasten er stor til rengøringsassistenterne, hvoraf signifikant færre (34%) anfører, at der er sket en positiv udvikling. Samtidig anfører ca. en fjerdedel af rengøringsassistenterne, at deres evner og kunnen er blevet ringere, mens den tilsvarende andel er ca. 10% i de øvrige stillingsgrupper.

Med hensyn til *viljen til at lære og søge ny viden og villigheden til at omstille sig og prøve nye ting* er hjemmehjælpernes vurderinger de mest positive. Godt 40% af hjemmehjælperne vurderer, at de i disse henseender er blevet bedre i de seneste ti år, og det er signifikant mere positivt end de tre øvrige stillingsgrupper. Ca. 25% i de øvrige tre stillingsgrupper giver denne positive vurdering, mens størstedelen synes, at der ikke er sket nævneværdige forandringer (tabel 5.5).

Det er oftest rengøringsassistenterne og dernæst hjemmehjælperne, der vurderer, at deres *helbred* er blevet dårligere, henholdsvis 56% og 45% i de to stillingsgrupper (tabel 5.5). Blandt sygeplejerskerne og kontormedarbejderne angiver de fleste – ca. to tredjedele – at deres helbred er, som det hele tiden har været, mens ca. 30% angiver, at det er ringere end for 10 år siden. Kun enkelte i de fire stillingsgrupper angiver, at deres helbred er blevet bedre. Rengøringsassistenternes vurderinger er signifikant dårligere end de

tre øvrige stillingsgrupper, og hjemmehjælpernes vurderinger er signifikant dårligere end kontormedarbejdernes og sygeplejerskernes vurderinger.

Tabel 5.5 Forandringer i ressourcer i de seneste 10 år fordelt på stillingsgruppe, procent

Forandringer sammenlignet med situationen for 10 år siden	Stillingsgruppe				
	Rengørings-assistent	Hjemmehjælper	Kontormedarbejder	Sygeplejerske	Alle
– evner og kunnen?					
Blevet bedre	34 (29.7-37.8)	62 (58.5-65.3)	58 (54.3-61.3)	59 (55.2-62.0)	55
Som hele tiden	42 (37.6-46.0)	26 (22.8-28.9)	34 (30.3-37.1)	33 (29.7-36.2)	33
Blevet ringere	24 (20.7-28.1)	12 (10.0-14.5)	8 (6.6-10.7)	8 (6.6-10.6)	12
– vilje til at lære og søge ny viden					
Blevet bedre	26 (22.0-29.5)	43 (39.4-46.3)	25 (22.3-28.5)	26 (23.4-29.5)	31
Som hele tiden	56 (52.2-60.7)	44 (40.3-47.2)	63 (59.1-66.0)	63 (59.0-65.8)	56
Blevet ringere	18 (14.6-21.1)	13 (11.0-15.8)	12 (9.7-14.4)	11 (9.0-13.3)	13
– villighed til at omstille sig og prøve nye ting?					
Blevet bedre	27 (23.2-30.8)	43 (39.5-46.5)	27 (23.8-30.1)	26 (22.7-28.7)	31
Som hele tiden	57 (52.5-61.0)	46 (42.2-49.2)	61 (57.8-64.8)	63 (59.4-66.1)	57
Blevet ringere	16 (13.1-19.5)	11 (9.1-13.6)	12 (9.5-14.1)	11 (9.3-13.7)	12
– helbred?					
Blevet bedre	4 (2.7-6.3)	5 (3.2-6.3)	5 (3.4-6.5)	4 (2.7-5.5)	5
Som hele tiden	40 (36.3-44.7)	50 (46.9-53.9)	64 (60.5-67.3)	65 (61.8-68.4)	56
Blevet ringere	56 (51.1-59.6)	45 (41.5-48.4)	31 (28.0-34.7)	31 (27.8-34.2)	39

(95%'s sikkerhedsintervaller i parentes)

Endvidere viste det sig, at der er signifikante forskelle mellem de tre *aldersgrupper* på henholdsvis 45, 50 og 55 år i forhold til, hvordan de vurderer forandringer i deres evner og kunnen, viljen til at lære og søge ny viden og villigheden til at omstille sig og prøve nye ting de seneste 10 år (tabel 5.6). Generelt er forandringerne overvejende positive i alle tre aldersgrupper, men som forventet mest positive i den yngste og mindst positive i den ældste aldersgruppe.

Der er således oftere sket en signifikant positiv forandring i tiårsperioden for den yngste gruppe (dvs. i aldersintervallet 35-45 år) end for den midterste aldersgruppe (i aldersintervallet 40-50 år) eller for den ældste gruppe (i aldersintervallet 45-55 år).

Endvidere er vurderingerne mere positive i forhold til forandringer i

evner og kunnen, mens de er mindre positive i spørgsmålene om villighed til at omstille sig og prøve nye ting og om vilje til at lære og søge ny viden. Med hensyn til forandring i helbredet vurderer den ældste gruppe, de 55-årige, signifikant hyppigere end de to yngre grupper, at helbredet er blevet ringere i de seneste 10 år (tabel 5.6).

Tabel 5.6 Forandringer i ressourcer i de seneste 10 år fordelt på aldersgruppe, procent

Forandringer sammenlignet med situationen for 10 år siden	Aldersgruppe			
	44-46 år	49-51 år	54-56 år	Alle
– evner og kunnen?				
Blevet bedre	70 (67.2-72.9)	54 (51.0-57.4)	40 (36.5-42.7)	55
Som hele tiden	22 (19.6-24.8)	34 (30.5-36.5)	43 (39.8-46.1)	33
Blevet ringere	8 (6.1-9.6)	12 (10.1-14.3)	17 (15.0-19.8)	12
– vilje til at lære og søge ny viden				
Blevet bedre	40 (37.4-43.6)	29 (26.5-32.3)	21 (18.7-23.9)	31
Som hele tiden	52 (48.6-54.8)	58 (54.1-60.4)	60 (56.6-62.9)	56
Blevet ringere	8 (5.9-9.4)	13 (11.2-15.5)	19 (16.5-21.5)	13
– villighed til at omstille sig og prøve nye ting?				
Blevet bedre	38 (34.9-41.0)	31 (28.1-34.0)	24 (21.0-26.4)	31
Som hele tiden	54 (51.0-57.3)	58 (54.4-60.7)	58 (55.0-61.2)	57
Blevet ringere	8 (6.2-9.7)	11 (9.4-13.5)	18 (15.6-20.5)	12
– helbred?				
Blevet bedre	6 (4.7-7.8)	3 (2.0-4.2)	4 (3.0-5.6)	5
Som hele tiden	60 (57.3-63.5)	58 (55.3-61.6)	50 (46.7-53.1)	56
Blevet ringere	34 (30.6-36.5)	39 (35.6-41.8)	46 (42.8-49.2)	39

(95%'s sikkerhedsintervaller i parentes)

5.3 Opsamling

En betydelig del af medarbejderne i denne undersøgelse, hvoraf 90% var i arbejde på undersøgelsestidspunktet, giver en positiv vurdering af deres *nuværende ressourcer* på de indikatorer, som blev anvendt i spørgeskemaundersøgelsen, nemlig selv vurderet arbejdsevne, indstilling til udvikling i arbejdet, arbejds motivation og selv vurderet helbred. Men der er samtidig betydelige forskelle mellem stillings- og aldersgrupperne.

Forskellene i ressourcer mellem *stillingsgrupperne* er overvejende som

forventet, idet der er en klar tendens til, at ressourcerne er relateret til arbejdets kvalifikationskrav (jf. tabel 5.7). I de fleste tilfælde er forskellene statistisk signifikante. Sygeplejerskerne har typisk mange ressourcer, mens rengøringsassistenterne har betydeligt færre ressourcer end de tre andre medtagne stillingsgrupper på samtlige fire indikatorer. Kontormedarbejderne har i andre henseender mange ressourcer bortset fra, at de ikke i lige så høj grad som sygeplejerskerne er udviklingsorienterede. Hjemmehjælperne er den af de fire stillingsgrupper, som finder deres arbejde mest motiverende, men de har ellers betydeligt færre ressourcer end sygeplejerskerne og kontormedarbejderne, dvs. angående selv vurderet arbejdssevne og helbred samt indstilling til udvikling i arbejdet.

Forskellene i ressourcer mellem *aldersgrupperne* er ikke så hyppigt signifikante som forskellene mellem stillingsgrupperne. Den stærkeste alderstendens viser sig ved vurdering af arbejdssevnen, som falder systematisk med alderen. Næsten to tredjedele af de 45-årige opfatter deres arbejdssevne som god, mens dette er tilfældet for ca. halvdelen blandt de 55-årige. Den anden indikator, hvor alderen har en negativ effekt, er selv vurderet helbred. Den ældste gruppe, de 55-årige, afviger i dette spørgsmål signifikant fra de to yngre grupper. Derimod kan der ikke konstateres aldersforskelle i arbejdsmotivation eller i forhold til, hvor udviklingsorienterede medarbejderne er.

Medarbejdernes vurderinger af, om deres ressourcer har *forandret sig* i løbet af de seneste 10 år, går overvejende i positiv retning bortset fra, at der er forholdsvis mange, der vurderer deres helbred ringere end for 10 år siden. Ændringerne i helbred er størst blandt rengøringsassistenterne og hjemmehjælperne, dvs. i de to *stillingsgrupper*, som i forvejen har dårligere helbred end de to andre grupper, og som har job, som stiller store fysiske krav. Rengøringsassistenterne skiller sig også negativt ud i spørgsmålet om forandringer i evner og kunnen. Situationen er den modsatte for hjemmehjælperne med hensyn til viljen til at lære og søge ny viden og villigheden til at omstille sig og prøve nye ting, hvor denne stillingsgruppe skiller sig positivt ud i forhold til de tre andre stillingsgrupper. For begge stillingsgruppers vedkommende synes vurderingen at hænge sammen med arbejdets indholdsmæssige krav beskrevet i kapitel 4. Hjemmehjælpernes svar er i overensstemmelse med, at arbejdet opleves indholdsmæssigt udviklende og motiverende. Rengøringsassistenternes vurdering af forandringer i evner og

kunnen hænger sammen med vurderingen af, at arbejdet kun i mindre grad opleves som udfordrende og udviklende.

Vurderingen af forandringen i ressourcer er *aldersafhængig*. Således er det betydeligt oftere, at der rapporteres en positiv udvikling i de seneste 10 år med hensyn til evner og kunnen samt viljen til at lære og søge ny viden og villigheden til at omstille sig og prøve nye ting i den yngste aldersgruppe (i aldersintervallet 35 til 45 år) end i den midterste aldersgruppe (i aldersintervallet 40 til 50 år) og i den ældste aldersgruppe (i aldersintervallet 45 til 55 år). Tilsvarende er der en klar tendens til, at helbredet er blevet dårligere i den ældste gruppe sammenlignet med de to yngste grupper.

Sammenfattende må det konstateres, at ressourcerne i arbejdet er forskellige blandt jævnaldrende medarbejdere i de fire forskellige job. Medarbejderne i de fire stillingsgrupper angiver henholdsvis mange eller få ressourcer samtidigt på flere indikatorer. Endvidere giver de medarbejdere, som har mange ressourcer, typisk også en positiv vurdering af forandringer i personlige ressourcer over de seneste ti år. Disse resultater tyder på, at der er en nøje sammenhæng mellem ressourcer og arbejdets indhold og krav, og at førtidsaldringen måske er mere udpræget i nogle job end i andre. I rengøringsarbejdet, hvor arbejdet er fysisk belastende og kun i mindre grad indholdsmæssigt udfordrende, har medarbejderne typisk nedsat arbejdsevne og svækket helbred samtidig med, at de har relativt få ressourcer også i andre henseender. Dette kan forventes at give ringe muligheder for at udvikle sin arbejdssituation eller søge et andet job. Derudover oplever rengøringsassistenterne oftere end medarbejderne i de andre stillingsgrupper negative forandringer i forhold til ressourcerne i den seneste tiårsperiode. Situationen tegner sig mest positivt for sygeplejerskerne.

Tabel 5.7 Sammenligning af stillingsgrupperne i forhold til de nuværende ressourcer og forandringer i ressourcer i de seneste 10 år, procent

Indikator på ressourcer/ forandringer i ressourcer	Stillingsgruppe				
	Ren- gørings- assistent	Hjemme- hjælper	Kontor- med- arbejder	Syge- plejerske	Alle
<i>De nuværende ressourcer</i>					
Arbejdsevne (god)	38	49	67	67	57
Indstilling til udvikling (positiv) ¹	16	37	64	76	52
Arbejdsmotivation (høj)	51	67	62	64	62
Selv vurderet helbred (godt)	54	66	80	85	73
<i>Forandringer i ressourcer sammenlignet med situationen for 10 år siden</i>					
Evner og kunnen (bedre)	34	62	58	59	55
Vilje til at lære og søge ny viden (bedre)	26	43	25	26	31
Villighed til at omstille sig og prøve nye ting (bedre)	27	43	27	26	31
Selv vurderet helbred (mindst det samme)	44	55	69	69	61

- 1 Markante forskelle kan skyldes, at nogle stillingsgrupper har underreporteret, mens andre har overreporteret, hvor udviklingsorienterede de er, jf. diskussion i afsnit 7.1.

6 Forventede fremtidige ressourcer og holdninger til at fortsætte i arbejdet

Spørgeskemaundersøgelsen var endvidere rettet mod de forventninger og holdninger, som medarbejderne i de fire stillingsgrupper har til deres fremtidige erhvervsaktivitet (afsnit 6.1) og muligheder for deltagelse, hvad angår deres fremtidige ressourcer (afsnit 6.2). Holdninger til at fortsætte i arbejdet og vurdering af fremtidige ressourcer er begge indikatorer, som kompletterer det billede, som kapitel 4 og 5 har givet om den aktuelle situation og om arbejdshistorien.

Interessen var igen på eventuelle forskelle mellem alders- og stillingsgrupperne. Det antages, at disse forskelle går i samme retning som i tilfælde af nuværende ressourcer (jf. kapitel 5).

Analyserne er baseret på svar fra de medarbejdere, som var erhvervsaktive på undersøgelsestidspunktet, dvs. 96% af hele materialet varierende fra 98% blandt sygeplejerskerne til 92% blandt rengøringsassistenterne (jf. tabel 4.3).

6.1 Holdninger til at fortsætte i arbejdet

Arbejdsorientering

Det antages, at nogle mennesker er mere arbejdsorienterede end andre, og at denne holdning sandsynligvis giver sig udslag i, hvor længe man ønsker at blive på arbejdsmarkedet. Arbejdsorientering blev operationaliseret ved at spørge, om medarbejderne nogensinde havde tænkt sig at holde op med at arbejde før den officielle pensionsalder. De medarbejdere, som ikke havde tænkt sig det, blev herefter regnet som »arbejdsorienterede«, mens de medarbejdere, som i det mindste »somme tider« havde tænkt sig at holde op før den officielle pensionsalder, blev regnet som »pensionsorienterede«, jf.

tabel 6.1.

61% af medarbejderne i alderen 45-59 år har »somme tider« eller »ofte« tænkt sig at holde op med at arbejde før den officielle pensionsalder (tabel 6.1), og skulle ifølge den ovennævnte definition betegnes som »pensionsorienterede«. Andelen strækker sig fra 54% blandt hjemmehjælperne til 63-65% i de tre andre *stillingsgrupper*. Med andre ord betyder det, at andelen af de medarbejdere, som er »arbejdsorienterede« (som ikke har tænkt sig at holde op med at arbejde før den officielle pensionsalder), er under 50% i samtlige stillingsgrupper – 46% blandt hjemmehjælperne og 35-37% i de tre andre stillingsgrupper. Hjemmehjælperne er efter denne målestok de mest arbejdsorienterede, og de afviger signifikant fra rengøringsassistenterne, kontormedarbejderne og sygeplejerskerne.

Som forventet, spiller *alderen* her en rolle – det er naturligt at være mere orienteret mod pensioneringen og gøre sig overvejelser over tidspunktet, jo ældre man er. De 50-årige og 55-årige er signifikant mere pensionsorienterede end de 45-årige (tabel 6.1), mens de 50-årige og de 55-årige ikke afviger fra hinanden i denne henseende. Det var uventet, at godt halvdelen (56%) allerede ved 45-års-alderen »somme tider« eller »ofte« har tænkt sig at holde op med at arbejde før den officielle pensionsalder.

Det viste sig endvidere, at en betydelig del af de medarbejdere, der angav, at de *ikke* havde tænkt sig at holde op med at arbejde før den officielle pensionsalder (39% af alle, jf. tabel 6.1) havde efterlønsalderen som referencepunkt. 70% af de medarbejdere, som ikke havde tænkt sig at holde op med at arbejde før den officielle pensionsalder, meddelte nemlig, at de selv vil foretrække at holde op ved 60-års-alderen. Dette resultat peger på, at relativt mange opfatter de 60 år (som var efterlønsalderen på undersøgelsestidspunktet) som pensionsalder i stedet for 67 år (der var den officielle pensionsalder på undersøgelsestidspunktet). På denne baggrund synes det at være betydeligt mere problematisk at karakterisere medarbejdere som enten arbejdsorienterede eller pensionsorienterede, end det var antaget, og derfor bliver dette spørgsmål ikke anvendt i de senere analyser. Alt i alt tyder resultaterne på, at det er normalt at gøre overvejelser over sin tilbagetrækning mange år i forvejen.

Tabel 6.1 Arbejdsorientering vs. pensionorientering fordelt på stillingsgruppe og aldersgruppe, procent

Stillingsgruppe og aldersgruppe	Har du nogensinde tænkt dig at holde op med at arbejde før den officielle pensionsalder?		I alt	
	Nej	Somme tider/ofte	Pct.	Antal
Rengøringsassistent	35 (31.0-39.6)	65 (60.4-69.0)	100	473
44-46 år	41 (32.8-50.4)	59 (49.6-67.2)	100	
49-51 år	31 (23.8-39.2)	69 (60.9-76.1)	100	
54-56 år	34 (27.9-41.7)	66 (58.3-72.1)	100	
Hjemmehjælper	46 (42.1-49.1)	54 (50.9-57.9)	100	770
44-46 år	52 (45.6-57.9)	48 (42.1-54.4)	100	
49-51 år	44 (38.0-50.1)	56 (49.9-62.0)	100	
54-56 år	41 (34.8-46.9)	59 (53.1-65.2)	100	
Kontomedarbejder	36 (32.4-39.4)	64 (60.6-67.6)	100	713
44-46 år	41 (35.3-47.4)	59 (52.6-64.7)	100	
49-51 år	35 (29.2-41.4)	65 (58.6-70.8)	100	
54-56 år	30 (24.3-36.4)	70 (63.6-75.7)	100	
Sygeplejerske	37 (33.7-40.4)	63 (59.6-66.3)	100	799
44-46 år	40 (35.1-45.8)	60 (54.2-64.9)	100	
49-51 år	35 (29.3-40.9)	65 (59.1-70.7)	100	
54-56 år	34 (28.0-40.8)	66 (59.2-72.0)	100	
I alt	39	61	100	2755
44-46 år	44 (40.7-47.0)	56 (53.0-59.3)	100	963
49-51 år	37 (33.9-40.2)	63 (59.8-66.1)	100	912
54-56 år	35 (32.1-38.4)	65 (61.6-67.9)	100	880

(95%'s sikkerhedsintervaller i parentes)

Hvor længe på arbejdsmarkedet?

Når medarbejderne blev spurgt, hvornår/i hvilken alder de ønsker at holde op med at arbejde, viste det sig, at de fleste (69%) foretrækker at holde op i en bestemt alder, mens 17% gerne vil fortsætte »længst muligt«, og 14% ikke har en klar holdning til spørgsmålet. Der er ingen forskel mellem *stillingsgrupperne* i forhold til, hvor stor en del der ønsker at holde op ved en bestemt alder. Men der er en svag tendens til, at rengøringsassistenterne og hjemmehjælperne oftere siger, at de vil fortsætte »længst muligt«, mens kontomedarbejderne og sygeplejerskerne ikke har en klar holdning til spørgsmålet. Her kan det tænkes, at »længst muligt« betyder noget andet for

rengøringsassistenterne og hjemmehjælperne, som har dårligere helbred og større fysiske krav i arbejdet og mere begrænsede muligheder for at få et andet job, end for sygeplejerskerne og kontormedarbejderne. »Længst muligt« kan således være ensbetydende med »så længe helbredet tillader«, og derfor er det ikke nødvendigvis relateret til en bestemt kronologisk alder.

Tabel 6.2 Foretrukken alder¹ for at holde op med at arbejde fordelt på stillingsgruppe og aldersgruppe, procent

Stillingsgruppe og aldersgruppe	I hvilken alder vil du selv foretrække at holde op med at arbejde?			I alt	
	Under 60 år	60 år	61 år eller derover	Pct.	Antal
Rengøringsassistent	17 (12.4-21.7)	72 (66.7-77.8)	11 (6.9-14.5)	100	252
44-46 år	38 (25.3-53.0)	58 (43.2-71.3)	4 (1.0-13.2)	100	
49-51 år	20 (12.3-29.8)	74 (64.2-83.1)	6 (1.8-12.5)	100	
54-56 år	5 (1.5-10.3)	77 (68.3-84.7)	18 (11.5-26.7)	100	
Hjemmehjælper	11 (8.0-13.9)	77 (72.6-80.6)	12 (9.3-15.5)	100	428
44-46 år	22 (15.6-30.4)	75 (66.4-81.7)	3 (1.0-7.5)	100	
49-51 år	7 (3.4-12.5)	78 (70.7-84.8)	15 (9.3-21.6)	100	
54-56 år	5 (1.9-9.3)	77 (69.3-83.3)	18 (12.7-25.7)	100	
Kontormedarbejder	7 (4.8-10.0)	66 (61.7-70.7)	27 (22.5-30.9)	100	423
44-46 år	14 (9.2-21.0)	74 (66.1-80.6)	12 (7.1-18.0)	100	
49-51 år	4 (1.6-9.2)	68 (59.2-75.3)	28 (20.8-36.3)	100	
54-56 år	2 (0.2-5.4)	56 (46.8-64.4)	42 (34.1-51.7)	100	
Sygeplejerske	9 (6.5-11.7)	68 (64.0-72.3)	23 (19.3-26.7)	100	487
44-46 år	11 (7.3-16.7)	74 (67.3-80.1)	15 (9.9-20.3)	100	
49-51 år	10 (5.9-15.8)	70 (62.0-76.8)	20 (14.2-27.2)	100	
54-56 år	4 (1.2-8.5)	58 (48.6-66.0)	38 (30.5-47.6)	100	
I alt	10	71	19	100	1590
44-46 år	18 (14.4-20.9)	73 (68.8-76.3)	9 (7.4-12.6)	100	532
49-51 år	10 (7.1-12.2)	72 (68.5-76.1)	21 (15.0-21.6)	100	531
54-56 år	4 (2.2-5.6)	67 (62.7-70.8)	29 (25.8-33.6)	100	527

1 Tabellen omfatter de medarbejdere, som har angivet en bestemt alder (n=1590); resten vil enten fortsætte »længst muligt« eller har ikke en klar holdning til spørgsmålet.

(95%'s sikkerhedsintervaller i parentes)

Af de medarbejdere, som ønsker at holde op med at arbejde i en bestemt alder, vil størstedelen (71%) holde op med at arbejde som 60-årig (jf. tabel 6.2). Ca. hver femte medarbejder (19%) vil gerne blive på arbejdsmarkedet længere end til det fyldte 60. år, mens hver tiende ønsker at holde op med at arbejde inden de fylder 60 år. Ønsket om at holde op med at arbejde

senest ved 60-års-alderen er relateret til *stillingsgruppe* – andelen er størst blandt rengøringsassistenterne og hjemmehjælperne. Samtidig er der signifikant flere sygeplejersker og kontormedarbejdere, som gerne vil fortsætte længere end til 60-års-alderen. Vurderingerne er også påvirket af *alderen* på den måde, at ønsket om at fortsætte længere stiger signifikant med alderen – eller med andre ord – jo nærmere pensioneringstidspunktet man kommer (tabel 6.2). Dette er et fænomen, som er blevet konstateret også i andre undersøgelser (bl.a. Solem & Lauvli 1987).

Kan de 45-59-årige tænke sig at skifte job?

Generelt tyder det på, at medarbejderne i de fire *stillingsgrupper* foretrækker at fortsætte i de job, som de har, »længst muligt« i stedet for at prøve noget andet. Næsten to tredjedele giver dette svar (tabel 6.3). Det er især hjemmehjælperne og rengøringsassistenterne, som ville fortsætte i det nuværende job, mens sygeplejerskerne og kontormedarbejderne viser større parathed til at prøve noget andet. Disse forskelle kan skyldes, at reelle muligheder for at få et andet job med alderen er mere begrænsede for stillingsgrupper med lavere uddannelse og ensidige arbejdserfaringer. Men for hjemmehjælpernes vedkommende kan denne holdning også være udtryk for tilfredshed med jobbet (hjemmehjælperne er den gruppe, som hyppigst af alle ville fortsætte på den nuværende måde).

Som det kan forventes, stiger interessen i at fortsætte i det nuværende job signifikant med *alderen* (tabel 6.3). 52% af de 45-årige vil fortsætte i det nuværende job længst muligt, mens andelen blandt de 55-årige er 76%. Aldersforskellene kan både være påvirket af begrænsede muligheder for og uvilje mod at skifte job i de sidste arbejdsår.

Det viste sig også, at de fleste 45-59-årige medarbejdere inden for det seneste år hverken har søgt eller alvorligt har overvejet at søge et andet job. Dette er tilfældet for 70% i hele gruppen, og alders- og stillingsforskellene er i al væsentlighed de samme som i ovennævnte spørgsmål.

Tabel 6.3 Villighed til at fortsætte i det nuværende job kontra at prøve noget andet fordelt på stillingsgruppe og aldersgruppe, procent

Stillingsgruppe og aldersgruppe	Vil du helst fortsætte i dit nuværende job længst muligt, eller kunne du tænke dig at prøve noget andet?						I alt	
	I nuværende job længst muligt		Vil prøve noget andet		Ved ikke		Pct.	Antal
Rengøringsassistent	68	(63.4-71.8)	20	(16.9-24.1)	12	(8.7-14.4)	100	478
44-46 år	58	(49.1-66.8)	27	(19.7-35.7)	15	(9.1-22.0)	100	
49-51 år	61	(53.1-69.0)	27	(20.3-34.8)	12	(7.0-17.7)	100	
54-56 år	79	(72.4-84.4)	11	(6.8-16.1)	10	(6.4-15.5)	100	
Hjemmehjælper	74	(70.7-76.9)	19	(16.4-22.0)	7	(4.9-8.5)	100	770
44-46 år	62	(55.9-67.8)	29	(23.6-34.7)	9	(5.1-12.2)	100	
49-51 år	77	(71.5-81.8)	16	(11.6-20.5)	7	(3.8-10.2)	100	
54-56 år	83	(78.3-87.6)	12	(8.3-16.4)	5	(2.5-8.2)	100	
Kontor medarbejder	57	(53.0-60.2)	35	(31.2-38.2)	8	(6.4-10.6)	100	712
44-46 år	45	(39.2-51.4)	45	(38.4-50.6)	10	(6.5-14.2)	100	
49-51 år	57	(50.7-63.3)	33	(26.9-38.9)	10	(6.3-14.2)	100	
54-56 år	69	(63.1-75.3)	25	(19.6-31.1)	6	(2.8-9.3)	100	
Sygeplejerske	58	(54.4-61.2)	31	(28.1-34.6)	11	(8.7-13.0)	100	794
44-46 år	46	(40.7-51.6)	42	(36.8-47.5)	12	(8.2-15.2)	100	
49-51 år	62	(55.7-67.6)	28	(22.1-33.0)	10	(7.1-14.6)	100	
54-56 år	71	(65.3-77.5)	19	(13.7-24.4)	10	(5.9-14.3)	100	
I alt	64		27		9		100	2754
44-46 år	52	(48.6-54.9)	37	(34.3-40.4)	11	(8.5-12.4)	100	965
49-51 år	65	(61.5-67.8)	26	(22.7-28.4)	9	(7.6-11.5)	100	911
54-56 år	76	(73.0-78.7)	17	(14.4-19.4)	7	(5.6-9.1)	100	878

(95%'s sikkerhedsintervaller i parentes)

6.2 De fremtidige ressourcer

Det kan forventes, at medarbejdernes mulighed for – og måske også villighed til – at fortsætte på arbejdsmarkedet er betinget af deres ressourcer. Derfor blev medarbejderne spurgt, hvordan de selv vurderer deres ressourcudvikling, og om de er bekymret for deres helbred eller mulighed for at klare sig i arbejdet de kommende år.

Vurdering af ressourcer på fem års sigt

Medarbejderne blev bedt om at tage stilling til, hvorvidt de selv tror, at de kan klare sig i deres nuværende job om fem år. Dette spørgsmål har i tidligere undersøgelser vist sig at have en høj prognostisk værdi i forhold

til senere marginalisering på arbejdsmarkedet (fx Ilmarinen m.fl. 1997).

I hele materialet angiver 62%, at de forventer at kunne klare sig i deres nuværende job om fem år. Vurderingerne viste sig i høj grad at være både *aldersrelaterede* og *stillingsrelaterede*, jf. tabel 6.4. Når 75% af de 45-årige medarbejdere vurderer, at de »ganske sikkert« kan klare sig i deres nuværende job om fem år, er den tilsvarende andel blandt de 50-årige 64% og blandt de 55-årige 45%. De tre aldersgruppers vurderinger er signifikant forskellige fra hinanden. Dette kan også forventes, idet de 45-årige og de 50-årige fortsat har mange arbejdsår foran sig, mens de 55-årige har mulighed for at gå på efterløn om fem år.

Tabel 6.4 Vurdering af ressourcer på fem års sigt fordelt på stillingsgruppe og aldersgruppe, procent

Stillingsgruppe og aldersgruppe	Tror du, at du kan klare dig i dit nuværende job om fem år?				I alt	
	Ganske sikkert		Ikke sikkert/ næppe/trukket sig tilbage/ved ikke		Pct.	Antal
Rengøringsassistent	49	(44.6-53.5)	51	(46.5-55.4)	100	477
44-46 år	57	(48.4-66.2)	43	(33.8-51.6)	100	
49-51 år	52	(44.1-60.4)	48	(39.6-55.9)	100	
54-56 år	41	(34.2-48.3)	59	(51.7-65.8)	100	
Hjemmehjælper	52	(48.2-55.3)	48	(44.7-51.8)	100	773
44-46 år	66	(60.3-71.8)	34	(28.2-39.7)	100	
49-51 år	55	(48.9-61.0)	45	(39.0-51.1)	100	
54-56 år	34	(27.9-39.6)	66	(60.4-72.1)	100	
Kontorarbejder	74	(71.2-77.6)	26	(22.4-28.8)	100	710
44-46 år	86	(81.5-90.1)	14	(9.9-18.5)	100	
49-51 år	77	(71.3-82.1)	23	(17.9-28.7)	100	
54-56 år	59	(52.1-65.1)	41	(34.9-47.9)	100	
Sygeplejerske	68	(64.9-71.3)	32	(28.7-35.1)	100	799
44-46 år	81	(76.7-85.2)	19	(14.8-23.3)	100	
49-51 år	69	(63.8-74.9)	31	(25.1-36.2)	100	
54-56 år	47	(40.4-53.9)	53	(46.1-59.6)	100	
I alt	62		38		100	2759
44-46 år	75	(72.3-77.8)	25	(22.2-27.7)	100	966
49-51 år	64	(61.1-67.4)	36	(32.6-38.9)	100	912
54-56 år	45	(41.6-48.1)	55	(51.9-58.4)	100	881

(95%'s sikkerhedsintervaller i parentes)

En stor andel af kontormedarbejderne og sygeplejerskerne vurderer, at de kan klare sig i deres nuværende job om fem år (henholdsvis 74% og 68%), mens det tilsvarende kun er tilfældet for ca. halvdelen af hjemmehjælperne og rengøringsassistenterne i alderen 45 til 55 år. Kontormedarbejdernes vurderinger er de mest positive af de fire stillingsgrupper. Det, at så mange kontormedarbejdere har tænkt sig at holde op med at arbejde før den officielle pensionsalder (jf. tabel 6.1.), synes derfor at være påvirket af andre forhold end ressourcer, herunder at arbejdet ikke er særligt motiverende, og at arbejdsindtægten ikke er så vigtig for egen/familiens økonomi (jf. kapitel 4).

Usikkerheden med hensyn til egne ressourcer stiger med alderen og især fra 50-års-alderen til 55-års-alderen (tabel 6.4). Dette gælder for alle stillingsgrupper bortset fra rengøringsassistenterne. For rengøringsassistenternes vedkommende skyldes resultatet formodentlig den tidligere nævnte selektionseffekt (jf. afsnit 5.1).

Bekymringer for helbredet og arbejdsmæssige problemer

Endvidere blev medarbejderne spurgt, om de er bekymret for, at der skal opstå problemer med arbejdet, eller at deres helbred skal blive dårligere i de kommende år. Hvis svarene på disse spørgsmål skal bruges som forklaring på medarbejdernes vurderinger af, om de kan klare sig i deres nuværende job om fem år, tyder det på, at det er helbredet, som er den mest afgørende faktor (jf. tabel 6.5).

Der er kun mindre forskelle mellem stillingsgrupperne med hensyn til, hvor mange der er bekymret for, at der skal opstå problemer med arbejdet eller arbejdstempoet. Derimod forekommer det betydeligt oftere, at rengøringsassistenterne og hjemmehjælperne er bekymret for, at deres helbred bliver dårligere med alderen, end de to andre stillingsgrupper. Bekymringer for helbredet forekommer »i høj grad« hos ca. 30% af rengøringsassistenterne og hos ca. 20% af hjemmehjælperne (tabel 6.5). Blandt kontormedarbejderne og sygeplejerskerne er 8% bekymret for deres helbred i samme omfang. Helbredet er af større betydning i arbejdet som rengøringsassistent henholdsvis hjemmehjælper, som i højere grad er fysisk krævende end arbejdet som kontormedarbejder og sygeplejerske.

Tabel 6.5 Bekymret for helbredet og arbejdsmæssige problemer fordelt på stillingsgruppe, procent

Bekymrer du dig for, ... ¹	Stillingsgruppe				
	Rengørings-assistent	Hjemmehjælper	Kontor-medarbejder	Sygeplejerske	Alle
– at der skal opstå problemer med arbejdet?					
I høj grad	14	12	7	6	10
I nogen grad	28	27	20	24	24
I mindre grad	29	35	40	44	38
Slet ikke	29	26	33	26	28
– at du ikke kan følge med i arbejdstempoet?					
I høj grad	13	8	5	5	7
I nogen grad	22	24	16	21	21
I mindre grad	26	31	35	42	34
Slet ikke	39	37	44	32	38
– at dit helbred bliver dårligere?					
I høj grad	30	20	8	8	15
I nogen grad	30	33	22	23	27
I mindre grad	26	29	40	44	36
Slet ikke	14	18	30	25	22

1 χ^2 -test, $p < .001$.

6.3 Opsamling

Den generelle tendens er, at flertallet (61%) af erhvervsaktive 45-59-årige ønsker at holde op med at arbejde før den officielle pensionsalder. De fleste 45-59-årige foretrækker at holde op med at arbejde ved 60-års-alderen (som var efterlønsalderen på undersøgelsestidspunktet). Dermed synes efterlønsalderen at være blevet »pensionsalder« for den store majoritet. Disse resultater tyder på, at medarbejderne planlægger deres tilbagetrækning langt før den er aktuel, og at det opfattes som normalt at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet.

Denne holdning til erhvervsaktivitet viser sig at være relativt udbredt i alle *stillingsgrupperne*. Der er dog en tendens til, at sygeplejerskerne og kontorassistentene oftere end rengøringsassistentene og hjemmehjælperne ønsker at fortsætte længere end til de 60 år, og at de sjældnere ønsker at hol-

de op med at arbejde før 60-års-alderen. En anden forskel er, at rengøringsassistenterne og hjemmehjælperne helst vil være i deres nuværende job »længst muligt«, mens de 45-59-årige kontomedarbejdere og sygeplejersker i højere grad kunne tænke sig at prøve noget andet, mens tid er. Forskellene kan hænge sammen med, at der er markante forskelle mellem rengøringsassistenterne og hjemmehjælperne i forhold til de to andre stillingsgrupper med hensyn til, hvordan medarbejderne vurderer deres fremtidige ressourcer. Usikkerhed med hensyn til at kunne klare sig i det nuværende job på fem års sigt og bekymringer for, at helbredet vil blive dårligere, er betydeligt større i disse to stillingsgrupper, hvor arbejdet stiller store fysiske krav. Endvidere kan det forventes, at rengøringsassistenterne og hjemmehjælperne har ringere muligheder for at få et andet job med den erhvervserfaring, de har.

Men alt i alt kan der ikke påvises en en-til-en-sammenhæng mellem stillingens kvalifikationsmæssige krav og nuværende ressourcer på den ene side og ønsket om, hvor længe man vil fortsætte på arbejdsmarkedet på den anden. Dette synes at gælde især for sygeplejerskerne og kontomedarbejderne, som på trods af, at de har mange ressourcer, ikke ønsker at blive betydeligt længere på arbejdsmarkedet end »højst nødvendigt«, dvs. til efterlønsalderen. Denne holdning kan være kulturelt og socialt bestemt, men den kan også fortolkes som udtryk for, at arbejdet ikke indfrier de forventninger, som de 45-59-årige har.

Endvidere tyder resultaterne på, at det er naturligt at planlægge sin erhvervsdeltagelse langt i fremtiden. Fx har godt halvdelen (56%) i de fire stillingsgrupper allerede ved 45-års-alderen »somme tider« eller »ofte« tænkt sig at holde op med at arbejde før den officielle pensionsalder, og en stor del af de 45-59-årige angiver, at de ønsker at trække sig tilbage ved en bestemt alder.

Et interessant resultat er, at ønsket om at fortsætte længere end til det fyldte 60. år stiger markant med alderen. Det er udtryk for, at en ambivalent holdning til at trække sig tilbage allerede som 60-årig stiger i og med, at muligheden herfor nærmer sig. Dette er set også i andre undersøgelser (Solem & Lauvli 1987). Det kan forventes, at de 55-årige kan give en mere realistisk vurdering af situationen end fx de 45-årige. De 55-åriges svar kan tænkes at være udtryk for, hvad der *sandsynligt* sker, mens de 45-åriges svar måske snarere er udtryk for deres nuværende holdninger, men det siger ikke med sikkerhed noget om deres faktiske fremtidige adfærd.

7 **Sammenhængen mellem arbejde, ressourcer og arbejdsmæssige fremtidsplaner**

Undersøgelsen bygger på den antagelse, at ressourcer i arbejdet skabes i vekselvirkning mellem individet og miljøet, og interessen samler sig især om de arbejdsrelaterede forholds betydning for ressourcer som 45-59-årig. Til dette formål blev der udført multivariate analyser af sammenhænge mellem indikatorer på ressourcer og arbejdsrelaterede forhold således, at der samtidig tages højde for andre faktorer, som kan have betydning for ressourcer (fx alder og stillingsgruppe). Disse analyser (afsnit 7.1) skulle give et mere komplet billede af, om og hvordan ressourcerne i arbejdet er betinget af arbejdsrelaterede forhold, end det er tilfældet i kapitel 5 og 6, hvor ressourcerne betragtes alene i forhold til stillings- og aldersgruppen.

Et andet tema af interesse var, om der er en sammenhæng mellem, hvordan de 45-59-årige oplever deres arbejde og ressourcer »her og nu«, og hvilke forventninger de har til deres fremtidige arbejde (afsnit 7.2). Det fremtidige arbejde handler om holdninger til at fortsætte i arbejdet og fremtidige ressourcer i forhold til de job, medarbejderne har.

7.1 **Arbejdsrelaterede forhold og nuværende ressourcer**

Analyse af sammenhænge mellem arbejdsrelaterede forhold og de nuværende ressourcer bygger på tre indikatorer af ressourcer. De er medarbejdernes egne vurderinger af deres arbejdsevne, deres indstilling til at lære nyt inden for deres arbejdsområde og deres motivation og engagement i arbejdet, jf. kapitel 5. For analyserne er medarbejdernes vurderinger på disse indikatorer opdelt i to kategorier (dikotomiseret) således, at de repræsenterer henholdsvis en positiv og negativ tilstand (ressourcer og mangel på ressourcer).

Analyserne af de tre indikatorer fulgte den samme grundmodel, som er vist i figur 3.2. Stillingsgruppe og alder er inkluderet i samtlige analyser som baggrunds faktorer for at finde frem til, om de arbejdsrelaterede faktorer har betydning for ressourcer, når der er taget højde for disse to forhold (som i bivariate analyser viste forskelle i ressourcer, jf. kapitel 5). De arbejdsrelaterede forhold handlede dels om det nuværende arbejde, dels om arbejdserfaringer. Udvælgelsen af de enkelte indikatorer er baseret på de beskrivende analyser (jf. kapitel 4) og på korrelationsanalyser. Tabel 7.1 giver en oversigt over de faktorer, som var med i analyserne, og den viser, at de enkelte faktorer delvis er forskellige i de tre analyser.

Analyserne er foretaget først for hele materialet. Derefter er den samme model anvendt for hver af de fire stillingsgrupper for at undersøge, om sammenhænge mellem ressourcer og arbejdsforhold er de samme i de fire stillingsgrupper som i hele materialet (jf. tabel 7.2 og 7.3). Her skal det bemærkes, at gruppestørrelsen kan have betydning for disse resultater. Dette gælder især for rengøringsassistenterne, som er en mindre gruppe end de tre øvrige stillingsgrupper (jf. fx tabel 7.2).

Tabel 7.1 Indikatorer på nuværende ressourcer (afhængige variabler) og arbejdsrelaterede forhold (uafhængige variabler)

Uafhængige variabler	Indikatorer på ressourcer (afhængige variabler)		
	Selv vurderet arbejdsevne	Arbejds-motivation	Indstilling til udvikling
Baggrund			X
Stillingsgruppe (4 grupper) ¹	X	X	X
Aldersgruppe (3 grupper) ²	X	X	X
Erhvervsuddannelse			X
Selv vurderet helbred	(X) ³		
Arbejdets indholdsmæssige krav			
Hvor afvekslende er arbejdet	X	X	X
Mulighed for at anvende viden og erfaringer	X	X	X
Hvor psykisk anstrengende er arbejdet	X		
Hvor fysisk anstrengende er arbejdet	X		
Indflydelse på egen arbejdssituation			
Mulighed for at tilrettelægge arbejdet		X	
Arbejdsklima/samspil			
De ansatte opmuntres til at komme med ideer		X	X
Mulighed for at få hjælp/støtte fra kolleger	X	X	
Mulighed for at få hjælp/støtte fra nærmeste chef	X	X	
Forholdet mellem individ og arbejde			
Tilfredshed med det nuværende arbejde (vil vælge det igen)	X		
Arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet	X	X	X
Hvor vigtigt er arbejdet i livet			X
Mulighed for at få støtte/opbakning fra sine nærmeste	X		
Arbejdserfaringer			
Mulighed for at lære nye ting i de job, man har haft	X	X	X
Mulighed for at påvirke og forme sit arbejde i de job, man har haft	X	X	X
Arbejdsmiljøet har været sikkert og sundt i de job, man har haft	X		
Sikkerhed i ansættelsen i de job, man har haft	X		
Økonomiske forhold			
Arbejdsindtægtens betydning for egen/familiens økonomi		X	X

1 Rengøringsassistent, hjemmehjælper, kontomedarbejder, sygeplejerske.

2 45 år, 50 år, 55 år.

3 Jf. note til tabel 7.2.

Selv vurderet arbejdsevne

Som før nævnt (afsnit 5.1) er arbejdsevne et sammensat begreb, som giver udtryk for individets kapacitet i forhold til arbejdets krav. Den kan karakteriseres som »arbejdsrelateret funktionsevne«. 57% af medarbejderne i hele materialet havde vurderet deres arbejdsevne som god, og 43% som nogenlunde eller nedsat.

Antagelserne

Det antages, at den nuværende arbejdsevne er et resultat af en længerevarende proces, som er betinget af både arbejdsopgaverne og arbejdsforholdene i de job, som individet har haft i sit liv, og de nuværende arbejdsforhold. De førstnævnte blev beskrevet ved hjælp af flere faktorer, jf. tabel 7.1. De forhold i det nuværende arbejde, som antages at have betydning for selvvurderet arbejdsevne, er arbejdets krav og indholdsmæssige udfordringer (fire faktorer) og arbejdspladsens psykosociale miljø (to faktorer). Endvidere kan faktorer, som beskriver individets holdning og forhold til arbejdet, have en positiv effekt på vurderingen af arbejdsevnen. Det antages således, at tilfredshed med det nuværende job (medarbejderen ville vælge det igen, hvis hun fik det tilbudt i dag) har en positiv sammenhæng med selvvurderet arbejdsevne, mens situationen, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet, forventes at have en negativ effekt på vurderingen af arbejdsevnen. Endvidere har muligheden for at få støtte og opbakning hos sine nærmeste alt andet lige en positiv betydning for selvvurderet arbejdsevne. Arbejdserfaringer, som medarbejderne har fra de job, som de har haft i deres liv, blev beskrevet ved hjælp af fire faktorer. De handlede dels om muligheder for at lære nye ting og have indflydelse, dels om arbejdsmiljøets sundhed og sikkerhed i ansættelsen (jf. tabel 7.1).

Disse faktorer, som beskriver arbejdsrelaterede forhold, udgjorde sammen med stilling og alder i alt 15 variabler, jf. oversigt over variablerne i tabel 7.1. Analyserne omfattede imidlertid endnu en faktor, selvvurderet helbred, vel vidende, at dette valg kan diskuteres. Selvvurderet helbred er ifølge andre undersøgelser relateret til arbejdsevne. På trods af, at den relativt høje samvariation mellem selvvurderet helbred og arbejdsevne giver metodiske betænkeligheder (korrelation 0.50 med arbejdsevne i dette materiale), blev selvvurderet helbred taget med i analyserne for at undersøge, om arbejdsrelaterede forhold har betydning for selvvurderet arbejdsevne, når der tages højde for helbredet.

Hele materialet

Tabel 7.2 giver en oversigt over, hvordan de faktorer, som blev antaget at have betydning for selvvurderet arbejdsevne, tilsammen forklarer god arbejdsevne. De faktorer, som er stærkest relateret til god arbejdsevne, er alder, selvvurderet helbred og to faktorer, som beskriver forholdet mellem individ og dets arbejde (spørgsmålet, om man er på sin rette plads i det nuværende job, og om arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet). Endvidere har flere faktorer, som beskriver arbejdets indholdsmæssige krav og arbejds erfaringer, en signifikant indvirkning på arbejdsevnen. Dertil kommer, at stillingen er relateret til arbejdsevnen.

Sandsynligheden for, at selvvurderet arbejdsevne er god stiger, hvis selvvurderet helbred er godt eller meget godt, hvis medarbejderen oplever, at han/hun er på sin rette hylde i sit arbejde (ville »helt sikkert« vælge samme job igen), og hvis arbejdet ikke tager så meget energi, at det går ud over privatlivet. Hvis individet i sit job har mulighed for at anvende sin viden og sine erfaringer, og hvis det har et afvekslende arbejde, stiger sandsynligheden for, at arbejdsevnen er god, men den falder, hvis arbejdet er fysisk meget anstrengende. Det at individet har haft mulighed for at lære nye ting og få nye erfaringer, og mulighed for at påvirke og forme arbejdet i de job, som det har haft i sit liv, har ligeledes en positiv sammenhæng med selvvurderet arbejdsevne. Sikkerhed i ansættelsen i de job, man har haft i sit liv går i samme retning.

Stillingen har ikke en særlig markant betydning for selvvurderet arbejdsevne, når der tages højde for alder og helbred samt arbejdsrelaterede faktorer (jf. tabel 7.2 og bilagstabel B2.1).

Alder viste en negativ effekt på selvvurderet arbejdsevne, hvilket kan skyldes, at der med alderen er en større diskrepans mellem arbejds krav og individets (fysiske) funktionsevne. En anden forklaring kan være metodisk, idet spørgsmålet forudsætter, at den nuværende arbejdsevne vurderes i forhold til den højeste i livet. Det kan betyde, at de ældre i materialet er tilbøjelige til at give en lavere vurdering end de yngre.

Der var arbejdsforhold, som *ikke* viste en forventet positiv sammenhæng med selvvurderet arbejdsevne, fx social støtte på arbejdspladsen. Social støtte er målt ved hjælp af to spørgsmål, som drejer sig om mulighed for at få hjælp eller støtte henholdsvis fra kolleger eller den nærmeste chef. Heller ikke spørgsmålet, hvorvidt det er muligt at få støtte og opbakning fra sine

nærmeste, hvis man har problemer i arbejdet, viser sammenhæng med selvvurderet arbejdsevne. Det var tænkt, at dette spørgsmål ville fungere som indikator på det sociale netværks positive betydning for arbejdsevnen eller omvendt – hvis det ikke er muligt at få støtte og opbakning fra sine nærmeste – som indikator på, at arbejdsevnen påvirkes af problematiske livsforhold. I denne sammenhæng skal det nævnes, at der ikke fandtes betydelige forskelle mellem de fire stillingsgrupper i spørgsmålet om at få støtte og opbakning fra sine nærmeste.

De fire stillingsgrupper

Den samme model blev anvendt i hver af de fire stillingsgrupper for at undersøge, om sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og ressourcer er som i hele materialet. Det viste sig, at den eneste faktor, som har en stærk positiv sammenhæng med selvvurderet arbejdsevne i alle fire stillingsgrupper, er selvvurderet helbred (tabel 7.2). Alder har en negativ effekt på selvvurderet arbejdsevne i andre stillingsgrupper bortset fra hjemmehjælperne, hvilket er noget overraskende med hensyn til, at diskrepansen mellem arbejdets krav og funktionsevne netop er påvist at være et problem blandt ældre arbejdstagere med et fysisk krævende job (fx Ilmarinen m.fl.1997). Oplevelsen af, at man er på sin rette plads i det nuværende job (ville vælge det igen), viste en positiv sammenhæng med selvvurderet arbejdsevne i andre stillingsgrupper bortset fra rengøringsassistenterne. Denne sammenhæng var særdeles markant blandt hjemmehjælperne og sygeplejerskerne, dvs. i de to stillingsgrupper, som var de mest motiverede til deres arbejde (jf. kapitel 5). Et arbejde, som tager så meget energi, at det går ud over privatlivet, påvirker arbejdsevnen negativt i sygeplejerskegruppen, og den samme tendens findes hos kontormedarbejderne og rengøringsassistenterne, men derimod ikke hos hjemmehjælperne. Bortset fra kontormedarbejderne (jf. tabel 7.2) er sammenhængen mellem de øvrige arbejdsrelaterede faktorer og selvvurderet arbejdsevne som regel ikke signifikante i de enkelte stillingsgrupper, selv om de går i den samme retning som i hele materialet. Det kan bl.a. skyldes gruppestørrelsen.

Tabel 7.2 Sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og selv vurderet arbejdsevne i hele materialet og i de fire stillingsgrupper

Variabel	Hele materialet N=2412	Rengøringsassistent N=383	Hjemmehjælper N=621	Kontomedarbejder N=676	Sygeplejerske N=732
	Sammenhæng ¹	Sammenhæng ¹	Sammenhæng ¹	Sammenhæng ¹	Sammenhæng ¹
<i>Baggrund</i>					
Stillingsgruppe	*				
Aldersgruppe	negativ ***	negativ (.09) ***	ingen	negativ **	negativ *
Selv vurderet helbred ²	positiv ***	positiv ***	positiv ***	positiv ***	positiv ***
<i>Arbejdets indholdsmæssige krav</i>					
Hvor afvekslende er arbejdet	positiv (.06)	ingen	ingen	positiv *	ingen
Mulighed for at anvende viden og erfaringer	positiv *	ingen	ingen	positiv **	ingen
Hvor psykisk anstrengende er arbejdet	ingen	ingen	negativ (.07)	ingen	ingen
Hvor fysisk anstrengende er arbejdet	negativ *	ingen	ingen	negativ *	ingen
<i>Arbejdsklima/samspil</i>					
Mulighed for at få hjælp/støtte fra kolleger	ingen	ingen	ingen	ingen	ingen
Mulighed for at få hjælp/støtte fra nærmeste chef	ingen	ingen	ingen	ingen	ingen
<i>Forholdet mellem individ og arbejde</i>					
Tilfredshed med det nuværende arbejde (ville vælge det igen)	positiv ***	ingen	positiv ***	positiv (.11)	positiv **
Arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet	negativ ***	ingen	ingen	negativ (.06)	negativ ***
Mulighed for at få støtte/opbakning fra sine nærmeste	ingen	ingen	ingen	ingen	positiv *
<i>Arbejdserfaringer</i>					
Mulighed for at lære nye ting i de job, man har haft	positiv *	ingen	ingen	positiv *	ingen
Mulighed for at påvirke og forme sit arbejde i de job, man har haft	positiv *	ingen	ingen	ingen	ingen
Arbejdsmiljøet har været sikkert og sundt i de job, man har haft	ingen	ingen	ingen	ingen	ingen
Sikkerhed i ansættelsen i de job, man har haft	positiv (.07)	ingen	ingen	ingen	ingen

1 For at betragte sammenhængen som signifikant forudsættes en p-værdi <0,1, jf. også bilagstabel B2.1.

2 Hvis selv vurderet helbred ikke er med i modellen, viser de samme faktorer som i tabellen en signifikant sammenhæng med selv vurderet arbejdsevne.

Arbejdsmotivation

Som indikator på arbejdsmotivation blev anvendt spørgsmålet, i hvor høj grad medarbejderne føler sig motiveret og engageret i deres arbejde. Til denne analyse blev medarbejderne opdelt i to grupper, dvs. »motiveret i høj grad« (68% af medarbejderne i undersøgelsen) og »motiveret i nogen grad eller ikke særligt« (32% af medarbejderne).

Antagelserne

Arbejdsrelaterede forholds betydning for motivation er interessant, idet motivation og engagement kan forventes at have betydning for arbejdspræstation og arbejdets kvalitet. De arbejdsrelaterede forhold i denne analyse drejer sig hovedsagelig om forhold, som er blevet beskrevet som kendetegnende for »det gode arbejde« eller »det udviklende arbejde«. Således antages det, at mulighed for at tilrettelægge sit eget arbejde, mulighed for at anvende sin viden og sine erfaringer samt et indholdsmæssigt afvekslende arbejde øger motivation og engagement i arbejdet. Endvidere er det antagelsen, at mulighed for at lære nye ting og få nye erfaringer samt mulighed for at påvirke og forme sit arbejde i de job, man har haft i sit liv, er knyttet til højere arbejdsmotivation. Med andre ord: Arbejdet, som er kendetegnet ved de ovennævnte indholdsmæssige udfordringer skaber forudsætninger for, at individet er motiveret og indholdsmæssigt engageret i sit arbejde. Blandt andre forhold, som forventes at have betydning for arbejdsmotivation, er arbejdsklima og samspil på arbejdspladsen. Det antages, at det øger motivationen, hvis de ansatte opmuntres til at komme med ideer til at gøre ting bedre på arbejdspladsen, og hvis det er muligt at få hjælp og støtte fra kolleger eller fra den nærmeste chef i tilfælde af, at der opstår problemer i arbejdet.

Spørgsmålet, om arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet, er af interesse, idet overbelastning forventes at påvirke arbejdsmotivationen negativt. Denne sammenhæng kan dog være kompliceret, idet udbrændthed, som ikke så sjældent forekommer hos kvindelige ansatte i omsorgs- og plejerelevanter job, netop kan være et resultat af et højt engagement og høj grad af involvering.

Endvidere blev arbejdsindtægts betydning for egen/familiens økonomi taget med i analysen, idet de økonomiske forhold kan have betydning for motivation og engagement.

Hele materialet

Tabel 7.3 sammenfatter, hvordan de nævnte forhold tilsammen forklarer god arbejds motivation, når der er taget højde for bl.a. stilling og alder. De fleste arbejdsrelaterede forhold, som blev antaget at være af betydning, viste en signifikant sammenhæng med arbejds motivation. Disse forhold handler om arbejdets indholdsmæssige udfordringer, herunder mulighed for at anvende sin viden og lære nyt samt mulighed for at påvirke og forme sit arbejde. Dette gælder både for det nuværende arbejde og de job, medarbejderen har haft i sit liv. Den sidstnævnte sammenhæng skyldes formodentlig, at hvis de tidligere job har været motiverende og udfordrende, er det højst sandsynligt, at også det nuværende job har den samme karakter.

Endvidere viser det sig, at arbejdsklima og samarbejdsforholdene på arbejdspladsen, herunder ledelsens holdning til medarbejderne, har en stor betydning for arbejds motivationen (at de ansatte opmuntres med at komme med ideer til at gøre ting bedre på arbejdspladsen, og at de ansatte har mulighed for at få hjælp/støtte fra deres nærmeste chef). Disse aspekter er forhold, som varierer fra arbejdsplads til arbejdsplads. Resultatet, at mulighed for at få støtte/hjælp fra kolleger ikke har en entydig sammenhæng med arbejds motivation, er noget uventet.

Arbejde, som er så energikrævende, at det har en negativ indvirkning på privatlivet, påvirker ligeledes arbejds motivationen negativt. En faktor, hvor sammenhængen med arbejds motivation ikke er entydig, er mulighed for at tilrettelægge sit eget arbejde. Dette er overraskende, idet det samme spørgsmål som her, er anvendt i andre undersøgelser til at måle, om arbejdet er udviklende (jf. fx Thaulow 1994) uden at diskutere eventuelle problemer med spørgsmålet. Resultaterne her tyder på, at spørgsmålet ikke uden problemer kan anvendes til at beskrive graden af indflydelse på egen arbejds situation.

Arbejdsindtægts betydning for egen/familiens økonomi viste ikke at have indflydelse på motivation i dette materiale, hvor de fleste betegner det som motiverende ved arbejdet, at det giver personlig tilfredshed, eller at det giver mulighed for at være sammen med andre (jf. kapitel 5). Den økonomiske forpligtelse er måske ikke så betydningsfuld her som generelt, idet de færreste medarbejdere i undersøgelsen har små børn.

På trods af, at flere undersøgelser peger på, at tilfredsheden med arbejdet er højere i de ældre grupper, viser *alderen* her ikke indflydelse på arbejds-

motivation. Det var heller ikke tilfældet i de beskrivende analyser (kapitel 5). *Stillingen* er relateret til arbejdsmotivation på den måde, at hjemmehjælperne, rengøringsassistenterne og kontormedarbejderne, som har et arbejde, som opfylder ovennævnte arbejdskarakteristika for høj arbejdsmotivation, har en højere arbejdsmotivation end sygeplejerskerne, som har et arbejde, hvor de gode vilkår ikke er til stede (jf. bilagstabel B2.2).

De fire stillingsgrupper

Sammenhænge i de enkelte stillingsgrupper går i den samme retning som i hele materialet. Generelt er de ikke helt så markante, hvilket højst sandsynligt skyldes gruppestørrelsen. Effekterne er stærkest blandt kontormedarbejderne og sygeplejerskerne. I alle fire stillingsgrupper gælder det, at medarbejderne, som oplever deres arbejde afvekslende, som generelt har haft mulighed for at lære nye ting og få nye erfaringer i de job, som de har haft i deres liv, og som er på en arbejdsplads, som støtter medarbejderne til at udvikle deres arbejde, har en højere arbejdsmotivation end hvis situationen er den modsatte. Det er også tydeligt, at arbejde, som er overbelastende på den måde, at det tager så meget energi, at det går ud over privatlivet, mindsker arbejdsmotivation.

Tabel 7.3 Sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og arbejdsmotivation i hele materialet og i de fire stillingsgrupper

Variabel	Hele materialet N=2412	Rengøringsassistent N=383	Hjemmehjælper N=621	Kontor medarbejder N=676	Sygeplejerske N=732
	Sammenhæng ¹	Sammenhæng ¹	Sammenhæng ¹	Sammenhæng ¹	Sammenhæng ¹
<i>Baggrund</i>					
Stillingsgruppe	ingen ***	ingen	ingen	positiv (.06)	ingen
Aldersgruppe	ingen	ingen	ingen	ingen	ingen
<i>Arbejdets indholdsmæssige krav</i>					
Hvor afvekslende er arbejdet	positiv ***	positiv **	positiv **	positiv ***	positiv ***
Mulighed for at anvende viden og erfaringer	positiv ***	positiv (.06)	ingen	ingen	ingen
<i>Indflydelse på egen arbejdssituation</i>					
Mulighed for at tilrettelægge eget arbejde ²	ingen	ingen	ingen	ingen	ingen
<i>Arbejdsklima/samspil</i>					
De ansatte opmuntres til at komme med ideer	positiv ***	positiv **	positiv **	positiv ***	positiv ***
Mulighed for at få hjælp/støtte fra kolleger ²	ingen	ingen	ingen	ingen	ingen
Mulighed for at få hjælp/støtte fra nærmeste chef	positiv ***	ingen	ingen	positiv **	positiv *
<i>Forholdet mellem individ og arbejde</i>					
Arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet	negativ ***	negativ ***	negativ ***	negativ ***	negativ ***
<i>Arbejdserfaringer</i>					
Mulighed for at lære nye ting i de job, man har haft	positiv ***	positiv **	positiv ***	ingen	positiv **
Mulighed for at påvirke og forme sit arbejde i de job, man har haft	positiv ***	positiv (.12)	positiv (.11)	positiv (.12)	positiv ***
<i>Økonomiske forhold</i>					
Arbejdsindtægts betydning for egen/familiens økonomi	ingen	ingen	ingen	ingen	ingen

1 For at betragte sammenhængen som signifikant forudsættes en p-værdi <0,1, jf. også bilagstabel B2.2.

2 Ingen entydig effekt, jf. bilagstabel B2.2.

Indstilling til udvikling

Indstilling til udvikling viste sig i de tidligere analyser at være stærkt relateret til stillingen (jf. afsnit 5.1). Sygeplejerskerne og kontormedarbejderne var i høj grad og hjemmehjælperne og rengøringsassistenterne i mindre grad udviklingsorienterede, når kriteriet er, om medarbejderne er i gang med at lære noget nyt inden for deres arbejdsområde. I hele materialet var 52% ifølge denne definition udviklingsorienterede, mens 48% ikke var det. »Udviklingsorientering« fortolkes her som en ressource, dvs. som udtryk for medarbejdernes vilje til at holde sig i gang og holde sig ajour.

Antagelserne

De faktorer, som blev antaget at have betydning for at være udviklingsorienteret, er vist i tabel 7.1. Størstedelen af faktorerne er de samme som i den foregående model om arbejdsmotivation. Således forventes det, at hvis arbejdet giver medarbejderen mulighed for at bruge sin viden og sine erfaringer og for at lære nye ting, er man i højere grad udviklingsorienteret. Det forventes også, at en »udviklingsvenlig« arbejdsplads motiverer medarbejderne til at lære nyt. Et arbejde, som er overbelastende (som tager så meget energi, at det går ud over privatlivet), forventes at have som konsekvens, at medarbejderne ikke har overskud til at lære nyt. Blandt faktorer uden for arbejdsituationen kan det tænkes, at længden af erhvervsuddannelse og den økonomiske situation har betydning for, hvor udviklingsorienteret man er. Endvidere forventes det, at hvis arbejdet er en meget vigtig del af livet, betyder det, at man i højere grad satser på at lære nyt og holde sig i gang.

Hele materialet

De faktorer, som har den stærkeste sammenhæng med, om man er positivt indstillet til udvikling, er, om arbejdet er indholdsmæssigt afvekslende (i modsætning til at være ensformigt), om arbejdet er en vigtig del af livet, om arbejdspladsen er præget af, at de ansatte opmuntres til at udvikle sig, og stillingsgruppe (tabel 7.4). Stillingen er den mest afgørende af de undersøgte faktorer, og som forventet viser det sig, at rengøringsassistenterne og derefter hjemmehjælperne er betydeligt mindre udviklingsorienterede end sygeplejerskerne og kontormedarbejderne (jf. bilagstabel B2.3).

Tabel 7.4 Sammenhængen mellem arbejdsrelaterede faktorer og indstilling til udvikling (at lære nyt på sit arbejdsområde)

Variabel	Hele materialet N=2254	
	Sammenhæng ¹	
<i>Baggrund</i>		
Stillingsgruppe		***
Aldersgruppe	ingen	
Erhvervsuddannelse	positiv	(.06)
<i>Arbejdets indholdsmæssige krav</i>		
Hvor afvekslende er arbejdet	positiv	***
Mulighed for at anvende sin viden og sine erfaringer	ingen	
<i>Arbejdsklima/samspil</i>		
De ansatte opmuntres til at komme med ideer	positiv	**
<i>Forholdet mellem individ og arbejde</i>		
Hvor vigtigt er arbejdet i livet	positiv	***
Arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet	ingen	
<i>Arbejdserfaringer</i>	positiv	*
Mulighed for at lære nye ting i de job, man har haft	positiv	*
Mulighed for at påvirke og forme sit arbejde i de job, man har haft		
<i>Økonomiske forhold</i>	ingen	
Arbejdsindtægts betydning for egen/familiens økonomi		

1 For at betragte sammenhængen som signifikant forudsættes en p-værdi < 0.1, jf. også bilagstabel B2.3.

I denne analyse har stilling en helt anden betydning end i de to foregående analyser, idet den har en selvstændig sammenhæng langt ud over de andre forhold (tabel 7.4 og bilagstabel B2.2). Dette resultat samt det, at modellen ikke giver mening i de enkelte stillingsgrupper, tyder på, at selve indikatoren »udviklingsorientering« ikke er helt pålidelig. Markante forskelle i, hvor udviklingsorienterede de fire stillingsgrupper er, kan skyldes, at stillingsgrupperne med større mentale arbejdskrav (sygeplejerskerne og kontormedarbejderne) har overrapporteret, mens de to øvrige stillingsgrupper med hovedsagelig fysiske arbejdskrav (rengøringsassistenterne og hjemmehjælperne) har underrapporteret, hvor udviklingsorienterede de er. Besvarelsen kan afspejle generelle holdninger til, at læring og udvikling er vigtigere i nogle job end andre. Endvidere kan det tænkes, at spørgsmålet blev forstået således, at det alene handler om ny (boglig) viden, selv om meningen var at afdække både teoretisk viden og praktisk kunnen, som er relevant for at blive dygtigere i sit job. Dette metodiske resultat stiller udfordringer til at udvikle instrumenter, som kan anvendes til at kortlægge medarbejder-

nes indstilling til at udvikle sig, som anses for at være et vigtigt aspekt med hensyn til ressourcer i arbejdet.

7.2 **Arbejdsrelaterede forhold og arbejdsmæssige fremtidsplaner**

En af undersøgelsens problemstillinger gik ud på at finde frem til, hvordan de 45-59-åriges nuværende situation – oplevelsen af ressourcer og arbejdet – hænger sammen med deres arbejdsmæssige forventninger i de kommende år. Denne analyse indeholdt to indikatorer, hvoraf den ene handlede om forventet erhvervsaktivitet (hvor længe medarbejderne ønsker at være på arbejdsmarkedet) og den anden egen vurdering af ressourcer på fem års sigt (om medarbejderne tror, at de kan klare sig i deres nuværende job om fem år).

I begge analyser benyttes samme faktorer til at beskrive sammenhænge. Det antages, at de nuværende ressourcer – selvvurderet helbred, selvvurderet arbejdssevne, arbejds motivation og indstilling til udvikling – allesammen har betydning for erhvervsaktiviteten og egen prognose af ressourcer. Det andet forhold, som forventes at være væsentligt, er, hvordan det nuværende job passer – eller er tilpasset – individet, herunder for de individuelle forudsætninger og behov. For at undersøge dette blev der alene valgt faktorer, som har en karakter af »helhedsvurderinger« af arbejdet, herunder tilfredshed med det nuværende arbejde (om man vil vælge det igen), hvor vigtig en del af livet arbejdet er, om arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet, samt om arbejdet er henholdsvis psykisk eller fysisk anstrengende. Arbejdsindtægtens betydning for egen/familiens økonomi var med i analyserne, idet de økonomiske forhold kan antages at påvirke holdninger til arbejdet.

Ud over alder og stillingsgruppe var antal erhvervsår med i analyserne, idet det kan forventes, at det har betydning for, hvor længe man ønsker at fortsætte på arbejdsmarkedet.

Analyserne her dækker de medarbejdere, som er erhvervsaktive, dvs. 96% af hele materialet.

Holdning til at fortsætte i arbejdet

Som beskrevet i kapitel 6 blev medarbejderne spurgt, hvornår de foretrak at holde op med at arbejde. De følgende analyser går ud på at undersøge, om de nuværende ressourcer eller arbejdsrelaterede forhold har betydning for, om medarbejderne ønsker at holde op med at arbejde før 60-årsalderen, som 60-årig («efterlønsalderen» på undersøgelsestidspunktet) eller som ældre end 60 år.

Først analyseres det, hvilke faktorer der har betydning for, om man ønsker at fortsætte længere end til de 60 år i forhold til, at man ønsker at holde op før 60-årsalderen (om der er forskelle mellem de to ydergrupper »over 60 år« og »under 60 år«). Derefter analyseres det, hvilke faktorer der har betydning for, om man ønsker at fortsætte længere end til de 60 år i forhold til, at man ønsker at holde op som 60-årig (om der er forskelle mellem grupperne »over 60 år« og »60 år«). Resultaterne af begge analyser vises i tabel 7.5.

På arbejdsmarkedet til man er over 60 år kontra til man er under 60 år

Tabel 7.5 giver en oversigt over de faktorer, som spiller en rolle for, at man ønsker at fortsætte til man er over 60 år i forhold til, at man ønsker at holde op før 60-årsalderen. Selv om materialet er betydeligt mindre end i de øvrige analyser (n= 540), er der flere faktorer, som har betydning for, at man vil foretrække at arbejde til man er over 60 år. Dels er der tale om nuværende ressourcer, dels om arbejdsrelaterede forhold. De to faktorer, som er mest afgørende for ønsket om at være længe på arbejdsmarkedet, er, hvor vigtig en del af livet arbejdet er, og om man oplever, at man er på sin rette plads i det nuværende arbejde (ville vælge det igen, hvis fik det tilbudt i dag). Alderen er ligeledes stærkt relateret til ønsket om at fortsætte længere end til 60 år. Sammenhængen går i den retning, at jo ældre man er, desto længere vil man blive på arbejdsmarkedet (jf. bilagstabel B2.4). Denne effekt kan ses både blandt de 55-årige og de 50-årige i forhold til de 45-årige. Stillingen er ikke relateret til ønsket om at fortsætte længere på arbejdsmarkedet, når der tages højde for de nuværende ressourcer og arbejdsrelaterede forhold vist i tabel 7.5.

Det, at arbejdet er psykisk eller fysisk anstrengende, har ingen selvstændig effekt, når der tages højde for andre faktorer. Det kan tænkes, at faktoren »arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet«, som mindsker sandsynligheden for at fortsætte længe på arbejdsmarkedet,

indeholder samme elementer som spørgsmålene, om arbejdet er fysisk henholdsvis psykisk anstrengende.

Af de fire indikatorer på ressourcer viser arbejdsmotivation og selvvurderet helbred en signifikant sammenhæng med ønsket om at fortsætte længe på arbejdsmarkedet (jf. tabel 7.5). Selvvurderet god arbejdsevne har også en positiv betydning, mens indstilling til udvikling ikke viser nogen sammenhæng.

Hverken det økonomiske incitament eller antal erhvervsaktive år viser sig at være af betydning i denne analyse.

På arbejdsmarkedet til man er over 60 år kontra til man er 60 år

I den næste fase blev den samme kombination af faktorer anvendt til at undersøge, hvilke faktorer der har betydning for, om man ønsker at fortsætte til man er over 60 år i forhold til, at man ønsker at holde op som 60-årig (om der er forskelle mellem grupperne »over 60 år« og »60 år«). De faktorer, som giver forklaring på, hvorvidt man ønsker at fortsætte til man er over 60 år i stedet for at holde op med at arbejde ved 60-års-alderen, handler om personlige ressourcer (selvvurderet arbejdsevne og helbred), oplevelsen af arbejdet (at arbejdet er en vigtig del af livet, og at arbejdet ikke er for energikrævende) og de økonomiske forhold (at arbejdsindtægten er vigtig for egen/familiens økonomi). Endvidere viser alderen en tilsvarende effekt som i den foregående analyse, dvs. at interessen for at blive længere på arbejdsmarkedet stiger med alderen. Stillingen er relateret til ønsket om at fortsætte længere på arbejdsmarkedet på den måde, at rengøringsassistenterne og hjemmehjælperne sjældnere end kontomedarbejderne og sygeplejerskerne ønsker at fortsætte længere end til 60-års-alderen (jf. bilagstabel B2.5).

Tabel 7.5 På arbejdsmarkedet til man er over 60 år sammenlignet med under 60 år og op til 60 år

Variabel	Over 60 år vs. under 60 år (N=540)	Over 60 år vs. 60 år (N=1482)
	Sammenhæng ¹	Sammenhæng ¹
<i>Baggrund</i>		
Stillingsgruppe	ingen	(.09)
Aldersgruppe	positiv ***	positiv ***
Antal erhvervsaktive år	ingen	ingen
<i>Nuværende ressourcer</i>		
Selv vurderet helbred	positiv *	positiv (.17)
Selv vurderet arbejdsevne	positiv (.08)	positiv ***
Arbejdsmotivation	positiv **	ingen
Indstilling til udvikling	ingen	ingen
<i>Arbejdets indholdsmæssige krav</i>		
Hvor psykisk anstrengende er arbejdet	ingen	ingen
Hvor fysisk anstrengende er arbejdet	ingen	ingen
<i>Forholdet mellem individ og arbejde</i>		
Tilfredshed med det nuværende arbejde (ville vælge det igen)	positiv **	ingen
Arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet	negativ *	negativ **
Hvor vigtigt er arbejdet i livet	positiv ***	positiv *
<i>Økonomiske forhold</i>		
Arbejdsindtægts betydning for egen/familiens økonomi	ingen	positiv *

1 For at betragte sammenhængen som signifikant forudsættes en p-værdi < 0.1, jf. også bilagstabel B2.4 og B2.5.

Fremtidige ressourcer

Tidligere undersøgelser har påvist, at medarbejdernes egen prognose af ressourcer – om de kan klare sig i deres nuværende job om fem år – har en stærk sammenhæng med, hvordan det egentlig vil gå med dem arbejdsmæssigt. Derfor var det af interesse at analysere, hvilke faktorer der er relateret til medarbejdernes egen vurdering af ressourcer på fem års sigt. I hele materialet anførte 62%, at de »helt sikkert« tror, at de kan klare sig i deres nuværende job om fem år, mens 38% udtrykte usikkerhed af forskellig grad.

Det viste sig, at alle faktorer i modellen bortset fra to (stilling og hvor vigtig en del af livet arbejdet er) hænger sammen med vurderingen af de fremtidige ressourcer (tabel 7.6). Som forventet er de nuværende ressourcer stærkt relateret til vurderingen af, hvordan ressourcerne udvikler sig på fem

års sigt. Selvvurderet helbred og arbejdsevne har en særdeles stor betydning, mens arbejds motivation og indstilling til udvikling ikke er helt så signifikante.

Men de fremtidige ressourcer er ikke alene afhængige af de nuværende ressourcer. De er også signifikant påvirket af faktorer, som beskriver, hvor godt individet befinder sig i det nuværende arbejde. Et arbejde, som er fysisk eller psykisk anstrengende, og som tager så meget energi, at det går ud over privatlivet, mindsker sandsynligheden for, at medarbejderen tror, at hun kan klare sig i jobbet på fem års sigt. Hvis individet oplever at være på sin rette plads i det nuværende arbejde, stiger sandsynligheden for at kunne klare sig i jobbet også fremover.

Endvidere har alderen en negativ effekt på vurderingen af ressourcerne. Det faktum, at en del af den ældste gruppe (de 55-årige) allerede er nået 60-års-alderen om fem år, kan give en delvis forklaring på, at sammenhængen er så markant (jf. også bilagstabel B2.6). Stillingsgruppen er ikke relateret til medarbejdernes vurdering af, hvorvidt de kan klare sig i deres nuværende arbejde om fem år. Grunden hertil er formentlig, at andre faktorer i modellen tager højde for stillingsforskellene (jf. tabel 7.6).

Det viste sig, at de beskrevne sammenhænge i store træk kan findes også i de enkelte stillingsgrupper (tabel 7.6). Sammenhængene er dog ikke så signifikante, hvilket formentlig skyldes gruppestørrelsen.

Tabel 7.6 Sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og nuværende ressourcer i forhold til de fremtidige ressourcer

Variabel	Hele materialet N=2328	Rengøringsass. N=366	Hjemmehjælper N=613	Kontomedarb. N=630	Sygeplejerske N=719
	Sammenhæng ¹	Sammenhæng ¹	Sammenhæng ¹	Sammenhæng ¹	Sammenhæng ¹
<i>Baggrund</i>					
Stillingsgruppe	ingen				
Aldersgruppe	negativ ***	negativ ***	negativ ***	negativ ***	negativ ***
<i>Nuværende ressourcer</i>					
Selvvurderet helbred	positiv ***	positiv ***	positiv ***	ingen	positiv ***
Selvvurderet arbejdsevne	positiv ***	positiv *	positiv ***	positiv ***	positiv ***
Arbejdsmotivation	positiv **	ingen	positiv **	ingen	ingen
Indstilling til udvikling	positiv **	ingen	positiv **	positiv (.08)	ingen
<i>Arbejdets indholdsmæssige krav</i>					
Hvor psykisk anstrengende er arbejdet	negativ ***	ingen	ingen	negativ **	negativ **
Hvor fysisk anstrengende er arbejdet	negativ ***	negativ **	negativ **	negativ **	negativ *
<i>Forholdet mellem individ og arbejde</i>					
Tilfredshed med det nuværende arbejde (ville vælge det igen)	positiv ***	ingen	ingen	positiv *	ingen
Arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet	negativ ***	negativ ***	ingen	negativ ***	negativ (.09)
Hvor vigtigt er arbejdet i livet	ingen	positiv *	ingen	ingen	ingen
<i>Økonomiske forhold</i>					
Arbejdsindtægts betydning for egen/familiens økonomi	ingen ²	ingen	ingen	ingen	ingen

1 For at betragte sammenhængen som signifikant forudsættes en p-værdi <0,1, jf. også bilagstabel B2.6.

2 Ingen entydig effekt, jf. bilagstabel B2.6.

7.3 Opsamling

Analysér af sammenhænge mellem arbejdsrelaterede forhold og ressourcer bestod af to dele (jf. undersøgelsens 4. problemstilling):

- Hvilken betydning har arbejdsrelaterede forhold for ressourcer som 45-59-årig (afsnit 7.1)?
- Hvilken betydning har arbejdsrelaterede forhold og nuværende ressourcer for medarbejdernes holdninger til at fortsætte i arbejdet og fremtidige ressourcer (afsnit 7.2)?

Disse analyser skulle give et mere komplet billede af, om og hvordan ressourcerne i arbejdet er betinget af arbejdsrelaterede forhold, end det er tilfældet i kapitel 5 og 6, hvor ressourcer og forventninger til at fortsætte i arbejdet betragtes alene i forhold til stillings- og aldersgruppen. Analyserne i dette kapitel bygger på en statistisk analyseteknik, som gør det muligt at undersøge flere faktorer samtidigt, og således, at der tages højde for andre faktorer, som kan have betydning for ressourcer (fx alder).

Indikatorer på arbejdsrelaterede forhold blev valgt på baggrund af resultater af de beskrivende analyser (jf. kapitel 4) og korrelationsanalyser. De arbejdsrelaterede forhold omhandlede arbejdets indholdsmæssige krav, indflydelse på egen arbejdssituation, arbejdsklima og samspil på arbejdspladsen, forholdet mellem individ og arbejde samt arbejds erfaringer i de job, individet har haft i sit liv (jf. tabel 7.1). Det er faktorer, som på forskellig måde kan antages at være af relevans for medarbejdernes muligheder for at udvikle deres ressourcer, kvalifikationer og kompetence. De øvrige faktorer, som var med i analyserne, er forhold, som enten beskriver individuelle forudsætninger (fx alder, stillingsgruppe, helbred, erhvervsuddannelse) eller livssituation (økonomiske forhold).

Materialet i analyserne er de medarbejdere, som var erhvervsaktive på undersøgelsestidspunktet, dvs. 96% af hele materialet i undersøgelsen.

Sammenhænge mellem arbejdsrelaterede forhold og nuværende ressourcer

Hovedproblemstillingen var at finde frem til, hvilke forhold i arbejdet – såvel de nuværende som hidtidige – der har betydning for ressourcer i 45-59-års-alderen. Som indikatorer på ressourcer blev anvendt selv vurderet arbejdsevne, arbejds motivation og indstilling til udvikling på arbejdet. For

analyserne blev medarbejdernes vurderinger på disse indikatorer opdelt i to kategorier (dikotomiseret) således, at de repræsenterer henholdsvis positiv og negativ tilstand (ressourcer og mangel på ressourcer).

Hovedresultatet er, at flere arbejdsrelaterede forhold er relateret til medarbejdernes ressourcer i alle tre analyser. Sammenhængene er stærkest til selvvurderet arbejdsevne og arbejdsmotivation. De faktorer, som har mest betydning for selvvurderet arbejdsevne, er arbejdets indholdsmæssige krav (fx muligheden for at anvende sin viden og sine erfaringer), arbejdets hidtidige karakter (fx muligheden for at lære nye ting og muligheden for at påvirke og forme sit arbejde i de job, man har haft i sit liv) og faktorer, som beskriver forholdet mellem individ og arbejde (fx hvorvidt arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet). Arbejdsmotivation er mest påvirket af arbejdets indholdsmæssige krav, arbejdsklima og samarbejdsrelationer på arbejdspladsen (fx at de ansatte opmuntres til at komme med ideer og mulighed for at få hjælp/støtte fra ledelsen) og arbejdets hidtidige karakter. Indstilling til udvikling viste ligeledes logiske sammenhænge med arbejdsrelaterede forhold, men mest i forhold til, om arbejdet er afvekslende, og om arbejdet er en vigtig del af livet.

Stillingsgruppen havde i alle tilfælde betydning for ressourcer, hvilket tyder på, at den indeholder information, som de ovennævnte arbejdsrelaterede faktorer ikke helt dækker. Alderen havde betydning for vurdering af arbejdsevnen, hvilket delvis kan skyldes spørgsmålsformuleringen (vurdering af den nuværende arbejdsevne i forhold til den bedste i livet, hvilket sætter de ældre medarbejdere i en mere ugunstig situation end de yngre). På den anden side kan alderseffekten i forhold til selvvurderet arbejdsevne også afspejle større diskrepans mellem arbejdets krav og egen funktions-evne med alderen. De økonomiske forhold viste ingen sammenhæng med ressourcer.

Sammenhænge mellem arbejde og ressourcer som 45-59-årig og forventninger til erhvervsaktivitet og resourceudvikling

Denne analyse indeholdt to indikatorer, hvoraf den ene handlede om erhvervsaktivitet (hvor længe medarbejderne ønsker at være på arbejdsmarkedet), og den anden egen vurdering af ressourcer på fem års sigt (om medarbejderne tror, at de kan klare sig i deres nuværende job om fem år). Dermed er der tale om forhold, som giver en prognose for fremtiden i arbejdet.

Arbejdsrelaterede faktorer, som blev benyttet til at forklare henholdsvis erhvervsaktivitet og fremtidige ressourcer, var stort set de samme som i de foregående analyser af nuværende ressourcer. Derudover var indikatorer på de nuværende ressourcer – selv vurderet arbejdsevne, arbejdsmotivation, indstilling til udvikling og selv vurderet helbred – med i analyserne, idet det var antagelsen, at de har betydning for erhvervsaktiviteten og egen prognose for ressourcer.

Analysen af *erhvervsaktivitet* gik ud på at undersøge, om de nuværende ressourcer eller arbejdsrelaterede forhold har betydning for, om medarbejderne ønsker at holde op med at arbejde før 60-års-alderen, som 60-årig (efterlønsalderen på undersøgelsestidspunktet) eller som ældre end 60 år. Først blev det analyseret, hvilke faktorer der har betydning for, at man ønsker at fortsætte til man er over 60 år i forhold til, at man ønsker at holde op før 60-års-alderen, og derefter, at man ønsker at fortsætte til man er over 60 år i forhold til, at man ønsker at holde op som 60-årig.

Generelt viste disse analyser, at der var større forskelle mellem grupperne »over 60 år« og »under 60 år« end mellem grupperne »over 60 år« og »60 år«. Arbejdsrelaterede forhold, selv vurderet arbejdsevne og selv vurderet helbred havde dog betydning i begge tilfælde. Det, at arbejdet er en vigtig del af livet, og at man er på sin rette plads i det nuværende arbejde, og at arbejdet ikke er alt for energikrævende, er forhold, som øger sandsynligheden for at fortsætte længere på arbejdsmarkedet. Endvidere har de økonomiske forhold betydning for medarbejdernes præferencer, men ikke i samme omfang som de arbejdsrelaterede forhold og ressourcer. Alder viser en stærk positiv sammenhæng med ønsket om at blive længe på arbejdsmarkedet (interessen for at blive længere på arbejdsmarkedet stiger med alderen), mens stillingen ikke har betydning i denne henseende, når der tages højde for andre af de ovennævnte forhold.

Analysen af *fremtidige ressourcer* gik ud på at undersøge, hvilke faktorer der er relateret til medarbejdernes egen vurdering af ressourcer på fem års sigt (mulighed for at klare sig i det nuværende job om fem år). Tidligere undersøgelser har påvist, at medarbejdernes egen prognose af ressourcer – om de kan klare sig i deres nuværende job om fem år – har en stærk sammenhæng med, hvordan det egentlig går med dem arbejdsmæssigt. Både de aktuelle arbejdsforhold (herunder fx hvor psykisk og fysisk anstrengende arbejdet opleves, og om medarbejderen oplever, at hun er på sin rette

plads i det nuværende arbejde) og nuværende ressourcer viste en stærk sammenhæng med vurderingen af egne ressourcer på fem års sigt. Alder viste her en negativ sammenhæng med ressourcer, dvs. at usikkerhed med hensyn til at kunne klare sig i det nuværende job bliver større med alderen. Stillingen var derimod ikke relateret til vurderingen af fremtidige ressourcer, når der blev taget højde for de ovennævnte forhold.

Hvilke konsekvenser har resultaterne?

Sammenfattende kan det konstateres, at medarbejdernes vurdering af egne ressourcer og deres holdninger til at fortsætte i arbejdet er afhængige af arbejdsrelaterede forhold. Der kan både vises sammenhænge mellem tidligere arbejdsforhold – arbejdshistorien – og nuværende ressourcer, og der kan vises sammenhænge mellem nuværende arbejdsforhold og ressourcer samt holdninger til at fortsætte i arbejdet og fremtidige ressourcer.

Resultaterne understøtter således undersøgelsens antagelse om, at arbejdets indhold, miljø og andre arbejdsvilkår påvirker individet gennem arbejdslivet. Arbejdet har betydning for individets måde at fungere på, og det er vigtigt at betragte individets ressourcer i de senere arbejdsår i dette perspektiv. De tidligere arbejdsår synes at bidrage til at skabe forudsætninger for et godt arbejdsliv i de senere arbejdsår. Men resultaterne tyder også på, at positive arbejdsforhold som 45-59-årig i et vist omfang kan kompensere for de negative virkninger, som fx er knyttet til nedsat helbred. Endvidere har de 45-59-åriges ressourcer og arbejdsforhold betydning for, hvor længe de ønsker at fortsætte i arbejdet.

Et vigtigt resultat er, at arbejdsforholdene ikke alene er stillingsbestemte, men at den enkelte arbejdsplads har en betydelig rolle i denne henseende. Det er formålstjenligt at kortlægge arbejdet mere specifikt end ved hjælp af stillingskategorien, og analysere sammenhænge mellem arbejde og ressourcer mere nuanceret. Denne tilgang giver muligheder for at identificere forhold i arbejdet, som er vigtige med henblik på at skabe bedre arbejdsvilkår til ældre arbejdstagere – både i de senere arbejdsår og tidligere.

8 Casebeskrivelser

Formålet med interviewene var at supplere og uddybe den beskrivelse af de 45-59-åriges ressourcer og arbejde, som kunne udledes af spørgeskemaundersøgelsen. Interessen samlede sig om

- S** sammenhængen mellem medarbejdernes nuværende ressourcer og kvalifikationer og deres arbejdsliv hidtil samt deres vurdering af, hvordan situationen vil udvikle sig for dem i fremtiden (afsnit 8.1)
- S** de forventninger, som medarbejderne i 45-59-års-alderen har til arbejdet (afsnit 8.2).

Spørgsmålet om sammenhængen mellem ressourcer og arbejdet blev således betragtet dels i et livshistorisk perspektiv, dels i forhold til livsfasen. Sagt med andre ord gik den første problemstilling ud på at beskrive, hvilke *forskelle* der findes mellem de 45-59-årige aktuelt og i forhold til deres fremtid, og hvordan disse eventuelt er relateret til deres erfaringer i arbejdslivet. Hensigten med den anden problemstilling var at betragte, om der findes *fælles træk* for de 45-59-årige i forhold til, hvilke forventninger og holdninger de har til arbejdet, og hvad der er vigtigt for dem i arbejdet i denne livsfase.

I forhold til det første tema er det især af interesse, under hvilke forudsætninger de 45-59-årige kan bevare eller udvikle deres ressourcer og kvalifikationer i arbejdet. Det andet tema skal belyse spørgsmålet, hvordan de 45-59-årige vurderer sig selv som medarbejdere – deres stærke og mindre stærke sider – og hvilke krav de stiller til et godt arbejde. Begge temaer handler om sammenhængen mellem arbejde og ressourcer, og især om spørgsmålet, hvilke forhold der i arbejdet er af betydning for produktiviteten som 45-59-årig.

Interviewene var eksplorative, og der blev sat fokus på at høre individets

egne forklaringer og fortolkninger på situationen. For at sikre, at interviewpersonerne var forskellige med hensyn til ressourcer, blev udvælgelsen baseret på medarbejdernes spørgeskemabesvarelser i de spørgsmål, som blev anvendt som indikatorer på ressourcer, jf. afsnit 3.3. Der blev interviewet i alt 13 personer, som repræsenterede de fire stillingsgrupper i undersøgelsen (jf. tabel 3.4).

8.1 **Forskelle mellem de 45-59-årige**

Forskelle mellem de 45-59-åriges nuværende situation og fremtidsudsigter i arbejdet beskrives i forhold til de to overordnede kategorier, som blev præsenteret i kapitel 2, nemlig »førtidsaldring/marginalisering« kontra »fortsat kompetenceudvikling/aktiv deltagelse«. Derved sættes der fokus på aspekter, som antages at være centrale ved beskrivelsen af forskelle i ressourcer i de senere arbejdsår og betydningen heraf for, hvordan den arbejdsmæssige fremtid tegner sig, nemlig kvalifikationer og påvirknings- og valgmuligheder med hensyn til egen arbejdssituation.

Kategorierne anvendes som en overordnet analyseramme ved beskrivelsen af forskelle i de 45-59-åriges ressourcer. For det første blev de interviewede klassificeret i en af de to grupper med hensyntagen til deres nuværende arbejdssituation, arbejdskarriere, nuværende kvalifikationer og fremtidsudsigter. Derefter beskrives – med de konkrete interview som udgangspunkt – hvad der er karakteristisk for de interviewede i de to grupper. Denne beskrivelse suppleres med casehistorier fra to interview angående kategorien »førtidsaldring« og fem interview angående kategorien »fortsat kompetenceudvikling«.

»Førtidsaldring«/marginalisering

Betegnelsen »førtidsaldring« henviser til begrænsede ressourcer og kvalifikationer i forhold til arbejdet. Den kan anvendes til at beskrive både en fysisk og en psykisk tilstand, dvs. den kan være knyttet til nedsat helbred eller mangelfulde kvalifikationer. Her betragtes førtidsaldringen primært i forhold til kvalifikationsaspektet og karrieremæssig stagnation/marginalisering i forhold til arbejdsmarkedet.

Førtidsaldring, karrieremæssig stagnation og marginalisering er betegnelser, som beskriver individets situation og tilstand. Det skal imidlertid

bemærkes, at de ikke opstår uden grund, og at årsagerne ikke nødvendigvis er individuelle, men de kan i lige så høj grad være arbejdsrelaterede. Her illustreres ved hjælp af to casehistorier, hvordan de ca. 50-årige kvinder befinder sig i en sådan situation, og hvordan arbejdet har medvirket dertil. Den ene casebeskrivelse handler om en 52-årig rengøringsassistent og den anden om en 51-årig kontorassistent.

52-årig rengøringsassistent, som har uddannelse som damefrisør, og som har arbejdet inden for dette fag de første 23 arbejdsår. Skiftede job i forbindelse med ejerskift af frisørsalonen og har arbejdet de seneste otte år som rengøringsassistent/service-medarbejder på et sygehus.

Arbejde og kvalifikationer (hidtil):

- Har arbejdet som damefrisør i sine forældres forretning efter den fireårige uddannelse, men forlod faget, da forældrene gik på pension – ønskede selv på det tidspunkt at prøve noget andet (»et arbejde med almindelige arbejdstider«), men har senere »bitterligt fortrudt«, at hun forlod faget.
- Har prøvet en gang at vende tilbage til faget med egen salon, men uden held.
- Er ikke tilfreds med sit nuværende job, bl.a. fordi arbejdet er for hårdt både psykisk og fysisk (arbejdet er forjaget og tungt), og fordi der er en dårlig stemning på arbejdspladsen, hvilket kommer til udtryk bl.a. som et stort fravær blandt rengøringspersonalet.
- Opfatter sine muligheder for at påvirke sin arbejdssituation meget begrænsede – beskriver sit arbejdsmiljø som negativt forstået på den måde, at hun hverken kan få støtte fra egen ledelse (på serviceafdelingen) eller fra medarbejdernes egne repræsentanter (tillidsmand) med hensyn til sine forslag om at forbedre arbejdsforhold, så arbejdet blev mindre belastende.
- Har fået en del fysiske skavanker i den seneste tid og har næsten ikke energi til andet end arbejdet.
- Positive aspekter i arbejdet er atmosfæren på selve børneafdelingen, hvor hun arbejder, og et godt samarbejde med sin jævnaldrende kollega.

Fremtid:

- Anser som den eneste mulighed at fortsætte, sådan som det er, og håbe, at det går, men er bekymret for, at helbredet bliver dårligere, hvilket kan betyde, at hun ikke kan fortsætte i det nuværende job til efterlønsalderen, eller hvis hun gør det, at hun til den tid er fuldt nedslidt.
- Oplever sine muligheder på arbejdsmarkedet meget begrænsede: anser sig selv som ufaglært, og at det derfor nærmest er den eneste mulighed at søge rengøringsarbejde; er ikke boligt orienteret og er derfor ikke interesseret i at tage en uddannelse (fx som social- og sundhedshjælper).
- Synes ikke selv, at hun har nogen som helst mulighed for at vende tilbage til sit gamle job som frisør – egne forklaringer er, at det er for sent nu efter at have været mange år væk fra faget (udviklingen er så hurtig), og at hun som 52-årig betragter sig selv som »for gammel i forhold til fagets image med unge flotte piger«.
- Synes, at kravene til de 50-årige i hendes job ikke skulle være de samme som til de yngre, idet man ikke længere har så mange kræfter (alder og mange år i arbejdsliv).

51-årig kontorassistent, som har været sammenlagt ca. i 17 år inden for faget, sidst som kommunalt ansat, men har været ledig de seneste to år. Har også haft flere job uden for kontorfaget.

Arbejde og kvalifikationer (hidtil):

- Kontoruddannet som ung og har arbejdet i sit liv både inden for faget og i andre job som ufaglært (fx som kantinemedarbejder), det sidstnævnte mest af hensyn til egen familiesituation.
- Den seneste ansættelse var et kontorarbejde i en kommune, hvor hun til sidst blev afskediget i forbindelse med omstruktureringer; har gået ledig i to år og skal ind i aktivperioden i nær fremtid.
- Har haft et nedadgående karriereforløb i de 13 år, hun var ansat i samme kommune: Sekretærstillingen blev nedlagt, hvorefter hun fik forskellige vikariater og blev flyttet fra job til job uden at selv kunne påvirke forløbet – fx til opgaver, hvor hun ikke kunne opretholde sine (edb)-kvalifikationer, og til opgaver, som hun ikke beherskede, og som hun ikke blev sat ordentlig ind i.
- Har søgt enkelte stillinger i den seneste tid – lige efter at hun blev fritstillet, havde hun ikke overskud til at søge noget som helst.
- Har helbredsmæssige begrænsninger (overfølsomhed), som blev forværret ved den seneste ansættelse.
- Er bekymret for, hvordan det skal gå, hvis hun får et job (om det er godt at få et job), men ønsker heller ikke at være flere år uden job eller i aktivering.

Fremtid:

- S** Den arbejdsmæssige fremtid tegner sig usikker – som om hun har mistet tilliden til, at det vil gå godt, »jeg tror heller ikke rigtigt på det ... at man kan få noget«, og er bange for et nyt nederlag – negative oplevelser ved den seneste ansættelse synes at have påvirket meget, bl.a. ønsker hun ikke at være ansat i en kommune (selv om hun kunne lide sit sekretærjob og i den periode opkvalificerede sig ved at tage Dansk Kommunalkursus 1 og 2).
- S** Har betænkeligheder ved, hvad hun selv kan og er egnet til; ved, at hvis arbejdet stiller for store (tempomæssige) krav, bliver hun stresset.
- S** Er ikke up to date med alle opgaver inden for kontorfaget, hvilket måske gør, at egne ønsker om et arbejde nu som 51-årig går i retning af et ufaglært arbejde (telefonbemand, piccoline, hospitalsmedhjælper).
- S** Har alt i alt betænkeligheder ved et eventuelt job med hensyn til indholdet/krav, kolleger/miljø og egne kvalifikationer – men vil inderst inde dog gerne have et (passende) job, og meget gerne et job, som hun kan have resten af sit liv.
- S** Da hun var ansat i kommunen, forestillede hun sig, at hun nok ville trække sig tilbage som 60-årig – men nu siger hun, at det afhænger meget af arbejdet, dvs. hvis hun har et godt job, så vil hun nok gerne blive længere.

Den nuværende situation

For begge kvinder er den nuværende arbejdsmæssige situation anstrengende og utilfredsstillende, og dette præger deres dagligdag meget (træthed, lidt overskud til andet). De har ikke udsigter til en konstruktiv løsning på den problematiske situation. De anser deres egne muligheder for at påvirke arbejdssituationen for meget begrænsede. De oplever, at de ikke har et

egentligt valg andet end at acceptere de rammer, som andre sætter for dem – i det ene tilfælde vilkårene på arbejdspladsen og i det andet tilfælde aktiveringssystemet.

Arbejdskarriere

De har begge haft en nedadgående arbejdskarriere kendetegnet ved, at mulighederne er blevet mere begrænsede med tiden. Fremtiden er blevet usikker på grund af begrænsede kvalifikationer og begrænsede (helbredsmæssige) ressourcer. På trods af, at de begge har en tidligere faglig uddannelse (den ene som frisør, den anden som kontorassistent), er de kommet i en situation, hvor deres muligheder er begrænset til at søge ufaglært arbejde.

Nuværende kvalifikationer

Den ene af de interviewede – rengøringsassistenten – er efter flere år uden for sit fag ifølge sin egen opfattelse ikke længere kvalificeret til sit oprindelige fag. Dette gør, at hun ifølge sin egen vurdering fremover udelukkende kan søge et ufaglært job. Hun ønsker ikke at uddanne sig som social- og sundhedshjælper, hvilket vil kunne tilbyde bredere jobmuligheder end rengøringsarbejde. Begrundelsen er, at hun slet ikke er bogligt orienteret, og at hun er bedst egnet til at arbejde med sine hænder. Den anden af de interviewede er delvis kvalificeret til sit job som kontorassistent, og hun vil i vis udstrækning gerne have opkvalificering. Nogle områder inden for kontorfaget – de mere teknisk eller regnskabsmæssigt orienterede – er dog helt udelukkede på grund af manglende erfaringer. For begges vedkommende er der alt i alt tale om begrænsninger, som kan betyde, at de ikke er så attraktive på arbejdsmarkedet som deres yngre kolleger. Dette skyldes bl.a., at de ikke længere er kvalificeret til deres fag, og at de ikke har en anden kompetencegivende faglig uddannelse, som de kan bruge.

Forklaringer på den nuværende utilfredsstillende situation skal delvis findes i de nuværende forhold (arbejdets krav, herunder tempo kombineret med fysiske krav; miljø, som ikke giver medindflydelse; mangelfuldt samarbejde på arbejdspladsen og utilfredsstillende ledelsesforhold) og delvis i de hidtidige erfaringer i arbejdslivet (ensidige arbejds erfaringer, negative erfaringer). Dertil kommer også egne »valg«, herunder tidligere valg af mindre kvalificerede opgaver og fravalg af en kompetencegivende

uddannelse. Dette kan diskuteres, da ingen af de to er karrieremennesker, som søger »udfordringer« – deres eneste ønske er så at sige at have et almindeligt job, som de kan magte, og som de kan leve af. Den nuværende situation er således snarere et resultat af forskellige livsomstændigheder end forhold, som den enkelte aktivt vælger. Det er imidlertid tankevækkende, at den enkelte er tilbøjelig til at finde individuelle forklaringer på situationen, herunder fx alder og helbred.

Fremtidsudsigter

Fremtiden er for begge kvinder præget af usikkerhed og begrænsede valgmuligheder. De er usikre med hensyn til at kunne klare sig på arbejdsmarkedet de kommende 10 år – enten i det nuværende job som rengøringsassistent eller for at kunne finde et job, som de kan klare ud fra de forudsætninger, som de er i besiddelse af (helbredsmæssige skavanker og begrænsede kvalifikationer). Begge vil gerne yde en indsats, men under den betingelse, at de kan bevare deres helbred og funktionsevne. De har et ønske om at arbejde til efterlønssalderen, men de synes, at prisen er for høj, hvis helbredet bliver forringet på grund af, at arbejdet ikke er tilpasset deres kapacitet. De har den oplevelse, at de har »givet samfundet sit«, dvs. de har arbejdet (hårdt) hele livet – de har været på arbejdsmarkedet fra 14-15-års-alderen – og derfor vil de gerne se, at de tilbageværende år i arbejdslivet tegner sig lysere. Men de oplever, at de er blevet dårligt behandlet på deres respektive arbejdspladser, og at det er dem selv, som kommer til at betale en for høj pris i form af forringet helbred. De er marginaliseringstruede.

Fortsat kompetenceudvikling/aktiv deltagelse

Betegnelsen »fortsat kompetenceudvikling/aktiv deltagelse« henviser til en positiv vekselvirkning mellem individet og arbejdet. Der kan være tale om forskellig art af kompetenceudvikling, men væsentligt er, at medarbejderen oplever, at hun magter sine opgaver i den forstand, at hun er i besiddelse af ressourcer, som hun på en konstruktiv måde kan anvende i sit arbejde, eller som hun kan udvikle i arbejdet. Mulighed for at udvikle sig og mulighed for at påvirke og forme sit arbejde er blandt de karakteristika, som ofte knyttes til et godt eller et udviklende arbejde.

De udvalgte casehistorier viser, at en positiv vekselvirkning mellem individ og arbejde er mulig i forskellige job og i forskellige miljøer – i

arbejdet som rengøringsassistent, som hjemmehjælper, som kontorassistent og som sygeplejerske. Følgende beskrivelse bygger på fem casehistorier, en fra hver af de tre førstnævnte stillingsgrupper og to sygeplejersker.

Den nuværende situation

Fælles for de personer, som hører til kategorien »fortsat kompetenceudvikling/aktiv deltagelse«, er, at de oplever deres arbejdsituation alt overvejende positiv. Der kan være enkelte forhold, som er anstrengende eller utilfredsstillende, fx arbejdsomængden, eller opgaver som er fysisk krævende. Det, at arbejdet opleves indholdsmæssigt meningsfuldt og givende, vejer imidlertid mest. Flere er stolte af deres arbejde, og arbejdet er en vigtig del af livet. I nogle tilfælde skyldes mange opgaver, at de selv har været interesseret i at få andre opgaver ud over deres egne. Dette gælder fx for en rengøringsassistent på et plejehjem, som i de senere år er blevet mere og mere integreret i teamet, så hun har fået udvidet sin funktion til at dække plejemæssige opgaver. Det kan være stressende nogle gange, men det går, fordi hun selv har valgt det. Eller der kan være tale om, at man som biblioteksassistent har erhvervet sig kompetence/kvalifikationer, som går ud over eget område, når der tænkes på traditionelle faggrænser. Det er muligt, hvis medarbejderen selv er engageret, og hvis miljøet giver muligheder herfor.

Arbejdskarriere

Arbejdskarrieren har kun i de færreste tilfælde været planlagt. Flere har prøvet forskellige job, inden de er kommet til det nuværende. Valg og skift af job er især i de yngre år sket ofte af hensyn til familiesituation. Den nuværende placering er således et resultat af forskellige omstændigheder – ofte har arbejdslivet og de miljøer, medarbejderne er kommet til, ført muligheder med sig, som de har benyttet. Enkelte har en tidligere uddannelse (fx en rengøringsassistent som omsorgsassistent), som har støttet deres valg. Flere har først fundet deres nuværende arbejdsområde, fx inden for pleje- og omsorgsopgaver, relativt sent. En forklaring herpå er, at medarbejderne mest af familiemæssige grunde ikke har haft mulighed for at tænke på deres egen karriere. Undtagelsen er de to sygeplejersker, som har skaffet sig en forholdsvis lang uddannelse, og som derefter har arbejdet inden for deres fag, som de har en stærk identitet i forhold til.

På trods af, at arbejdskarrieren ikke har været stringent opadgående, er

de interviewede tilfredse med deres nuværende placering samtidig med, at flere har karrieremæssige planer eller ambitioner fremover. Alt i alt har de fem kvinder meget varierende arbejds historier. Der er en rengøringsassistent, som fik (tilbudt) job på et plejehjem, hvor hun har fået muligheden for at arbejde også med plejeopgaver. Her kan hun drage nytte af sin oprindelige uddannelse som omsorgsassistent. En af de interviewede fik gennem et jobtilbud muligheden for at arbejde på et ældrecenter, hvor hun fik interessen i at blive hjemmehjælper. Efter nogle års erfaring som hjemmehjælper fik hun uddannelse som social- og sundhedshjælper, og nu vil hun uddanne sig videre til social- og sundhedsassistent. Der er en kontoruddannet biblioteksassistent, som har været i dette miljø hele sit liv, men som har fået muligheden for at udfolde sig, så hun har fået mere specialiserede opgaver. Der er en sygeplejerske, som fik uddannelsen efter først at have arbejdet i flere år som sygehjælper. Hun fulgte den målsætning, hun hele tiden havde haft, men som hun ikke havde mulighed for at realisere som ung.

Nuværende kvalifikationer

Det generelle indtryk er, at de interviewede har fået muligheder for at udvikle sig i arbejdet. Mulighederne viser sig at være knyttet til arbejdsområdet (arbejdets indhold), arbejdspladsens miljø og kultur, eller uddannelse. Nogle kan på grund af erfaringer fra forskellige job inden for deres stillingskategori sammenligne forholdene i forskellige miljøer. Rengøringsarbejde på et plejehjem opleves berigende sammenlignet med at være ansat på en skole, hvor arbejdet er mere ensidigt (det er ikke muligt at udvide sin funktion på samme måde som på et plejehjem), og hvor arbejdet udføres alene. Arbejdet som kontoruddannet på et bibliotek kan tilbyde mange muligheder for at lære nyt og kvalificere sig til nye opgaver. Dette forudsætter, at miljøet er rummeligt – fx at ledelsen støtter medarbejderne i at kvalificere sig, og at der ikke findes stramme faggrænser. Den interviewede biblioteksassistent fortæller, hvordan hun er »vokset med opgaverne«, dvs. hvordan hun med tiden har fået mere specialiserede og ansvarsfulde opgaver. Arbejdets indhold og miljøet – herunder ledelsen – kan således støtte medarbejderen i at lære nye ting og udvikle sit eget felt. Dette kan især være afgørende for de stillingsgrupper, som på grund af deres grundlæggende uddannelse ikke i samme omfang har valgmuligheder, som fx uddannelsen

som sygeplejerske giver.

Kvalifikationer kan også være relateret til videreuddannelse eller tilhørsforhold til et bestemt fag. En hjemmehjælper har uddannet sig som social- og sundhedshjælper og vil fortsætte til social- og sundhedsassistent, idet hun oplever, at hun bliver bedre til sine opgaver gennem en relevant uddannelse. Den sygeplejerske, som først har uddannelsen som sygehjælper, konstaterer, at uddannelsen som sygeplejerske giver meget bredere muligheder for at kvalificere sig til forskellig slags opgaver end uddannelsen som sygehjælper. En sygeplejerske har erhvervet sig et »alternativt« arbejdsområde ved at uddanne sig som zoneterapeut i sin fritid.

Endvidere synes udvikling af kompetence og kvalifikationer at være tæt knyttet til individets forhold til arbejdet – at arbejdsopgaverne opleves meningsfulde og givende, og at arbejdet er en vigtig del af det personlige liv. Flere beskriver, hvordan de »får meget tilbage« – både fra klienter og kunder, og bliver respekteret og værdsat af kolleger og ledelsen – og hvordan de har udviklet sig som mennesker gennem deres arbejde og det miljø, de færdes i. Men udviklingen kommer ikke uden egen indsats. Det er vigtigt, at man selv viser interesse og tager ansvar, og at man benytter de muligheder, man får. Nogle beskriver, hvordan de netop har deltaget i både kurser, projekter og arbejdsgrupper, dvs. at miljøet har givet muligheder for at lære nye ting og dermed også lyst til og behov for at få mere uddannelse.

Fremtiden

Kvalifikationer og selvoplevet kompetence synes både at give muligheder i det nuværende arbejde og valgmuligheder med hensyn til fremtiden. Alle har tillid til, at der er efterspørgsel efter deres indsats på den nuværende arbejdsplads, og nogle har derudover visioner eller planer om, hvad de kunne tænke at foretage sig i fremtiden uafhængigt af, hvor de er ansat. Rengøringsassistenten og social- og sundhedshjælperen hører til den førstnævnte kategori, biblioteksassistenten og sygeplejerskerne snarere i den sidstnævnte, bl.a. fordi de har tanker om at skifte til undervisnings- og vejledningsopgaver. Tilsvarende som nu vil de også i fremtiden aktivt forme deres arbejde i stedet for at være passive tilskuere. Fælles for de fem kvinder synes at være, at de har en opgave, som de skal fuldende.

Gode kvalifikationer og tilfredshed med eget arbejdsområde viser sig imidlertid ikke at være ensbetydende med, at de interviewede kvinder

ønsker at fortsætte med at arbejde til den officielle pensionsalder. De fleste har den indstilling, at de vil holde op med at arbejde ved 60- eller 62-årsalderen. De vil gerne have mere tid til sig selv, og de har til den tid allerede haft mange arbejdsår. Det er kun enkelte, som ønsker at fortsætte længere.

56-årig rengøringsassistent, som arbejder på et plejehjem dels med rengøringsopgaver, dels med plejemæssige opgaver. Fungerer derudover som sikkerhedsrepræsentant.

Arbejde og kvalifikationer (hidtil):

- S** Oprindeligt uddannet som omsorgsassistent inden for åndssvageforsorgen, men har faktisk kun arbejdet på feltet få år som ung, bl.a. fordi hun har været hjemmegående flere år.
- S** Efter tilbagevenden til arbejdsmarkedet har hun først været hjemmehjælper få år, og de seneste 20 år rengøringsassistent i samme kommune – de første ni år på en skole og de seneste 11 år på et nyt plejehjem (et arbejde, som hun fik tilbudt).
- S** Har i det nuværende job alsidige opgaver, dvs. ikke alene rengøring, men i de senere år også plejemæssige opgaver; derudover har hun fungeret de seneste otte år som sikkerhedsrepræsentant.
- S** Er meget glad for sit arbejde og sin arbejdsplads – der er en god atmosfære og en fælles ansvarlighed for opgaverne, og der er en ledelse, som behandler medarbejderne som »hele mennesker«.
- S** Synes, at arbejdet giver mange muligheder og har modtaget alle tilbud til at deltage i uddannelse og i projekter, bortset fra at tage uddannelsen som social- og sundhedshjælper (i forhold til det synes hun selv, at hun er lidt for gammel, og årsagen er også en høreskade).
- S** Det kan være »lidt strengt« en gang i mellem, dvs. at hun har for meget at lave, bl.a. fordi hun også påtager sig plejeopgaver og derudover er sikkerhedsrepræsentant, men her nævner hun, at det gør en forskel, at hun selv har valgt de nye opgaver.
- S** Oplever, at der er brug for hende på arbejdspladsen og får positive tilbagemeldinger om sin funktion og opnår også resultater som sikkerhedsrepræsentant.
- S** Synes selv, at hun har udviklet sig som menneske gennem det arbejde og miljø, plejehjemmet tilbyder – samme muligheder var der ikke på skolen, hvor opgaverne var meget mere ensidige, og det var alenearbejde.

Fremtid:

- S** Synes, at hun fortsat som 56-årig har mange muligheder – fx har hun ledelsens opbakning til at tage uddannelsen som social- og sundhedshjælper, men har selv valgt fra, fordi hun kun har få år tilbage på arbejdsmarkedet.
- S** Der er en god personalepolitik fra ledelsens side over for seniorer: er sammen med sine jævnaldrende kolleger »fredet«, så de gerne må fortsætte med de opgaver, de har i dag, hvilket betyder tryghed og overskuelighed i de sidste arbejdsår.
- S** Har tænkt sig at gå på efterløn som 62-årig – det er ikke, fordi hun ikke må eller kunne fortsætte på den nuværende arbejdsplads, men er primært af hensyn til familien og fritidsinteresser (vil gerne trække sig tilbage samtidig med sin mand).

50-årig social- og sundhedshjælper, som efter en meget varierende arbejds historie som ufaglært fik ansættelse på et kommunalt ældrecenter. Gennem dette arbejde blev hun interesseret i pleje-/omsorgsopgaver og søgte ind i hjemmeplejen, hvor hun har opkvalificeret sig.

Arbejde og kvalifikationer (hidtil):

- S** Arbejdet i alt ca. 10 år i hjemmeplejen, først som ufaglært, men for fire år siden blev hun opskolet til social- og sundhedshjælper.
- S** Har haft en varierende og omskiftelig arbejds historie: oprindeligt uddannet som frisør og har haft dette job i 12-15 år, derefter prøvede hun et skift til dagpleje, men på grund af flytning var arbejdsmulighederne få, og derfor havde hun ufaglært arbejde på en fabrik, rengøringsarbejde osv. og blev til sidst som langtidsledig ansat i kommunens ældrecenter. Gennem dette job opdagede hun, at hun faktisk kunne lide arbejdsområdet, og derfor søgte hun ind i hjemmeplejen, hvor hun har været siden; har uddannet sig som social- og sundhedshjælper og fungerer som tillidsrepræsentant.
- S** Er med sine egne ord »stolt af sin arbejdsplads«, fordi det er et udviklingsorienteret sted, hvor arbejdet er meget selvstændigt, og hvor man får gode muligheder for at udvikle sig, bl.a. fordi der er en stærk ledelse, som gør meget for personalet (for medarbejdernes velbefindende).
- S** Oplever sit arbejdsområde som et område, hvor der sker nye spændende ting, hvilket er personligt meget udfordrende – samtidig har hun benyttet de tilbud, som hun har fået, »fordi det interesserer mig«, dvs. kurser, uddannelse m.m. både som hjemmehjælper og som tillidsrepræsentant.
- S** Klarer sit arbejde fint – »men det er også fordi, jeg godt kan lide det«.
- S** Det er selve arbejdsopgavernes indhold, der trækker – »at der sker nogle ting, at det ikke bare er et sted, hvor man arbejder«.
- S** Oplever atmosfæren på arbejdspladsen som positiv: meget medbestemmelse, bliver taget med på råd og får dermed mulighed for at påvirke sit arbejde.

Fremtid:

- S** Hvis det nuværende arbejde ikke var tilfredsstillende, så vil hun aktivt søge noget andet: »Jeg var den type, at så havde jeg nok fundet noget andet«.
- S** Generelt tillidsfuld i forhold til fremtiden, dvs. at det vil gå godt med det nuværende arbejde.
- S** Mener selv, at hun kan »følge med«, hvis der sker nye ting i arbejdet, og hvis hun selv satser på det.
- S** Har en plan om at fortsætte sin opkvalificering med at uddanne sig som social- og sundhedsassistent.
- S** Vil fortsætte »længst muligt« i arbejdslivet – forudsætningen er, at hun kan lide at være der, og at man ikke føler fra arbejdspladsens side, at hun er for gammel – så det er både egne forudsætninger og arbejdspladsens indstilling til ældre medarbejdere, som er af betydning for valget.

50-årig biblioteks(kontor)assistent, som har arbejdet i biblioteksvæsenet hele sit liv, dvs. på en arbejdsplads, som har været i forandring bl.a. på grund af indføring af ny teknologi.

Arbejde og kvalifikationer (hidtil):

- S** Har arbejdet hele sit liv – i 32 år – i biblioteksvæsenet på større biblioteker med specialfunktioner.
- S** Har en HK-uddannelse med overbygning til bibliotek.
- S** Arbejder på læsesalen som informationsmedarbejder og har nærmest samme opgaver som en bibliotekar – dvs. har en udvidet funktion i forhold til sin grunduddannelse.
- S** Beskriver, at hun er »vokset stille og roligt med opgaverne«, fordi hun har været meget motiveret til at lære sit arbejdsområde godt at kende .
- S** Er meget glad for sin arbejdsplads, som har tilbudt et fagligt berigende job med gode muligheder for at lære nye ting.
- S** Arbejder i et positivt miljø, hvor der er fælles ansvar for opgaverne (»en god gruppeånd«), god kommunikation indbyrdes, mulighed for at få mere udfordrende opgaver (arbejdspladsen er alt i alt rummelig, og der har ikke været stramme faggrænser).
- S** Har gennem årene haft dygtige ledere, hvilket har betydet meget for arbejdsmiljøet – de har bl.a. lagt vægt på uddannelse og motiveret medarbejderne til at dygtiggøre sig.
- S** Et godt arbejdsmiljø, herunder lederens positive holdning »smitter af« og »giver overskud«.
- S** Miljøet har betydet meget for at kunne klare store forandringer i biblioteksverden, fx edb (klaret sammen, støttet hinanden).
- S** Arbejdet har været berigende og hun har lært meget – men hun har i den seneste tid fornemmet »slitage«, dvs. at visse opgaver kan være fysisk hårde, og vil gerne være lidt selektiv i forhold til opgaverne.
- S** Mening kommer frem som et vigtigt motiverende element, herunder at hun i sit job har mulighed for at give sin viden videre til andre (lånere og yngre kolleger).
- S** Den faglige ekspertise inden for eget område er blevet brugt i arbejdsgrupper o.l. opgaver.

Fremtid:

- S** Alt i alt ser hun flere muligheder for, hvordan fremtiden i arbejdet kommer til at se ud, fx har hun en vision om en retrætepost på et kunstmuseum, eller som underviser internt i huset, og vil arbejde for at have opgaver, som hun selv finder meningsfulde.
- S** Udelukker heller ikke den mulighed at skifte job, hvis der kom noget, som interesserer.
- S** Alt i alt har hun tillid til, at der er udviklingsmuligheder også i fremtiden, og at hun har mulighed for at få mere ansvar, idet hun »har ressourcerne«.
- S** Vil fortsætte i arbejdslivet til efterlønsalderen – ønsker at gå på efterløn, fordi hun har arbejdet hele sit liv og været enlig forsørger i mange år – derfor har arbejdet fyldt meget, og hun har ikke haft mulighed for at bruge andre sider af sig selv.

50-årig sygeplejerske, som har arbejdet inden for faget hele sit liv, først på sygehus, men mest inden for hjemmeplejen, som hun oplever som eget område.

Arbejde og kvalifikationer (hidtil):

- I 27 år i faget, dvs. hele sit liv – det var ønskejobbet, og det er det fortsat.
- Erfaring fra sygehus og fra hjemmeplejen; oplever hjemmeplejen mest som sit eget område, fordi det er »sygepleje på klienternes præmisser«.
- Flyttede med sin mand til Sjælland (på grund af dennes arbejde) for otte år siden, og har i disse år prøvet flere job, hvilket har givet nye erfaringer og udfordringer til at »følge med« i nogle ting inden for hendes fag, som hun måske ellers ikke ville have gjort – har gjort dette for at finde »det rigtige job«.
- Har til sidst uddannet sig til zoneterapeut og massør, som hun nu dyrker i privat praksis; har derudover deltaget i efteruddannelse, fx inden for psykiatri og sygeplejepædagogik.
- Har alt i alt et stort råderum i sit nuværende arbejde, dvs. et varierende job, hvor hun kan udvikle sin funktion og udvikle de plejemæssige opgaver (herunder vejledning og undervisning af andre faggrupper, indføring af nye arbejdsmetoder osv.).
- Har en tydelig faglig identitet som sygeplejerske, og oplever sit fag som personligt meget berigende – »at være sygeplejerske har haft stor indflydelse i mit liv – det har været med til at gøre mig til den, jeg er«.
- Oplever, at hun gennem årene er blevet mere moden til sit arbejde: fx at tage ansvar og både at have og få mere indflydelse; samtidig er hun blevet mere optaget af at undervise, dvs. at dele sin viden og erfaring med andre, og vil gerne arbejde for, at arbejdet over for klienterne fungerer på den bedste måde og er meningsgivende for medarbejderne.

Fremtid:

- Er generelt positivt indstillet til fremtiden og tror, at hun om 5-10 år har et job, som er »lige så attraktivt« som det nuværende – dvs. ser flere muligheder, men vil alligevel ikke fortsætte længere end til 62-års-alderen.
- For tiden ligger det ikke fast, hvordan fremtiden i arbejdslivet bliver – er begyndt at overveje, om hun vil fortsætte som sygeplejerske og har uddannet sig til zoneterapeut og massør ved siden af sit arbejde, men har ikke endnu turdet tage det store spring at skifte til privatpraktiserende zoneterapeut.
- Efter flere års arbejdserfaring både fra sygehus og hjemmeplejen ved hun, at hun ikke ønsker en ledende stilling (har ikke ambitioner om at være oversygeplejerske eller at forske, som er prestigefyldte områder), men kan godt lide rådgivnings- og vejledningopgaver.

45-årig oversygeplejerske, som efter ca. 15 år som sygehjælper uddannede sig til sygeplejerske. Har personlige ambitioner om at kvalificere sig og ambitioner om at udvikle sygeplejefaget.

Arbejde og kvalifikationer (hidtil):

- S** Har altid ønsket at være sygeplejerske, men er gået en lang vej: først uddannelse og arbejde som sygehjælper i 14-15 år, derefter uddannelse som sygeplejerske som 32-årig; har arbejdet i alt 27 år i sygehusvæsenet.
- S** Har de seneste otte år fungeret som oversygeplejerske på en skadestue (som er et prestigeområde inden for sygeplejefaget) og kan lide sit job og miljøet (korte forløb, stor kompetence, en omskiftelig hverdag), der er et godt personaleteam – som leder af afdelingen arbejder hun med medarbejderne, ikke direkte med patienterne.
- S** Beskriver sig selv som karrieremenneske og synes selv, at i denne henseende har hun travlt, fordi hun har begyndt sin sygeplejerskekarriere relativt sent.
- S** Oplever, at kunnet forme sit arbejde og sit arbejdsliv i stort omfang – har kunnet vælge jobbene og uddannelserne efter sine egne interesser, men har også selv gjort en stor indsats, fx uddannet sig hele tiden – haft en aktivitet hvert eneste år.
- S** Har personaleledelsen som særligt interesseområde og vil gerne forme sit fagområde ved at gennemføre sine visioner om god sygepleje (har selv fået den gamle mesterlære-uddannelse og vil gerne have, at sygeplejen er et personorienteret område i stedet for at være administrativt).
- S** Arbejdet er et vigtigt livsområde, og det fylder meget (delvis på grund af at hun er alene), men også fordi det giver mange muligheder og giver meget (lærer selv, og ser, at andre også gør det gennem ens funktion).
- S** Sygeplejefaget giver muligheder (på en anden måde end fx uddannelse som sygehjælper) for at lære nye ting gennem arbejdet og for at kvalificere sig gennem videreuddannelse – men det afhænger af ens egen interesse og indstilling (fx skal hun selv betale en del, idet uddannelsesbudgetterne er meget begrænsede på sygehusene).

Fremtid:

- S** Har en karriereplan – det næste skridt er at skaffe en ledelsesuddannelse og/eller en forskeruddannelse.
- S** Fremtidige visioner går i retning af et arbejde, hvor hun kan opkvalificere sygeplejersker, dvs. opgaver, som fokuserer på uddannelse/vejledning/supervision/ledelse (fx gennem et job som leder af en udviklingsafdeling på et sygehus eller som konsulent).
- S** Oplever klart, at hun har flere valgmuligheder bl.a. på grund af sin uddannelsesbaggrund og vil fortsætte i mange år i arbejdslivet (til 65-års-alderen?) for at komme videre i sin karriere.
- S** Tror på, at hun om 10 år har et job, som er lige så attraktivt som det nuværende.

8.2 **Fælles temaer for livsfasen som 45-59-årig**

Interviewene handlede også om de krav, som de 45-59-årige stiller til arbejdet, og om spørgsmålet, hvordan de opfatter sig selv som medarbejdere. Hensigten var at få de 45-59-åriges egen beskrivelse og vurdering af deres forhold til arbejdet og kvaliteter i arbejdslivet. I denne beskrivelse benytttes samtlige tretten interview.

Hvordan de 45-59-årige vurderer deres egne kvalifikationer

De interviewede giver udtryk for, at de er blevet psykisk stærkere og mere uafhængige i forhold til de yngre år. De beskriver denne tilstand ved hjælp af udtryk som »man hviler mere i sig selv«, »man bruger sin egen dømmekraft«, »man tager mere ansvar og er mere selvstændig«, og »man har mere ro og balance og mere tillid til sig selv«. Flere har også oplevelsen, at de har et bedre kendskab til sig selv, dvs. hvad de selv er bedst egnede til, og hvad de selv gerne vil. Alt dette kan betyde, at man ikke er så tilbageholdende, men i stedet er aktiv i forhold til at udvikle sit arbejde og udvikle sig selv. Det kan også betyde, at man indrømmer sine begrænsninger, fx at man ikke søger stillinger, som man personligt ikke er egnede til – fx at man ikke søger en ledende stilling som sygeplejerske, hvis man ikke ønsker det for opgavernes skyld. Nogle oplever, at de netop med alderen og efter en varierende arbejds historie nu som 50-årige rigtig har forventninger og planer i forhold til eget arbejdsområde og er parat til at tage mere ansvar. Generelt opleves det som fordel, at man har flere års erfaring og erfaring fra forskellige miljøer.

Det forhold, som de interviewede hyppigst nævner som et problem i arbejdet, er arbejdstempoet. De fleste oplever det som problematisk at arbejde under tidspres. Konsekvensen af, at arbejdet skal gå så stærkt, kan være, »at man ikke kan have sjælen med i sit arbejde«, og at man bliver lettere stresset og hurtigere træt. Nogle er bekymret for, hvordan de på længere sigt kan klare de tempomæssige krav. Den oplevelse, at arbejdet tager mere energi end før, kan være knyttet til, at fysikken ikke er den samme som før. Helbredsmæssige skavanker og fysisk nedslidning gør ofte, at det bliver sværere at klare fysisk krævende opgaver med alderen. I den forbindelse rejser fx en rengøringsassistent ønsket om andre (alderstilpassede) krav til de 50-årige end til de yngre i et arbejde, som er ensidigt, fysisk belastende og temopræget.

Generelt er de interviewede positivt indstillet på at lære nyt for at kunne udføre deres arbejde bedst muligt. Der er flere forhold, som er af betydning for, om det er muligt, herunder pædagogikken, arbejdsmiljøet og egen indsats. Der er konkrete positive eksempler på, hvordan medarbejderne er vokset med opgaverne og har kunnet tilegne sig ny viden, hvis undervisningen er godt tilrettelagt, og miljøet er støttende – fx ved indførelse af edb i biblioteksvæsenet. Nogle har den opfattelse, at det kan være sværere at udvikle sine kvalifikationer, når man bliver ældre, hvis man ikke selv gør en aktiv indsats, eller hvis man ikke bliver stimuleret i det miljø, man befinder sig i. I det negative tilfælde er resultatet, at man går i stå og udfører sit arbejde på rutiner. Enkelte har individuelle forklaringer, dvs. at det med alderen er sværere at lære noget, eller at det at lære nyt i hvert fald tager længere tid. Eller at alderen gør, at det bliver sværere at følge med i udviklingen inden for eget arbejdsområde. Det tyder på, at disse vurderinger handler om indlæring af konkret viden, idet flere fortællinger vidner om, hvordan de 45-59-årige har lært og udviklet sig i deres arbejde, dvs. indhøstet erfaringsbaseret viden.

De, som har et positivt forhold til deres arbejde, satser meget på at udvikle sig, og de er også parat til at bruge deres fritid dertil. De synes i det hele taget at være mere indstillet på at bruge mere tid til arbejde i deres nuværende livsfase, hvor de ikke længere har forpligtelser over for familien på samme måde som før. Begrundelserne kan være forskellige – fx »man har først plads til sin egen karriere nu, når børnene er store«, »jeg gør det, fordi jeg får noget tilbage selv«, og »det er sundt at have noget at tage sig til, nu når børnene er store«. Men nogle job og miljøer giver bedre muligheder for at bruge sig selv og at udvikle sig end andre. Selv om de 45-59-årige måske ved, hvad de kan eller ikke kan, kan forskellige omstændigheder betyde, at de ikke kan vælge deres job. Det er blandt andet derfor, at de to kvinder med begrænsede ressourcer ikke har karrieremæssige tanker, og at de ikke vil bruge mere tid til arbejde end nødvendigt. Endvidere kan forandringer i arbejdet i de senere arbejdsår enten udløse en positiv eller en negativ udvikling. Som et positivt eksempel kan nævnes indførelse af edb i biblioteksvæsenet, som førte til fornyelse, og som et negativt eksempel nedskæring af stillinger/lukning af arbejdspladsen, som i to tilfælde medførte en nedadgående karriereudvikling.

Hvilke krav stiller de 45-59-årige til arbejdet?

Den generelle opfattelse blandt de interviewede er, at man som 45-59-årig stiller anderledes krav til sit arbejde end tidligere. Det kan hænge sammen med, at man prioriterer arbejdet højere end tidligere, hvor prioriteten var på hjemmefronten, eller at man lægger vægt på arbejdets indhold, mens man som yngre var tilbøjelig til »bare at have et arbejde«. Det, at opgaverne giver mening og er indholdsmæssigt interessante, bliver vigtigere, mens lønnen ikke er det allervigtigste.

Ønsket om at arbejde lidt mere fredsommeligt og have tid til at fordybe sig i tingene, og at have lov til at passe og udvikle sit eget område er en del af de krav, som flere interviewede har til et godt arbejde. Opgaverne skal også tjene et formål, og arbejdet skal indgå i en meningsfuld sammenhæng. Det er ligeledes vigtigt, at egen indsats bliver værdsat, så man har oplevelsen, at der er brug for en på arbejdspladsen. Dette synes at hænge sammen med, at de 45-59-årige har en mening om og krav til, hvordan arbejdet skal udføres, og gerne vil gøre deres arbejde så godt som muligt og realisere deres idealer. Alle har ikke mulighed herfor i det miljø, hvor de er, hvilket kan medføre frustration og en negativ holdning til arbejdet. De 45-59-årige vil gerne, at de har fundet deres egen placering, og at der er en balance mellem egne forudsætninger og arbejdets krav.

Nogle har gjort karrieremæssige valg i denne retning fx ved at skifte fra et job som sygeplejerske i en operationsstue til hjemmeplejen, hvor arbejdet ikke er så tempopræget. Andre har ønske om at blive mere uafhængig, fx en sygeplejerske som overvejer at skifte til privat praktiserende zoneterapeut. Der er flere, som netop oplever arbejdet med mennesker meget meningsfuldt. Nogle har søgt til denne type opgaver og oplever, at de kan give meget, og omvendt, at de får meget tilbage. Det kan være muligt på grund af en oprindelig uddannelse til pleje-/omsorgsopgaver (fx som sygehjælper eller omsorgsassistent). For andre er det et mål, som de gerne vil realisere ved at uddanne sig som 50-årig (fx en rengøringsassistent på en sygehusafdeling, som ønsker at uddanne sig til social- og sundhedshjælper). Andre opgaver, som de interviewede beskriver som »passende til livsfasen«, er vejledning og undervisning enten i forhold til andre faggrupper eller i forhold til yngre kolleger – det kan være inden for hjemmeplejen, i sygehusvæsenet eller i biblioteksvæsenet. Flere oplever samspillet og erfaringsudvekslingen mellem generationerne givende på arbejdspladsen ligesom

muligheden for at dele sin viden og erfaring med andre, især de yngre kolleger. Nogle oplever det at overføre deres viden til andre netop som en særlig opgave og forpligtelse i de sidste arbejdsår. Så vil de selv få en god afslutning på deres arbejdsliv. De kvinder, som ikke er karriereorienterede, vil godt have lov til at have et »almindeligt« job, som ikke stiller for høje krav i forhold til fysisk præstation eller uddannelse.

Spørgsmålet, om man som 45-59-årig er mere selektiv i forhold til opgaverne, og om man vil have lov til at »vælge« sine opgaver, bliver også berørt ved interviewene. Nogle reflekterer over, at de nok ønsker sig en »særstilling«, men forbinder ønsket med, at de så kan bruge deres kunnen bedst muligt og være mest produktive – at det vil være uhensigtsmæssigt at bruge sine kræfter til at lave »de små rutinemæssige opgaver« størstedelen af sin arbejdsdag, når man har investeret i udvikling af kompetence. Man kan fx som en 51-årig biblioteksassistent opleve de små opgaver som forstyrrende og frustrerende, hvis de er i vejen for at fokusere på det, man er bedst egnet til. Nogle synes, at det er »forkert«, at der stilles samme tempomæssige krav til de 50-årige som til de unge, og at der er for lidt fleksibilitet. Et andet aspekt, som en af de interviewede oplever som aldersrelateret, og som hun meget kontant beskriver på følgende måde, er, »at man med alderen er sine meningers mand på arbejdspladsen, som andre skal acceptere«.

De fleste planlægger at holde op med at arbejde som 60-årig »efter et langt arbejdsliv på fuld tid«. Det har de sædvanligvis været indstillet på længe. Enkelte nævner imidlertid, at de vil overveje det igen på den betingelse, »at arbejdet til den tid er så spændende, at man ikke vil slippe det«. Der er enkelte, som gerne vil fortsætte til langt over 60-årsalderen. Men de har en bekymring, nemlig at forstå at holde op i god tid, »så man ikke bliver en 'pestilens' for de andre på arbejdspladsen«. Frygten kan være, at man med alderen bliver ukvalificeret – at man »bare fylder en plads og ikke har kunnet følge med i udviklingen på sit eget arbejdsområde, så kollegerne siger: 'Hun går nok om et par år'. Det ville være det største nederlag, jeg kunne få – man skal have mig for mine kvalifikationer og ikke for noget andet«. De to kvinder, som er marginaliseringstruede, ønsker et 'almindeligt' job, som de kan overskue i de senere arbejdsår. De har ikke karriermæssige krav, men alene det krav, at karrieren i de sidste arbejdsår tegner sig mere lyst, og de kan bevare deres helbred.

De interviewede har alt i alt forskellige erfaringer – såvel positive som negative – med alderens betydning ved ansættelser og betydningen af alderen på egen arbejdsplads. Der er eksempler på, at omgivelserne har vist negative holdninger på grund af alderen fx i ansættelsessammenhæng eller i forhold til at søge et nyt job. Omvendt er der også positive holdninger til fx at ansætte »medarbejdere med livserfaring« i hjemmeplejen og at få støtte til at tage uddannelsen som social- og sundhedsassistent på trods af, at man kun har få arbejdsår tilbage. Med hensyn til egne holdninger til alderen er der også variation. Nogle tror ikke, at »min alder ville være en hindring med hensyn til at få mere spændende opgaver«. Andre tænker, at alderen måske er negativ på arbejdsmarkedet, når man søger job, »selv om der er mange piger, der er utrolig velfungerende, når de er 50 og samtidig har en rimelig stor viden – men det er alligevel ikke nemt at få et hvilket som helst job«. Flere har netop skiftet, inden de blev 50 år.

8.3 Opsamling

Interviewene handlede på den ene side om forskelle i de 45-59-åriges ressourcer og kvalifikationer og årsagerne dertil, og på den anden side om spørgsmålet, om der er fælles træk i forhold til, hvilke forventninger de 45-59-årige kvinder har til arbejdet. Det første tema berører spørgsmålet, hvilke forhold der *generelt* er af betydning for, at de 45-59-årige har gode kvalifikationer, og at de har mulighed for at udvikle sig. Det andet tema berører spørgsmålet, hvad der er *specifikt* for livsfasen som 45-59-årig. Temaerne er af stor betydning med hensyn til at fremme de 45-59-åriges muligheder i arbejdslivet, så de kan benytte deres individuelle ressourcer bedst muligt i deres respektive job.

Det, som synes at være typisk for de 45-59-årige, som giver udtryk for gode ressourcer i arbejdet, er kort sagt, at de magter deres opgaver, at de oplever deres arbejde som meningsfuld, og at de har tillid til fremtiden. Som regel er der ikke tale om enkeltfaktorer, som er medvirkende dertil, men snarere en kombination af flere forhold i det nuværende arbejde og i arbejdshistorien. Et centralt element er opgavernes indhold. Dette indebærer bl.a., at opgaverne er udfordrende (mulighed for at lære nye ting og erhverve sig ny viden), at de indgår i en meningsfuld sammenhæng (mulighed for at få feedback og se resultater), og at der er råderum (individuelle forskelle

og selvstændighed accepteres). Hvis opgaverne anses for at være meningsfulde eller indgå i en meningsfuld sammenhæng, synes det at motivere medarbejderne til at udvikle deres kunnen. Et andet vigtigt element er miljøet, hvor arbejdet foregår, herunder det sociale miljø og ledelsen, dvs. hvor udviklingsorienteret miljøet er, og om der satses på medarbejdernes velbefindende og kvalificering.

Interviewene viser, at det er muligt at udvikle sine kvalifikationer i forskellige job. Der findes medarbejdere fra alle fire stillingskategorier, som klarer sig godt i deres arbejde og forholder sig positivt til deres muligheder i arbejdslivet. Men der er tegn til, at nogle job på grund af opgavernes indhold/karakter er mere givende end andre. Således kan tilhørsforhold til et bestemt fag som sådan give forholdsvis flere muligheder fx mulighed for at vælge mellem forskellige job. Dertil kommer, at opgavernes karakter og arbejdspladsens miljø kan have en afgørende betydning for, hvordan arbejdet er. Således er arbejdet ikke ens for alle, som fx har stillingen som rengøringsassistent. Det er tankevækkende, at den rengøringsassistent, som har kunnet udvide sine opgaver, er meget glad for sit job og klarer det godt, mens den anden, som har et mere traditionelt rengøringsjob med mere ensidige opgaver, oplever sit arbejde for anstrengende og har ikke meget overskud til andet.

Generelt synes pleje-/omsorgsarbejde at give muligheder for kvinder op i alderen. Blandt andet er arbejdet menneskerelateret, og flere har erfaring, at man ved ansættelsen har været positiv indstillet til »livserfaring«, dvs. at de ikke har oplevet aldersdiskrimination. Derimod synes fx frisørfaget at være præget af ungdomskulturen, og det kan være svært at fortsætte eller blive nyansat, når man bliver ældre. Kontorfaget indeholder mange opgaver, og hvis man ikke holder sig i gang, kan det være svært at få et job inden for området. Sygeplejerskerne har en stærk faglig identitet, og de synes at have forholdsvis mange muligheder inden for deres fag. Der er tradition for at uddanne sig, og arbejdet skaber behov for og interesse i at uddanne sig.

Med hensyn til arbejdets indhold og holdninger til pensionering kan der ikke konstateres en entydig sammenhæng. Der er således medarbejdere, som har mange ressourcer, og som har tiltro til fremtiden, men som alligevel ønsker at gå på efterløn »tidligst muligt«. Begrundelsen for, at de »kun« vil fortsætte til 60-års-alderen er, at de har været længe på arbejdsmarkedet, og

at de gerne vil have mere tid til andre interesser. Samtidig er det tankevækkende, at også personer med begrænsede ressourcer ønsker at kunne fortsætte til 60-års-alderen, hvor det er muligt at gå på efterløn.

Det var muligt at identificere nogle *fælles træk* for de 45-59-årige, dvs. i denne undersøgelse for kvinder, som er født i perioden 1942-1954. Det, at de 45-59-årige har flere ting til fælles med hensyn til deres forventninger til arbejdet, kan skyldes, at de er i en bestemt livsfase efter at have gennemgået mange ting både privat og arbejdsmæssigt. Men det kan også skyldes, at de hører til en bestemt generation, som har levet i en bestemt tidsperiode.

Blandt de positive egenskaber, som er blevet forstærket med alderen, nævner de interviewede, at de med alderen hviler mere i sig selv, og at de har en bedre situationsfornemmelse og dømmekraft. De er parat til at tage mere ansvar, og de kender deres egne grænser og er bedre menneskekendere end før. Det forhold, som de fleste nævner som problematisk med alderen er tempoet, og at det ikke er muligt at klare samme fysiske præstationskrav som tidligere. Resultatet kan være stress, træthed, uvilje, og fysiske skavanker – samt usikkerhed om at kunne beholde sit job. I dette spørgsmål er der mere fleksibilitet i nogle miljøer end andre, bl.a. fordi bestemte stillingsgrupper har flere valgmuligheder med hensyn til at specialisere sig i opgaver, som de er egnede til.

De, som har et godt forhold til deres arbejde, synes at være parat til at afsætte mere tid til at arbejde eller at bruge egen tid til at lære nye ting, som er nyttige i arbejdet. Denne holdning til at investere mere i arbejdet er relateret til, at arbejdet opleves givende i det personlige liv. En ting, som er fælles for flere, og som netop kan være gældende for denne generation, er, at kvinder først i en senere alder har mulighed for at skabe egen karriere. Der er flere eksempler på kvinder, som nu gør det, som i de tidligere arbejdsår ikke har været muligt.

Den forventning, som de 45-59-årige har til arbejdet, er, at det er indholdsmæssigt meningsfuldt eller indgår i en meningsfuld sammenhæng. Flere oplever netop arbejdsopgaver, som er menneskerelaterede, som sådan. Derfor er der flere, som er kommet til at arbejde med service-/omsorgsopgaver, selv om de ikke oprindeligt havde sådanne ønsker. Dette kan give sig udslag i, at de 45-59-årige gerne vil være noget selektive i forhold til deres opgaver – de vil gerne have lov til at prioritere opgaver, som de er bedst egnede til.

Bilag 1

Spørgeskemaundersøgelse: Stikprøve og deltagelse i undersøgelsen

Beskrivelse af stikprøven

Kriterier for udvælgelse

Målgruppen blev udvalgt ud fra følgende kriterier, som bygger på projektets idégrundlag og resultaterne af de registerbaserede analyser i projektets første fase:

1. jobtype (stillingskategori) blandt de kommunalt og amtskommunalt ansatte
2. alder (tre aldersgrupper på henholdsvis 45, 50 og 55 år)
3. køn (kvinder)
4. tilknytning til en bestemt stilling i løbet af de seneste fem år.

Ad 1. Udgangspunktet var de jobtyper (stillingskategorier), som er »typiske« (forholdsvis store) blandt de kommunalt og amtskommunalt ansatte. Samtidig skulle de være forskellige i forhold til arbejdets kvalifikationskrav og marginalisering fra arbejdsmarkedet. På dette grundlag blev der udvalgt fire stillingsgrupper inden for fire forskellige jobfunktionsgrupper (DISCO-grupperne »mellemniveau«, »kontorarbejde«, »salg, service og omsorg« og »andet arbejde«, Danmarks Statistik 1996), tre stillingsgrupper blandt kommunalt ansatte og én blandt amtskommunalt ansatte.

Ad 2. Deltagerne skulle repræsentere aldersgrupperne 45-49 år, 50-54 år og

55-59 år, så det blev muligt at analysere disse tre grupper hver for sig. For at kunne analysere alderens indvirkning blev der udvalgt tre grupper på henholdsvis 45, 50 og 55 år. (For at opnå den ønskede gruppestørrelse på 200 personer var de 45-årige i praksis 44-46-årige osv.)

Ad 3. Når der udvælges typiske jobfunktioner blandt de kommunalt og amtskommunalt ansatte, betyder det, at undersøgelsen alene omfatter kvinder, idet ca. tre fjerdedele af de ansatte i de to sektorer er kvinder.

Ad 4. Udvalgelsesproceduren skulle sikre, at stillingsgrupperne ikke var selekteret på grund af forskellig grad af marginalisering i de fire job. Derfor var udgangspunktet (grundpopulationen) fuldtidsansatte i de udvalgte stillinger i 1993. Denne gruppe blev opdelt i to undergrupper: tilknytning til samme stilling i de seneste fem år (1993-1998) og »de øvrige«, dvs. medarbejdere, som i perioden 1993-1998 har skiftet stilling eller var holdt op med at arbejde.

En stratificeret stikprøve

De ovennævnte kriterier førte til et design, hvor målgruppen blev valgt efter principperne for en stratificeret stikprøve. Den var baseret på registeroplysninger om stilling, alder, køn, og arbejdstilknytning i de to udvalgte år. Disse kriterier blev benyttet til at vælge 200 personer for hver af de 24 undergrupper, hvilket skulle resultere i en stikprøvestørrelse på 4.800 personer (jf. figur B1.1). Grundpopulationen i 1993 var fuldtidsbeskæftigede kommunalt/amtskommunalt ansatte kvinder pr. 15.11.1993, som var henholdsvis 39-41 år, 44-46 år og 49-51 år, og som var ansat i følgende stillinger: rengøringsassistent/husassistent, hjemmehjælper, ved kontorarbejde, sygeplejerske/førsteassistent ved sygehuse, jf. figur B1.1. Denne grundpopulation blev i 1998 opdelt i to grupper i forhold til, om de fortsat var i samme stilling. Derefter blev der udvalgt en tilfældig stikprøve for hver kombination af alder og stilling i begge grupper (A og B).

Registeroplysningerne fra Det fælleskommunale Løndatakontor, som blev benyttet ved udvælgelsen, gav ikke mulighed for at specificere, hvad der var sket med »de øvrige«, dvs. fx at vælge de personer, som var blevet førtidspensioneret eller at specificere, hvad der var sket med de personer, som havde skiftet stilling. Således omfatter gruppen »ikke længere i 1998

samme stilling som i 1993« personer, som har skiftet til en anden stilling i den offentlige sektor (»anden stilling«), personer, som har skiftet til privat ansættelse (enten i samme eller anden stilling) og personer, som er holdt op med at arbejde (er gået på førtidspension). Gruppen »samme stilling i de seneste fem år« skulle derimod være en relativ homogen gruppe, idet der er tale om medarbejdere, som har fortsat med samme arbejdsopgaver i flere år.

Udvælgelsesproceduren i forhold til en bestemt stilling skulle sikre, at undersøgelsens målgruppe så godt som muligt repræsenterede de udvalgte stillingsgrupper og ikke var stærkt selekteret, hvilket ville have været tilfældet, hvis stikprøven udelukkende var baseret på medarbejdere, som havde en bestemt stilling på undersøgelsestidspunktet.

Figur B1.1 En grafisk præsentation af stikprøven

Grundpopulation i 1993

– fuldtidsbeskæftigede kommunalt/amtskommunalt ansatte kvinder pr. 15.11.1993, som er 39-41 år, 44-46 år og 49-51 år og ansat i følgende stillinger: rengøringsassistent/husassistent, hjemmehjælper, ved kontorarbejde, sygeplejerske/førsteassistent ved sygehuse

A. Erhvervsaktive i samme stilling i februar 1998				B. »De øvrige«, dvs. ikke i samme stilling i kommune/amt i februar 1998 (de ikke-erhvervsaktive og dem, der har skiftet job)			
– ved kryds mellem stillingsgrupper og aldersgrupper: max 200 personer pr. celle				– ved kryds mellem stillingsgrupper og aldersgrupper: max 200 personer pr. celle			
Navn og adresseoplysning pr. udsendelsesdato i oktober-december 1998.				Navn og adresseoplysning pr. udsendelsesdato i oktober-december 1998.			
	44-46 år	49-51 år	54-56 år		44-46 år	49-51 år	54-56 år
Still.gr. 1	200	200	200	Still.gr. 1	200	200	200
Still.gr. 2	200	200	200	Still.gr. 2	200	200	200
Still.gr. 3	200	200	200	Still.gr. 3	200	200	200
Still.gr. 4	200	200	200	Still.gr. 4	200	200	200

Beskrivelse af stikprøven

Udvælgelsen fulgte samme principper for de fire stillingsgrupper. Hensigten var at udvælge 200 personer for hver kombination af stillings- og alderskategori både i gruppen »samme stilling i de seneste fem år« og gruppen »ikke længere i samme stilling i 1998 som i 1993«.

Stikprøven skulle i princippet omfatte i alt 4.800 personer, men idet antallet af personer i populationen for nogle undergrupper var mindre end 200, blev den faktiske stikprøvestørrelse 4.355 personer (jf. tabel B1.1 og B1.2). Kontorpersonalet og hjemmehjælperne var store grupper, hvor det var muligt at lave et stikprøveudtræk ifølge de beskrevne kriterier. Derimod opnåede stikprøven for rengøringsassistenterne og sygeplejerskerne i bestemte undergrupper ikke den ønskede størrelse på grund af begrænsningerne i populationen. Derfor er alle fra en bestemt undergruppe for disse to gruppers vedkommende i nogle tilfælde med, og alligevel er cellestørrelsen ikke de ønskede 200 personer. Dette havde som konsekvens, at aldersfordelingen ikke var ligelig blandt rengøringsassistenterne og sygeplejerskerne.

52% (2285 personer) var tilknyttet til samme stilling i femårsperioden 1993-1998, mens resten (2070 personer) havde forladt den stilling, som de havde haft i 1993. Andelen af personer i grupperne »samme stilling« og »ikke længere samme stilling« var lige store (50%) blandt hjemmehjælperne og kontormedarbejderne, mens dette ikke var tilfældet blandt sygeplejerskerne og rengøringsassistenterne (jf. tabel B1.1 og B1.2).

Det viste sig endvidere, at en del af hjemmehjælperne og rengøringsassistenterne ikke arbejder på fuldtid. Derfor omfatter populationen for disse to stillingsgrupper de fuldtidssikrede, dvs. personer, der arbejder mindst 31 timer om ugen, mens den for de to andre stillingsgrupper alene omfatter personer, der er fuldtidsansatte.

Tabel Samme stilling i 1993-1998: Population og stikprøve

B1.1 *Population*

Stilling	Aldersgruppe			I alt
	44-46 år	49-51 år	54-56 år	
Sygeplejerske	760	536	357	1653
Kontormedarbejder	1213	1628	1206	4047
Hjemmehjælper	557	813	1010	2380
Rengøringsassistent	126	159	232	517
I alt	2656	3136	2805	8597

Stikprøve

Stilling	Aldersgruppe			I alt
	44-46 år	49-51 år	54-56 år	
Sygeplejerske	200	200	200	600
Kontormedarbejder	200	200	200	600
Hjemmehjælper	200	200	200	600
Rengøringsassistent	126	159	200	485
I alt	726	759	800	2285

Tabel Ikke længere i samme stilling i 1998 som i 1993: Population og
B1.2 stikprøve

Population

Stilling	Aldersgruppe			I alt
	44-46 år	49-51 år	54-56 år	
Sygeplejerske	275	136	93	504
Kontormedarbejder	397	454	384	1235
Hjemmehjælper	475	522	480	1477
Rengøringsassistent	121	141	179	441
I alt	1268	1253	1136	3657

Stikprøve

Stilling	Aldersgruppe			I alt
	44-46 år	49-51 år	54-56 år	
Sygeplejerske	200	136	93	429
Kontormedarbejder	200	200	200	600
Hjemmehjælper	200	200	200	600
Rengøringsassistent	121	141	179	441
I alt	721	677	672	2070

Deltagelse i spørgeskemaundersøgelsen

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført i oktober-december 1998. Af tabel B1.3 og B1.4 fremgår, hvordan deltagelsen i undersøgelsen er relateret til de tre udvælgelseskriterier. Deltagelsen er beskrevet i afsnit 3.3.

Indenrigsministeriets CPR-kontor stod for udsendelse af spørgeskemaerne til personer i stikprøven. CPR-numrene på enkeltpersoner blev sendt direkte fra Det fælleskommunale Løndatakontor til CPR-kontoret, som sørgede for adressering og kuvertering af brevene. Der blev sendt to rykkere, den første rykker uden et nyt skema, den anden rykker med et nyt skema. Rykkerproceduren resulterede i en betydelig forøgelse af svarprocenten – svarprocenten var efter den første udsendelse 50, efter den første rykker 61 og efter den anden rykker 74.

Tabel Deltagelse i undersøgelsen i forhold til stilling og alder

B1.3

Stilling og aldersgruppe	Ansæt i samme stilling i 1993-1998				Ikke længere i 1998 ansæt i samme stilling som i 1993				Deltagere i alt ¹	
	Stikprøve	Skemaer udsendt ¹	Deltagere		Stikprøve	Skemaer udsendt ¹	Deltagere			
	Antal	Antal	Antal	Pct.	Antal	Antal	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Rengøringsassistent	485	469	307	65	441	418	244	58	551	62
44-46 år	126	120	74	62	121	117	66	56	140	59
49-51 år	159	155	99	64	141	129	77	60	176	62
54-56 år	200	194	134	69	179	172	101	59	235	64
Hjemmehjælper	600	573	406	71	600	570	402	71	808	71
44-46 år	200	188	132	70	200	190	132	69	264	70
49-51 år	200	190	136	72	200	189	135	71	271	72
54-56 år	200	195	138	71	200	191	135	71	273	71
Kontor medarbejder	600	527	411	78	600	516	363	70	774	74
44-46 år	200	179	139	78	200	176	124	70	263	74
49-51 år	200	172	134	78	200	170	124	70	258	75
54-56 år	200	176	138	78	200	170	115	68	253	73
Sygeplejerske	600	579	487	84	429	408	336	82	823	83
44-46 år	200	188	164	87	200	195	165	85	329	86
49-51 år	200	197	165	84	136	128	106	83	271	83
54-56 år	200	194	158	81	93	85	65	76	223	80
I alt	2285	2148	1611	75	2070	1912	1345	70	2956	73
44-46 år	726	675	509	75	721	678	487	72	996	74
49-51 år	759	714	534	75	677	616	442	72	976	73
54-56 år	800	759	568	75	672	618	416	67	984	71

1 Alt i alt 2.989 udfyldte skemaer, hvoraf 33 skemaer blev indsendt uden identifikation om gruppetilhørsforholdet. Derfor er den reelle svarprocent 74.

Tabel B1.4 Deltagelse i undersøgelsen i forhold til stilling og tilknytning til stillingen i 1993-1998

Stilling og tilknytning til stillingen i 1993-1998	Stikprøve (Det fælles-kommunale Løndatakontor)	Adressebeskyttelse mv. ¹	Korrigeret stikprøve (udsendte skemaer)	Deltagere = Modtagne skemaer i udfyldt stand		Ikke-deltagere	
				Antal	Pct.	Ønsker ikke at deltage	Ingen reaktion
Rengøringsassistent	926	39	887	551	62	14	322 ²
<i>samme stilling</i>	485	16	469	307	65		
<i>ikke samme stilling</i>	441	23	418	244	58		
Hjemmehjælper	1200	57	1143	808	71	19	316 ²
<i>samme stilling</i>	600	27	573	406	71		
<i>ikke samme stilling</i>	600	30	570	402	71		
Kontormedarbejder	1200	157	1043	774	74	14	255 ²
<i>samme stilling</i>	600	73	527	411	78		
<i>ikke samme stilling</i>	600	84	516	363	70		
Sygeplejerske	1029	42	987	823	83	14	150 ² = 1043 ²
<i>samme stilling</i>	600	21	579	487	84		
<i>ikke samme stilling</i>	429	21	408	336	82		
Ingen stillingsoplysning	-	-	-	33		26	- 59
I alt	4355	295	4060	2989	74	87	984
<i>samme stilling</i>	2285	137	2148	1611	75	2%	24%
<i>ikke samme stilling</i>	2070	158	1912	1345	70		

- 1 Skemaet blev ikke sendt på grund af, at de pågældende enten er døde/udrejste/forsvundne, har adressebeskyttelse eller ikke vil deltage i forskningsprojekter.
- 2 Tallene i tabellen er en overestimation af gruppen »ingen reaktion«, idet de indeholder de 59 personer uden stillingsoplysning, som enten har udfyldt et skema, eller som ikke har ønsket at deltage.

Bilag 2

Tabeller til kapitel 7

Sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og indikatorer på ressourcer

Hele materialet

Tabel B2.1 Sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og selvvurderet god arbejdssevne (hele materialet, n=2412)

	Koefficient	Signifikans
Stillingsgruppe		*
Rengøringsassistent	-0.38	
Hjemmehjælper	-0.26	
Kontomedarbejder	0.10	
Aldersgruppe		
54-56 år	-0.54	***
49-51 år	-0.42	
Selvvurderet helbred	1.40	***
Hvor afvekslende er arbejdet	0.19	(.06)
Mulighed for at anvende viden og erfaringer		*
Altid	0.74	
Som regel	0.55	
Hvor psykisk anstrengende er arbejdet		ns
Hvor fysisk anstrengende er arbejdet		*
Slet ikke	0.40	
Noget anstrengende	0.22	
Mulighed for at få hjælp/støtte fra kolleger		ns
Mulighed for at få hjælp/støtte fra nærmeste chef		ns
Mulighed for at få støtte/opbakning fra sine nærmeste		ns
Tilfredshed med det nuværende arbejde (ville vælge det igen)	0.80	***
Helt sikkert	0.48	
Temmelig sikkert	-0.43	***
Arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet	0.24	*
Mulighed for at lære nye ting i de job, man har haft		
Mulighed for at påvirke og forme sit arbejde i de job, man har haft	0.25	*
Har arbejdsmiljøet været sikkert og sundt i de job, man har haft		ns
Sikkerhed i ansættelsen i de job, man har haft	0.30	(.07)
Overvejende	0.03	
I nogle job		

Referenceperson: 44-46-årig sygeplejerske

- som har et dårligt helbred
- som har et ensformigt job
- som ikke har mulighed for at anvende sin viden og sine erfaringer
- som har et fysisk anstrengende arbejde
- som ikke er sikker på, at hun ville vælge sit nuværende arbejde igen
- som ikke synes, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet
- som ikke har haft mulighed for at lære nye ting og påvirke sit arbejde i de job, hun har haft i sit liv
- som ikke har haft sikkerhed i ansættelsen i de job, hun har haft i sit liv.

Tabel B2.2 Sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og at medarbejderne i høj grad føler sig motiveret og engageret i deres arbejde (hele materialet, n=2439)

	Koefficient	Signifikans
Stillingsgruppe		***
Rengøringsassistent	0.45	
Hjemmehjælper	0.51	
Kontor medarbejder	0.20	
Aldersgruppe		ns
Hvor afvekslende er arbejdet		***
Meget afvekslende	1.19	
Ganske afvekslende	0.40	
Mulighed for at anvende viden og erfaringer		***
Altid	1.03	
Som regel	0.79	
Mulighed for at tilrettelægge eget arbejde		* 1
Altid	0.25	
Som regel	0.00	
De ansatte opmuntres til at komme med ideer		***
I høj grad	1.06	
I nogen grad	0.33	
Mulighed for at få hjælp/støtte fra kolleger		* 1
Meget ofte/altid	0.13	
Oft	-0.23	
Nogle gange	-0.14	
Mulighed for at få hjælp/støtte fra nærmeste chef		***
Meget ofte/altid	0.71	
Oft	0.38	
Nogle gange	0.27	
Arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet	-0.73	***
Mulighed for at lære nye ting i de job, man har haft	0.58	***
Mulighed for at påvirke og forme sit arbejde i de job, man har haft	0.58	***
Arbejdsindtægts betydning for familiens økonomi		ns

1 Ingen entydig tendens.

Referenceperson: 44-46-årig sygeplejerske

- som har et ensformigt job
- som ikke har mulighed for at anvende sin viden og sine erfaringer
- som sjældent har mulighed for at få støtte fra sin nærmeste chef
- som har en arbejdsplads, hvor de ansatte ikke opmuntres til at komme med ideer for at gøre ting bedre
- som ikke har haft mulighed for at lære nye ting og påvirke og forme sit arbejde i de job, hun har haft i sit liv
- som ikke synes, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet.

Tabel B2.3 Sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og at medarbejderne er indstillet på at lære nyt i deres arbejde (hele materialet =2254)

	Koefficient	Signifikans
Stillingsgruppe		***
Rengøringsassistent	-1.92	
Hjemmehjælper	-1.18	
Kontomedarbejder	-0.19	
Aldersgruppe		ns
Erhvervsuddannelse		(.06)
Mellemlang/videregående	0.52	
Efg/lærlinge	0.27	
Hvor afvekslende er arbejdet		***
Meget afvekslende	0.74	
Ganske afvekslende	0.34	
Mulighed for at anvende sin viden og sine erfaringer		ns
De ansatte opmuntres til at komme med ideer		**
I høj grad	0.45	
I nogen grad	0.20	
Hvor vigtigt er arbejdet i livet	0.53	***
Arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet		ns
Mulighed for at lære nye ting i de job, man har haft	0.26	*
Mulighed for at påvirke og forme sit arbejde i de job, man har haft	0.27	*
Arbejdsindtægtens betydning for egen/familiens økonomi		ns

Referenceperson: 44-46-årig sygeplejerske

- som ikke har erhvervsuddannelse
- som har et ensformigt job
- som har en arbejdsplads, hvor de ansatte ikke opmuntres til at komme med ideer til at gøre ting bedre
- som ikke synes, at arbejdet er vigtigt i livet
- som ikke har haft mulighed for at lære nye ting og påvirke og forme sit arbejde i de job, hun har haft i sit liv.

Tabel B2.4 Sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og at fortsætte på arbejdsmarkedet til man er over 60 år sammenlignet med under 60 år (n=540)

	Koefficient	Signifikans
Stillingsgruppe		ns
Aldersgruppe		***
54-56 år	3.31	
49-51 år	2.08	
Antal år i erhvervsarbejde		ns
Selvvurderet helbred	0.77	*
Selvvurderet arbejdsevne	0.53	(.08)
Arbejdsmotivation	0.78	**
Indstilling til udvikling		ns
Hvor psykisk anstrengende er arbejdet		ns
Hvor fysisk anstrengende er arbejdet		ns
Tilfredshed med det nuværende arbejde (ville vælge det igen)	1.39	**
Helt sikkert	0.68	
Temmelig sikkert	-0.63	*
Arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet	1.39	***
Hvor vigtigt er arbejdet i livet		ns
Arbejdsindtægts betydning for egen familiens økonomi		

Referenceperson: 44-46-årig sygeplejerske

- som vurderer sit helbred og sin arbejdsevne som dårlig
- som ikke er engageret og motiveret i sit arbejde
- som ikke er sikker på, at hun ville vælge sit nuværende arbejde igen
- som ikke synes, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet
- som ikke synes, at arbejdet er vigtigt i livet.

Tabel B2.5 Sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og at fortsætte på arbejdsmarkedet til man er over 60 år sammenlignet med til 60 år (n=1482)

	Koefficient	Signifikans
Stillingsgruppe		(.09)
Rengøringsassistent	-0.42	
Hjemmehjælper	-0.46	
Kontomedarbejder	0.03	
Aldersgruppe		***
54-56 år	1.62	
49-51 år	0.95	
Antal år i erhvervsarbejde		ns
Selvvurderet helbred	0.27	(.17)
Selvvurderet arbejdsevne	0.51	***
Arbejdsmotivation		ns
Indstilling til udvikling		ns
Hvor psykisk anstrengende er arbejdet		ns
Hvor fysisk anstrengende er arbejdet		ns
Tilfredshed med det nuværende arbejde (ville vælge det igen)	-0.38	**
Arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet	0.56	*
Hvor vigtigt er arbejdet i livet		* 1
Arbejdsindtægtens betydning for egen/familiens økonomi	0.32	
I høj grad	-0.02	
I nogen grad		

1 Ingen entydig tendens.

Referenceperson: 44-46-årig sygeplejerske

- som vurderer sin arbejdsevne som dårlig
- som ikke synes, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet
- som ikke synes, at arbejdet er vigtigt i livet
- som ikke synes, at arbejdsindtægten er vigtig for egen/familiens økonomi.

Tabel B2.6 Sammenhængen mellem arbejdsrelaterede forhold og nuværende ressourcer i forhold til, at medarbejderne tror, at de kan klare sig i deres nuværende arbejde om fem år (hele materialet n=2328)

	Koefficient	Signifikans
Stillingsgruppe		ns
Aldersgruppe		***
54-56 år	-1.44	
49-51 år	-0.50	
Selvvrurderet helbred	1.24	***
Selvvrurderet arbejdsevne	0.80	***
Arbejdsmotivation	0.32	**
Indstilling til udvikling	0.31	**
Hvor psykisk anstrengende er arbejdet		***
Slet ikke	0.60	
Noget anstrengende	0.17	
Hvor fysisk anstrengende er arbejdet		***
Slet ikke	0.80	
Noget anstrengende	0.67	
Tilfredshed med det nuværende arbejde (ville vælge det igen)	0.59	***
Helt sikkert	0.30	
Temmelig sikkert	-0.59	***
Arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet		ns
Hvor vigtigt er arbejdet i livet		* 1
Arbejdsindtægtens betydning for egen/familiens økonomi	0.17	
I høj grad	-0.15	
I nogen grad		

1 Ingen entydig effekt.

Referenceperson: 44-46-årig sygeplejerske

- som vurderer sit helbred og sin arbejdsevne som dårlig
- som ikke er motiveret og engageret i sit arbejde, og som ikke er i gang med at lære nyt i sit arbejde
- som har oplevet sit arbejde som fysisk og psykisk anstrengende
- som ikke er sikker på, at hun ville vælge sit nuværende arbejde igen
- som ikke synes, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over privatlivet

Litteratur

Agervold, M. (1999): *Arbejde og stress*. Systime, Gylling.

Aho, S. & P. Österman (1999): *Ikääntyvien työssäkäynti, työttömyys ja varhainen eläkkeelle siirtyminen*. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö, Helsinki.

Antonovsky, A. (1987): Health promoting factors at work: the sense of coherence. In Kalimo, R.; M.A. El-Batawi & C.L. Cooper (eds.): *Psychosocial factors at work and their relation to health*. WHO, Geneva, p. 153-167.

Berg, S. & B. Johansson (1998): Psykiskt åldrande. Betydelsen av arv och miljö. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 35: 725-730.

Brønnum-Hansen, H. (1990): *Tabte gode leveår. Forventet levetid med sygdom, handicap, dårligt helbred m.m. i den danske voksenbefolkning*. DIKE, København.

Cooper, C.L. & R. Payne (eds.) (1998): *Causes, coping and consequences of stress at work*. Wiley & Sons, Chichester.

Danmarks Statistik (1996): *DISCO-88. Danmarks Statistiks fagklassifikation*. 1. udgave. Danmarks Statistiks trykkeri, København.

Det fælleskommunale Løndatakontor (1998): *Overenskomststatistik 1996*. Det fælleskommunale Løndatakontor, København.

- Erikson, E.H. (1982): *The life cycle completed*. Norton, New York.
- Eskelinen, L. (1991): *Arbejdets betydning for de ældre*. AKF Forlaget, København.
- Eskelinen, L. (1992): *Ældres arbejdsmiljø og dets betydning for produktivitet*. Arbejdsmiljøfondet, København.
- Eskelinen, L.; J. Toikkanen, K. Tuomi, J. Mauno, C.-H. Nygård & J. Ilmarinen (1991): Symptoms of mental and physical stress in different categories of municipal work. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 17, suppl. 1: 82-86.
- Eskelinen, L. & D. Andersen (1998): De 45-59-årige på arbejdsmarkedet. *Gerontologi og Samfund*, 4: 85-87.
- Eskelinen, L. & D. Andersen (1998): *De 45-59-åriges situation på arbejdsmarkedet belyst ved registerbaserede analyser*. AKF Forlaget, København.
- Eskelinen, L. & D. Andersen (1999): Aldersstruktur i offentlig og privat sektor. *Gerontologi og Samfund*, 1: 7-9.
- Eskelinen, L. & D. Andersen (1999): Age and Occupational Activity Status of 45-59-year old Danes from 1984 to 1994. *Experimental Aging Research*, 4: 435-439.
- Forskningsrådene (1997): *Forskningsprogrammet »Menneskelige ressourcer i arbejdslivet«*. Forskningsrådene, København.
- Forss, S. (1998): *Staying in working life as opposed to exiting from it – the role of the working community*. Second International ICOH Conference on Aging and Work. Helsingør, september 1998.
- Graversen, G. (1992): *Arbejdets betydning, kvalitet og udformning*. Akademisk Forlag, København.
- Griffits, A. (1999): Work design and management – the older worker.

Experimental Aging Research, 4: 411-420.

Hallsten, L. (1993): Arbete och subjektiva förändringar under vuxenlivet. En intervjustudie med män och kvinnor över 45 år. *Arbete och hälsa*, 31.

Hernberg, S. (1998): *Epidemiologia ja työterveys*. Helsinki: Institut för arbetshygien. (På dansk: Basisbog i arbejdsepidemiologi. Arbejdstilsynet 1989, København).

Hummelgaard, H.; M. Baadsgaard & J. Blæsdahl Nielsen (1998): *Arbejdsløshed og marginalisering i kommunerne*. AKF Forlaget, København.

Huuhtanen, P. (1998): *Orientation toward retirement*. Second International ICOH Conference on Aging and Work. Helsingør, september 1998.

Ilmarinen, J. (1999): *Ageing workers in the European Union. Status and promotion of work ability, employability and employment*. Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour, Helsinki.

Ilmarinen, J. & V. Louhevaara (eds.) (1999): *FinnAge – Respect for the aging: Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-1996*. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.

Ilmarinen, J.; K. Tuomi, L. Eskelinen, C.-H. Nygård, P. Huuhtanen & M. Klockars (1991): Summary and recommendations of a project involving cross-sectional and follow-up studies on the aging worker in Finnish municipal occupations. *Scand Journal of Work, Environment & Health*, 17, suppl 1: 135-141.

Ilmarinen, J.; K. Tuomi K & M. Klockars (1997): Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 23, suppl 1: 49-57.

Jørgensen, C. Helms (1999): Uddannelse og forandringer af arbejdet – praksis, refleksion og læring. *Arbejdsliv*, 4: 27-47.

Jørgensen, K. (1997): *Ældre og arbejdsliv. Tilbagetrækningsmønstre og seniorpolitik*. Udviklingscenteret for Folkeoplysning og Voksenundervisning, København.

Kalimo, R. & J. Vuori (1990): Work and sense of coherence – resources for competence and life satisfaction. *Behavioural Medicine*, 16: 76-89.

Karasek, R. & T. Theorell (1990): *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books, New York.

Karazman, R.; H. Geissler & J. Karazman-Morawetz (1994): *Meaning in life and health in public urban transport drivers*. Congress »New Epidemics in Occupational Health«, Helsinki.

Kilbom, Å. & C.H. Nygård (red.) (1991): *Arbetsmiljö för äldre. Arbete och hälsa*, 13.

Kirk, H. & M. Schroll (red.) (1998): *Viden om aldring – veje til handling*. Munksgaard, København.

Kjøller, M.; N.K. Rasmussen, L. Keiding, H.C. Petersen & G.A. Nielsen (1995): *Sundhed og sygelighed i Danmark i 1994*. Dansk Institut for Klinisk Epidemiologi, København.

Kohn, M.L. & C. Schooler (1983): *Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification*. Ablex Publishing Corp., Norwood, NJ.

Laursen, P. (1997): The impact of aging on cognitive functions. An 11 year follow-up study of four age cohorts. *Acta Neurologica Scandinavica*, Vol. 96. No. 172.

Levison, D.J. (1986): Conception of adult development. *American Psychologist*, 1986:1: 3-13.

Lindström, K.; M. Dallner, A.-L. Elo, F. Gamberale, S. Knardahl, A. Skogstad & E. Ørhede (eds.) (1997): *Review of Psychological and Social Factors at Work and Suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) – description of the conceptual and theoretical background of the topics selected for coverage by the Nordic questionnaires*. Nordic Council of Ministers, København.

Mortimer, J.T. & K.M. Borman (eds.) (1988): *Work Experience and Psychological Development Through the Life Span*. American Association for the Advancement of Science, Washington DC.

Nørregaard, C. (1996): *Arbejde og tilbagetrækning i 90'erne – fremtidens pensionister*. Socialforskningsinstituttet, København.

Nørregaard, C. (1998): *Elderly employee or young pensioner?* Second International ICOH Conference on Aging and Work. Helsingør, september 1998.

Pedersen, J. Bruun (1975): *Aldringens psykologi. Udviklingen i den senere voksenalder*. Gyldendal, København.

Pedersen, P.J. & N. Smith (1995): The retirement decision. In: G.B. Mogenssen (ed.): *Work Incentives in the Danish Welfare State*. Aarhus University Press, Århus.

Rasmussen, L.E. (1997): *Dokumentation af AKF's forløbsregister*. AKF Forlaget, København.

Rosdahl, A. (1986): *Arbejdsgiveres arbejdskraftefterspørgsel*. Socialforskningsinstituttet, København.

Schaie, K.W. & C. Schooler (eds.) (1989): *Social structure and aging: Psychological processes*. Lawrence Erlbaum Ass. Inc., Hillsdale, NJ.

Solem, P.E. & M. Lauvli (1987): *Pensjoneringsmønstre. Yrkesavgang og pensjonsuttak i årene omkring pensjonsalderen*. Norsk Gerontologisk Institut, Oslo.

Taylor, P. & A. Walker (1998): Employers and older workers: attitudes and employment practices. *Ageing and Society*, 6: 641-658.

Thaulow, I. (1994): *At måle det udviklende lønarbejde. En empirisk analyse af udbredelsen og betydningen af det udviklende lønarbejde*. Socialforskningsinstituttet, København.

Tuomi, K.; J. Ilmarinen, A. Jahkola, L. Katajarinne & A. Tulkki (1998): *Work ability index*. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.

Zeuner, L. & C. Nørregaard (1991): *Fortjent otium. En sociologisk belysning af ældres arbejdsophør*. Socialforskningsinstituttet, København.

Ørhede, E. (1998): *Om brugen af surveydata i arbejdsmiljøundersøgelser – et metodestudie*. Ph.d.-afhandling. Arbejdsmiljøinstituttet, Sociologisk institut, Københavns Universitet, København.

Ørhede, E.; M. Nord-Larsen m.fl. (1990): *Lønmodtagernes arbejdsmiljø 1990 – bind 2. Sammenhænge mellem arbejdsmiljø og helbred*. Arbejdsmiljøfondet, København.

Summary

Work, Resources and Attitudes to Continuing Working

– a study of 45-59-year-old women employed in the public sector

by Leena Eskelinen, August 2000

The study concerns the 45-59-year-olds' resources at work, i.e. the question how work – the content of the work, the working environment and other working conditions – shapes and affects the resources and work expectations of individuals throughout their working life.

The two general assumptions of the study are

- S** that work is of importance for the individual's way of functioning and thereby for the individual's resources for work,
- S** that the resources are created in a long-term interaction between the individual and the environment and that, therefore, it is relevant to consider the resources of the individual in the age group 45-59 in a life perspective.

The present situation of the 45-59-year-olds is thus related both to the history of their working life and their expectations with regard to future work.

The study consists of a questionnaire study and an interview study. The questionnaire study is aimed at women employed in the public sector in four large occupational groups with different qualification requirements, viz. nurses, office employees, home care workers and cleaners – a total of almost 3,000 45-59-year-olds from these occupational groups from all over Denmark. The respondents were selected from among those participating in the

questionnaire study so that they represent working women with many and few resources, respectively.

Resources of 45-59-year-olds seen in relation to their work

»Resources for work« are described in the study by means of indicators such as self-estimated capacity for work and self-estimated health, motivation for work and work commitment and attitude to learning something new within their own field of work, i.e. the respondents' own evaluation of their qualifications and competence in relation to their work.

The first step was to analyse how the resources for work are related to occupational groups (the study covered four occupational groups with different job and qualification requirements, i.e. cleaners, home care workers, office employees and nurses) and different age group (three groups of 45, 50 and 55 years, respectively).

General trends in relation to occupational group and age group

Resources for work appeared to be different among those of the same age in the four occupational groups and another characteristic was that those employed in the four occupational groups stated many or few resources, respectively, concurrently for several indicators. Those who had many resources, typically evaluated changes in personal resources during the past ten years positively and at the same time they were confident that they could manage their jobs in the future.

The differences between the *occupational groups* were by and large as anticipated. Within cleaning where the work can be physically very hard and only to a minor extent challenging as far as the content of the work is concerned, personnel typically have a reduced capacity for work and their health is impaired and at the same time they have relatively few resources also in other respects. The nurses, on the other hand, assess both their health and capacity for work as good and they are motivated for work and prepared to learn something new. The assessments of office employees with regard to their capacity for work and health were mainly positive, while the assessments of home care workers were the second lowest after those of cleaners. This indicates that jobs involving primarily physical job requirements and monotonous tasks, possibly combined with a high working tempo often become problematic with age. Uncertainty about how they would manage

their present job in five years' time and concern that their health would deteriorate were considerably more outspoken in this study among cleaners and home service workers than among nurses and office employees. It can be expected that few resources and one-sided work experiences will give only slight possibilities of developing one's work situation or seeking another job as well as an increased risk of the individuals not being able to continue in their jobs until retirement age.

The differences in resources among the three *age groups* of 45, 50 and 55 years, respectively, were not significant as frequently as the differences between the occupational groups. The greatest age difference was in the assessment of capacity for work. The other indicator for which the age difference is noticeable was self-estimated health. On the other hand, no age differences were found in the motivation for work or the attitude to learning something new that were used as indicators of how development-oriented the individuals are. Age differences in self-estimated capacity for work and health are understandable when seen in the light of the fact that normal ageing leads to gradual physiological changes. On the other hand, age group differences in self-estimated capacity for work and self-estimated health can also be due to the fact that with age there is a larger discrepancy between the preconditions of the individual and the job requirements.

At the individual level, the question of impaired health and capacity for work as well as lack of motivation to learn something new may be regarded as a sign of »*premature ageing*« by way of physical attrition, insufficient qualifications and loss of motivation. As far as resources are concerned, the cleaners of the study are clearly worse off than those of the same age in other jobs. The same chronological age appears to be of different importance in different jobs and it is the jobs with mainly physical and/or uniform work requirements that are »critical« in the sense that it is more difficult for those holding these jobs to preserve their resources.

Under what conditions is it possible to use or develop resources?

The assumption in the study was that the occupational group could be used as an indicator for the requirements of the job in general, but that it is not a sufficiently varied indicator to describe the connection between the work of the individual and the resources of the individual. Therefore, a considerable part of the survey concerned more specific aspects of work and work-

ing conditions, including requirements with regard to the content of the work, individuals' influence on their own work situation, working climate and the interaction of various forces at the place of work, the individual's attitude to work (e.g. how important a part work is in the life of the individual) and the nature of the work in the jobs the individuals have had throughout their lives (e.g. the possibility of using their knowledge and experience and whether the working environment has been safe and healthy).

The main finding of both the questionnaire study and the interviews was that several of the work-related circumstances mentioned are related to the resources of the 45-59-year-olds, i.e. that different working conditions lead to different preconditions in the later years of their working life.

The main finding is that several work-related circumstances are related to the resources of those involved in all three analyses. The correlations are strongest in self-estimated capacity for work and motivation for work. The factors that are most important for self-estimated capacity for work are requirements with regard to the content of the work (e.g. the possibility for those involved of using their knowledge and experience), the previous nature of the work (e.g. the possibility of learning something new and the possibility of influencing and shaping the work involved in the jobs performed throughout a lifetime) and factors that describe the relationship between the individual and work (e.g. whether the work requires so much energy that it has an adverse effect on private life). The motivation for work is mostly influenced by the requirements with regard to the content of the work, working climate and working relations (e.g. that the employees are encouraged to present ideas and their possibility of receiving help/assistance from the management) at the place of work and the previous nature of the work. It also appeared that as far as the attitude to development was concerned, there was a logical correlation with work-related factors, but mostly in relation to whether the work is varied and whether the work is an important part of life. This was the main finding of the analyses in which work-related factors were analysed together with factors that can also be expected to be of importance for resources, i.e. individual preconditions (e.g. age, occupational group, health, vocational qualifications) and other conditions of life (backing from the nearest relations, financial circumstances).

Thus it was possible to identify factors in relation to work that are important with a view to creating better preconditions for the 45-59-year-olds and

thus better possibilities for them of continuing in their jobs during their later working years. Several of the factors for which there appeared to be a correlation with resources have been described as characteristic of »good work« or »stimulating work« (i.a. Graversen, 1992). The fact that work experience is of importance for the resources of the 45-59-year-olds indicates that the first twenty years of working life are not unimportant for the later years. It is important to secure good working conditions throughout life. Furthermore, the findings indicate that positive working conditions can to a certain extent compensate for the negative effects that are, for example, related to impaired health. Thus those with impaired health experience their capacity for work as being better than do their colleagues, if some of the above-mentioned positive working conditions exist (e.g. that the work is varied, that the work makes it possible for them to use their knowledge and experience and that with their present work they have found their niche to such an extent that they would choose the same job if it were offered to them now). An important finding is also that working conditions are not solely dependent on the job, but that the individual place of work plays an important role in creating good working conditions. Working conditions are conditions that can be influenced and therefore it is interesting that a person with impaired health can benefit from favourable working conditions to such an extent that it affects the individual's capacity for work and motivation for work.

How long will the 45-59-year-olds continue working?

There is a tendency that the 45-59-year-old nurses and office employees will more often than cleaners and home care workers of the same age continue working after they have reached the age of 60. It also appears that they have more choices during their later working years. They more often state that they would like to try something new rather than continue in their present job as long as possible.

It appeared that both work-related factors and resources are related to the wish of staying on in the labour market (»continue working after the age of 60« as opposed to »stop working before the age of 60« or »stop working at the age of 60«). The fact that work is an important part of life and that the individuals in question have found their niche with their present jobs and that the work does not require so much energy that it has an adverse effect

on private life are factors that increase the likelihood that an individual will stay on longer on the labour market.

At the same time, the »norm« among the 45-59-year-olds appears to be that they stop working at the age of 60, which was the »age of voluntary early retirement pension« at the time of the study. Thus, there are employees who have many resources and confidence in the future, but who in spite of this opt for voluntary early retirement pension »as early as possible«. This gives food for thought seen in relation to the fact that for most 45-59-year-olds work is important in other respects than the wage alone, i.e. because of personal satisfaction with the work or the social life at the place of work. In spite of this, they do not want to remain on the labour market longer than to the age of 60. This raises the question what role and influence work has on the life of human beings in general and in the later working years in particular. »Premature ageing« can be a natural cause for retiring early. However, when a large group with good resources wish to leave the labour market at the age of 60, it lies near at hand to ask whether this is to be taken as criticism of the work.

Special circumstances of the 45-59-year-olds

The study covers only the 45-59-year-olds, i.e. it does not contain comparisons with those who are younger and doing the same work. The current situation of the 45-59-year-olds is described in their own life perspective – i.e. in relation to how they assess their previous working life and what expectations they have for the coming years. Instead of age comparisons, the study concerns the contexts that the 45-59-year-olds experience between the present, the past and the future. Thus, importance is attached to a life phase rather than a specific age.

It could be imagined that the matters relating to work that appeared to be important for the resources of the 45-59-year-olds are more or less important for everybody, i.e. characteristics of good work at all ages. However, the study was also aimed at identifying as far as possible whether there are any special characteristics of good work for the 45-59-year-olds. This theme touches on the question whether there are *specific* expectations and preconditions in the life phase of the 45-59-year-olds. The question is of great importance with regard to promoting the possibilities of the 45-59-year-olds in working life so that they can utilise their individual resources in the best

possible manner in their respective jobs.

Among the positive characteristics that – according to the 45-59-year-olds themselves – have intensified with age is that with age they have become more well-balanced and that they have a better sense of occasion and better judgment. They are prepared to take on more responsibility and they know their own limits and are better judges of character than when they were younger. The element that most describe as *problematic* with age is the tempo and that it is not possible to live up to the same physical performance requirements as earlier. The result of this can be stress, tiredness, reluctance and physical disabilities – as well as uncertainty as to whether they can keep their job. With regard to this question, there is more flexibility in certain environments than in others, among other things because some occupational groups have better options with regard to specialising in tasks that are adapted to the individual.

The expectation that the 45-59-year-olds have of their work is that it should be meaningful with regard to content or form part of a meaningful context. Many people actually experience tasks that are related to human beings as being meaningful. Therefore, many have ended up performing service or care tasks even though they did not originally plan this. This can have the effect that the 45-59-year-olds wish to be selective in relation to their tasks – they want to be free to give priority to the tasks, for which they are best suited. This can be an attempt at finding a balance between their own preconditions and the work requirements. The environment at the place of work plays an important role for the scope that the individual has.

The question of »special characteristics« of the 45-59-year-olds is often discussed from the perspective of »protective jobs« – that is to say that the older employees must be given less demanding and less responsible jobs. This attitude has been based not only on the view that with age people have less possibility of coping with physical work requirements and a high working tempo, but also, among other things, on the view that with age it becomes more difficult to learn something new. This study is based on another perspective that has received less attention earlier, namely that ageing can involve the development of qualities that younger people do not yet possess. This raises the question of flexibility and regard for the individual in job planning so that the 45-59-year-olds have a real possibility of making use of their qualifications.

Conclusion

The 45-year-olds are approximately halfway in their working life if the starting point is a working life until the official retirement age. Analyses of this group therefore make it possible to discuss the resources of individuals from a different perspective than analyses that are concerned with individuals in their first and last working years, respectively. The current situation of the 45-59-year-olds is related in the study both to the history of their working life and their expectations with regard to future work.

The conclusions with regard to the main findings of the study are as follows:

- S** It was possible to identify work-related aspects that are important for the resources of individuals in their late working years. Both the existing working conditions and the previous work experience appear to be of importance for their resources. The study also showed that work plays an important role in our life as different conditions of work appear to create different preconditions of those in the age group 45-59 and also different possibilities of continuing working in the later working years. Therefore, work can in some instances be regarded as a source of development and in others as a factor that creates inequality.
- S** A major finding is the correlation between working conditions and resources in an individual's life perspective. The resources of the 45-59-year-olds are affected by the history of their working life and their work experience. This observation explains in part why the 45-59-year-olds have preconditions that are so different. That means that the previous/first working years form the basis of the later working years and that it is important to be aware of the work-related circumstances already early in the career. Individuals who have good possibilities of developing their knowledge and skills in their job and a possibility of influencing and shaping their own work during the first working years generally also have good preconditions in their later working years. Therefore, good jobs for »seniors« are to a certain extent created already many years before the senior life starts. This study indicates that the problems – the difference between the preconditions of the individual and the possibilities and demands made by the environment – become more visible in the later working years after many years' influence and that they exist already at a far earlier time in the working life of the individual.

- S** The findings mentioned do not mean that the situation for the 45-59-year-olds is absolutely pre-determined. It is possible to preserve and promote resources of the 45-59-year-olds if the right action is taken at the places of work. Attention has until now been directed very one-sided at individuals in their later working years as if the problems in relation to work are solely an individual matter. The findings indicate that positive working conditions – including, for example, working relations and matters relating to management and the relevance of tasks with regard to content – can compensate for the negative effects that are, for example, related to impaired health.
- S** Age is often used in the daily debate in the sense that the qualifications of the individual become less with age. Only a negative value has been attributed to ageing even though ageing can be more or less successful. Ageing can involve both »premature ageing« (negative changes) and development of new qualities. This study shows that it is important to be aware of the various aspects of ageing and the role that work plays in this connection – as demonstrated in the study, work can primarily play a constructive role in the life of the individual or it can have negative consequences. Our view of older employees is focussed on physiological changes that mean that the preconditions for managing physically demanding tasks will to a certain extent become less with age. While the physiological preconditions of those aged 45-59 are presumably partly determined by the environment and partly genetically determined, the psychological preconditions are presumably partly related to the environment and partly related to the life phase. Thus, the 45-59-year-olds have different expectations with regard to work than they did when they were younger, and they have preconditions and qualities that younger people do not yet possess.
- S** In general it appears that it is the »norm« to stop working at the age of 60, which was the age for voluntary early retirement at the time of the study in the autumn of 1998. A considerable number of the 45-59-year-olds regard the voluntary early retirement age as the retirement age. However, it is worth noting that work together with resources is of importance for the question whether the individual wants to remain longer on the labour market.