



YouGov[®]
What the world thinks

Ældre Sagen

DK2014-28937 Ledelse af medarbejdere på tværs af alder

 Ældre Sagen

Indhold

- Baggrund og metode side 3-7
- Hovedresultater i opsummering side 8-13
- Resultater med grafer side 14-62
 - *Erfaring med ledelse af ældre medarbejdere*
 - *Opfattelse af, hvornår man er "ældre" på arbejdsmarkedet*
 - *Medarbejderes kompetencer og personlige egenskaber*
 - *Alderens betydning for samarbejdet og det sociale fællesskab på arbejdspladsen*
 - *Alderens betydning i en ansættelsessammenhæng*
 - *Fastholdelse af ældre medarbejdere*
 - *Muligheder for ændrede arbejdsbetingelser*
 - *Egen forventede pensionsalder*
- Grafer for baggrundsspørgsmål side 63-84
- Bilag: Enkeltstående udsagn fra batterispørgsmål side 85-109
- Om YouGov side 110-112

Baggrund og metode



Metodebeskrivelse

Interviewperiode & dataindsamlingsmetode

Undersøgelsen er gennemført i perioden den 30. oktober - 3. december 2014 via internettet med udgangspunkt i YouGov Panelet samt en samarbejdspartners onlinepanel.

Målgruppe

Undersøgelsen er gennemført blandt **928 danske ledere med personaleansvar for minimum 10 medarbejdere**.

Primær målgruppe: Består af 450 ledere med aktuel erfaring med ledelse af medarbejdere specifikt under 35 år og over 55 år - og de fleste har også aktuel erfaring med ledelse af medarbejdere mellem 35-55 år.

Sekundær målgruppe: Består af 435 ledere, som ikke har aktuel erfaring med ledelse af medarbejdere over 55 år. En del har dog erfaring med ledelse af denne aldersgruppe fra tidligere.

I denne rapport beskrives de to grupper under ét, mens signifikante forskelle de to grupper imellem bliver kommenteret.

Statistisk usikkerhed

Totalbasen: En stikprøvestørrelse på 928 personer svarer til en maksimal statistisk usikkerhed på 3,2%.

Den primære målgruppe: En stikprøvestørrelse på 450 personer svarer til en maksimal statistisk usikkerhed på 4,6%.

Den sekundære målgruppe: En stikprøvestørrelse på 435 personer svarer til en maksimal statistisk usikkerhed på 4,7%.

Vejning af data

Der foreligger ikke et ideal for ledere med personaleansvar for minimum 10 medarbejdere, hvorfor data ikke er vægtet på denne dimension. Data er til gengæld vægtet på sektor (privat/offentlig) på baggrund af et ideal fra Danmarks Statistik. Det betyder, at bruttostikprøven er repræsentativ for fordelingen af danskere, der er beskæftiget i henholdsvis den offentlige og private sektor.

Kontaktform

Der er indledningsvis i spørgeskemaet opstillet en række screeningsspørgsmål med henblik på at komme frem til den totale målgruppe af ledere samt den primære og sekundære målgruppe. Der er udsendt invitationer via e-mail til personer i arbejde i både YouGov Panelet og en samarbejdspartners online-panel.

Offentliggørelse af resultater

Ved enhver offentliggørelse af undersøgelsens resultater skal YouGov angives tydeligt som kilde. Forud for offentliggørelse af undersøgelsens resultater skal YouGov have pressemeddelelsen eller anden brug af resultaterne til godkendelse. Formålet hermed er alene at sikre, at vi analyseteknisk kan stå inde for brugen af resultaterne. Ved pressemeddelelser skal dette ske i henhold til reglerne fra ESOMAR, hvorfor en tekst som følger skal inkluderes:

"Undersøgelsen er gennemført af analyseinstituttet YouGov i perioden 30. oktober - 3. december 2014. Der er i alt gennemført 928 CAWI-interview med danske ledere med personaleansvar for minimum 10 medarbejdere".

Baggrundsvariable og kryds

Spørgsmålene i undersøgelsen er krydset med disse baggrundsvariable:

- Køn
- Alder
- Antal ansatte i virksomheden (den danske afdeling)
- Branche
- Sektor
- Totalbasen af ledere
- Den primære målgruppe (aktuel erfaring med ledelse af medarbejdere under 35 år og over 55 år)
- Den sekundære målgruppe (aktuel erfaring med medarbejdere under 55 år)
- Aldersgrupper, lederen aktuelt har ledelsesansvar for
- Antal medarbejdere over 55 år, lederen gennem tiden har haft personaleansvar for
- Aktuell erfaring med ledelse af medarbejdere i forskellige aldersgrupper
- Tidligere erfaring med ledelse af medarbejdere over 55 år
- Egen forventede pensionsalder

I selvstændigt tabelsæt ses alle kryds fordelt på de enkelte spørgsmål og udsagn.

På siderne med grafer fremhæves de signifikante afvigelser fra tabelsættet. Hvor intet andet er nævnt, har der ikke kunnet iagttages signifikante forskelle på delgrupper. I forhold til de nævnte baggrundsvariable knytter de signifikante afvigelser sig især til forskelle imellem den primære og sekundære målgruppe og imellem ledere i forskellige aldersgrupper.

Statistisk usikkerhed ved forskellige stikprøvestørrelser

Tabellen nedenfor viser beregninger for, hvilke fejlmarginer (statistiske usikkerheder) der er ved forskellige stikprøvestørrelser. Det vil sige, at tabellen bruges til at finde ud af, hvor sikre I kan være på et givent resultat. Der er brugt et konfidensinterval på 95% (svarene er 95% sikre). I denne undersøgelse for Ældre Sagen

Stikprøvestørrelse (antal svar) Procent	100	200	300	400	500	600	700	1000	1400	1800	2200
5 eller 95%	4.3	3.0	2.5	2.1	1.9	1.7	1.6	1.4	1.1	1.0	0.9
10 eller 90%	5.9	4.2	3.4	2.9	2.6	2.4	2.2	1.9	1.6	1.4	1.3
15 eller 85%	7.0	4.9	4.0	3.5	3.1	2.9	2.7	2.2	1.9	1.6	1.5
20 eller 80%	7.8	5.5	4.5	3.9	3.5	3.2	3.0	2.5	2.1	1.8	1.7
25 eller 75%	8.5	6.0	4.9	4.2	3.8	3.5	3.2	2.7	2.3	2.0	1.8
30 eller 70%	8.9	6.4	5.2	4.5	4.0	3.7	3.4	2.8	2.4	2.1	1.9
35 eller 65%	9.3	6.6	5.4	4.7	4.2	3.8	3.5	3.0	2.5	2.2	2.0
40 eller 60%	9.6	6.8	5.5	4.8	4.3	3.9	3.6	3.0	2.6	2.3	2.0
45 eller 55%	9.8	6.9	5.6	4.9	4.4	4.0	3.7	3.1	2.6	2.3	2.1
50%	9.8	6.9	5.7	4.9	4.4	4.0	3.7	3.1	2.6	2.3	2.1

Eksempel på læsning af tabellen:

Data i en given undersøgelse viser, at 75% ud af 1.000 adspurgte borgere i en given kommune på et tidspunkt har besøgt den pågældende kommunes hjemmeside. Hvor sikkert svaret er, finder man ud af ved først at finde procentsatsen i tabellens venstre række og vælge linjen, dvs. i dette tilfælde rækken, hvor 75% indgår.

Herefter kører man hen ad den vandrette linje, der kører ud fra de 75%, og

finder i dette tilfælde stikprøvestørrelsen på de 1.000 svar. Tallet, som i denne kolonne er 2,7, henviser til, at fejlmarginen/afvigelsen for procentsatsen på 75% er plus/minus 2,7. Det betyder, at den reelle andel af de 1.000 respondenter, der har besøgt hjemmesiden, ikke er præcis 75%, men kan svinge 2,7% til hver side. Således befinder den reelle andel af de 1.000 borgere, der har besøgt hjemmesiden, sig med 95% sikkerhed mellem 72,3% og 77,7% (dvs. 75% plus/minus 2,7%). Det er med 95%'s sikkerhed, fordi konfidensintervallet er 95%.

Fremstilling og tolkning af data

Grafisk fremstilling af resultater

Graferne i rapporten afbilder hovedresultatet for det givne spørgsmål og afbilder på totalniveau, hvad personerne i målgruppen har svaret i undersøgelsen.

Tabelsættet

Svarene for hvert spørgsmål er krydset med alle baggrundsvARIABLE, hvorfor det i tabelsættet er muligt at se svarene for hvert spørgsmål, fordelt på de forskellige nedbrydningsgrupper.

Signifikante afvigelser

Talmaterialet i tabellerne er testet for signifikans (signifikante afvigelser). Der er en lang række signifikante afvigelser i tabellerne, dvs. at der er forskellige afvigelser i forhold til, hvordan de forskellige nedbrydningsgrupper besvarer de enkelte spørgsmål. At en afvigelse er signifikant, vil sige, at svaret fra en given nedbrydningsgruppe er markant anderledes end svaret fra en anden eller alle andre nedbrydningsgrupper.

Statistiske tests til afdækning af signifikante afvigelser

For at afdække de signifikante afvigelser på tværs af forskellige grupper af danske virksomhedsledere er der foretaget to forskellige statistiske tests, Chi2-test og T-test:

Chi2-test: Chi2-testformen er repræsenteret i tabellerne ved henholdsvis '+' eller '-'. Hvis '+' er vist i tabellerne, betyder det, at resultatet i den givne kolonne er signifikant højere end totalen. Hvis '-' er vist i tabellerne, betyder det, at resultatet i den givne kolonne er signifikant lavere end totalen. Der er valgt et konfidensinterval på 95%.

T-test: T-testen er repræsenteret i tabellerne ved blokbogstaver. Hvis et blokbogstav er vist i tabellerne, betyder det, at resultatet i den givne kolonne er signifikant forskelligt fra den kolonne, som blokbogstavet henviser til. Til denne test er der ligeledes valgt et konfidensinterval på 95%.

Som nævnt tidligere kommenteres der i rapporten kun på forskelle, som er signifikante.

Hovedresultater i opsummering



Medarbejderes kompetencer og personlige egenskaber

- » Flertallet af ledere i undersøgelsen oplever generelt, at der er forskelle mellem ældre (55+ årige) og yngre medarbejderes (under 35 årige) faglige kompetencer (50%) og personlige egenskaber (43%), men at de ikke er ret tydelige.
- » De mest afgørende kompetencer blandt medarbejdere er, ifølge lederne i undersøgelsen: Pålidelighed (62%), gode samarbejdsevner (62%), engagement (61%), selvstændighed (58%) og pligtopfyldenhed (57%).
- » TOP 5 over egenskaber, der særligt kendetegner medarbejdere under 35 år, er: Vil gerne lære nyt (47%), er opsat på at vise sit værd (44%), har et højt energiniveau (42%), er fleksible (38%) og arbejde hurtigt (35%).
- » TOP 5 over egenskaber, der særligt kendetegner medarbejdere over 55 år, er: Har stor erfaring/rutine med opgaverne (59%), har overblik og ro i pressede situationer (43%), har et lavt sygefravær (43%), er loyale (39%) og er pålidelige (38%).
- » Ingen af de fem egenskaber, der i særlig grad kendetegner medarbejdere under 35 år, er med på TOP 5 over de helt afgørende kompetencer. Det er til gengæld en af kompetencerne på den tilsvarende TOP 5 for medarbejdere over 55 år, nemlig pålidelighed. To af de egenskaber, der særligt kendetegner medarbejdere under 35, er omvendt at finde på BOTTOM 5 over de knap så vigtige kompetencer (opsat på at vise sit værd og kan arbejde hurtigt).
- » Lederne i undersøgelsen opfatter medarbejdere under 35 år som en mere attraktiv arbejdskraft end medarbejdere over 55 år, men forskellen er ikke overvældende stor. I alt 66 procent af lederne oplever, at medarbejdere over 55 år er en attraktiv arbejdskraft. 49% svarer attraktiv og 17% svarer meget attraktiv arbejdskraft mod 73 procent, der oplever medarbejdere under 35 år som en attraktiv arbejdskraft. Om de unge under 35 år svarer 53% attraktiv og 20% meget attraktiv arbejdskraft. Ud af aldersgrupperne på arbejdsmarkedet oplever lederne aldersgruppen 35-55 år som den allermest attraktive arbejdskraft, idet i alt 85 procent af lederne opfatter 35-55-årige som en attraktiv arbejdskraft (46% svarer attraktiv og 39% svarer meget attraktiv arbejdskraft).
- » Knap halvdelen af lederne i undersøgelsen forventer at blive på arbejdsmarkedet så længe som muligt (og minimum til de er 65 år) (48%). Oveni dette antal forventer 17 procent at blive på arbejdsmarkedet indtil de er 66+ år gamle. Det betyder, at i alt 65 procent af lederne forventer at forblive aktive på arbejdsmarkedet efter deres 66 års fødselsdag. 25 procent forventer at stoppe med at arbejde, før de er fyldt 66 år.

Alderens betydning for samarbejdet og det sociale fællesskab på arbejdspladsen

- » Majoriteten af lederne på 55 procent oplever, at det som oftest er let af forene unge og ældre medarbejders faglige kompetencer. Et fåtal på fem procent af lederne oplever ofte vanskeligheder med at forene unge og ældre medarbejders faglige kompetencer.
- » Flertallet af ledere i undersøgelsen oplever, at den nuværende aldersfordeling af medarbejdere, som de har personaleansvar for, er god (44%). Helt i tråd med, at lederne opfatter aldersgruppen 35-55 år som den mest attraktive arbejdskraft, efterspørger hver fjerde leder flere medarbejdere i denne aldersgruppe i deres nuværende medarbejderstab (25%). 12 procent af lederne efterspørger flere medarbejdere under 35 år, mens et mindretal på 7 procent efterspørger flere medarbejdere over 55 år.
- » Alder spiller ingen rolle for, om samarbejdet fungerer. Det mener et flertal af lederne på 50 procent, mens kun otte procent omvendt oplever, at samarbejdet fungerer bedst, hvis medarbejderne, der er sammen om at løse en opgave, har nogenlunde samme alder. Til sammenligning oplever 38%, at samarbejdet fungerer bedst, når de medarbejdere, der løser en opgave sammen, er bredt sammensat på tværs af alder.
- » Alder har ingen betydning for mulighederne for at skabe et godt socialt fællesskab på arbejdspladsen. Det mener et flertal af lederne på 57 procent. Hver fjerde leder oplever dog, at det kan være svært at skabe et godt socialt fællesskab, hvis aldersforskellen blandt medarbejderne er for stor (23%).

Alderens betydning i en ansættelsessammenhæng

- » At være over 60 år har indflydelse på muligheden for at blive indkaldt til jobsamtale. Knap hver tredje leder (31%) vurderer, at chancerne for, at de vil indkalde en ellers kvalificeret medarbejder over 60 år er mindre, hvis der samtidig er en del yngre kvalificerede kandidater i puljen af ansøgere. Ca. hver femte leder mener dog, at chancerne for, at de vil indkalde til samtale, vil være lige så gode for den 60-årige som for yngre ansøgere (19%). Et fåtal på fem procent vurderer omvendt, at chancerne for en jobsamtale er større for den 60-årige end for yngre kvalificerede kandidater til jobbet.
- » Om man er 55 år eller 60 år har stor indflydelse på chancerne for at blive indkaldt til jobsamtale til en stilling, man som ansøger er kvalificeret til. Hvor 31 procent af lederne vurderer, at chancerne for, at de vil indkalde en kvalificeret 60-årig til en jobsamtale, er mindre end for yngre kvalificerede ansøgere - mener færre ledere (20 procent), at chancerne for, at de vil indkalde en kvalificeret 55-årig ansøger er mindre, hvis der samtidig er yngre kvalificerede ansøgere. Hver fjerde leder mener, at chancerne for, at de vil indkalde en 55-årig til samtale, vil være lige så god for den 55-årige som for yngre ansøgere (27%). Samme vurdering gav hver femte leder i forhold til kvalificerede ansøgere på 60 år (19%).
- » Meget tyder på, at grænsen for, hvornår man ikke længere er en attraktiv arbejdskraft, begynder ved de 65 år. For når man er fyldt 65 år, har man markant ringere chancer for at blive indkaldt til jobsamtale, end når man er 60 år, og endnu ringere chancer end når man er 55 år. 62 procent af lederne vurderer, at chancerne for, at de vil indkalde en kvalificeret 65-årig til jobsamtale er mindre, hvis der samtidig er yngre kvalificerede ansøgere. Til sammenligning vurderer halvt så mange ledere (31%), at chancerne for, at de vil indkalde en kvalificeret 60-årig til en jobsamtale, er mindre hvis der samtidig er yngre kvalificerede medarbejdere.
- » Særligt ét aspekt taler meget imod at indkalde en medarbejder over 55 år til jobsamtale: At den ældre medarbejder sandsynligvis ikke bliver i jobbet ret længe. Det svarer 60 procent af lederne.
- » Lederne er delt i to nogenlunde lige store grupper, når det handler om, hvorvidt en medarbejder på 60 år har større chance for at blive indkaldt til jobsamtale, hvis han eller hun enten er nyuddannet eller netop har opdateret afgørende faglige kompetencer gennem efteruddannelse. 43 procent vurderer, at chancerne for at blive indkaldt til jobsamtale som 60-årig vil være uændrede, mens næsten lige så mange, 39 procent, mener, at chancerne vil være større.
- » Særligt to forhold kan have afgørende betydning for, om en kvalificeret ansøger på 60 år bliver indkaldt til jobsamtale. Det er, at ansøgeren er ansat i et lignende job (45%), og hvis ansøgeren er opsøgende, vedholdende og udstråler god energi (43%).

Fastholdelse af ældre medarbejdere

- » Knap hver tredje leders arbejdsplads har ikke en senior- eller fastholdelsespolitik (32%). Samlet set har 59 procent af lederne i undersøgelsen én eller anden form for generel senior- eller fastholdelsespolitik på deres arbejdsplads. De tre primære fastholdelsesinitiativer på ledernes arbejdspladser er, at ældre medarbejdere har mulighed for nedsat arbejdstid (28%), et antal årlige fridage (24%), og at de tilbydes en seniorsamtale (23%). Hver tiende leder ved ikke, om deres arbejdsplads har en senior- eller fastholdelsespolitik (9%).
- » Lysten til at gøre en ekstra indsats for at fastholde egne medarbejdere over 55 år er meget stor. 77 procent af lederne med aktuelt personaleansvar for en eller flere medarbejdere over 55 år vil gerne gøre en indsats for at fastholde deres ældre medarbejdere i takt med, at de nærmer sig efterløns- eller pensionsalderen.
- » 14 procent af lederne ønsker ikke at gøre en ekstra indsats for at fastholde deres medarbejdere over 55 år. 20 procent begrundes den manglende interesse i at gøre en ekstra fastholdelsesindsats med, at fastholdelse ikke er aktuelt på grund af nedskæringer, Lige så mange (20%) begrundes det med, at ingen af deres nuværende medarbejdere over 55 år er tilstrækkeligt gode til deres job. 15 procent giver den begrundelse, at de foretrækker at ansætte nye medarbejdere frem for at fastholde ældre medarbejdere.
- » Lederne fremhæver særligt to årsager i forhold til at gøre en indsats for at fastholde en medarbejder over 55 år i jobbet. Det er, at medarbejderen fungerer godt i jobbet (80%), og at medarbejderen er motiveret for at fortsætte (80%).
- » Knap hver tredje leder i undersøgelsen har ingen erfaring med at fastholde eller opfordre ældre medarbejdere til at blive i jobbet frem for at gå på efterløn eller pension (31%). Ud af de resterende ledere har flertallet primært gode erfaringer med fastholdelse (39%) mod få med primært dårlige erfaringer med dette (6%). 18 procent har både dårlige og gode erfaringer med fastholdelse.
- » Lederne med erfaring med fastholdelse fremhæver særligt ét aspekt som en god erfaring, de har haft med fastholdelse. Det er, at fastholdelse har medvirket til at sikre større forankring af viden og erfaring på arbejdspladen (71%).
- » Lederne med dårlige erfaringer med fastholdelse fremhæver særligt ét aspekt som et negativt resultat af forsøg på fastholdelse: At det lykkedes at forlænge ansættelsesforholdet, men kun for en kort periode (35%).
- » Blandt lederne, der har både gode og dårlige erfaringer med fastholdelse, træder særligt én form for fastholdelsesindsats ud fra de andre initiativer. Det er at imødekomme ønsker om nedsat arbejdstid (59%).

Muligheder for ændrede arbejdsbetingelser

- » På 61 procent af arbejdspladserne kan nedsat arbejdstid for egen regning for ældre medarbejdere i de fleste eller alle tilfælde godt lade sig gøre. I 26 procent af virksomhederne kan det lade sig gøre i enkelte tilfælde. I 9 procent af virksomhederne er nedsat arbejdstid for egen regning ikke en mulighed.
- » Den primære årsag til, at nedsat arbejdstid ikke er en mulighed, er, at det gør det mere besværligt at koordinere og planlægge opgaver (36%). Flere peger også på, at nedsat arbejdstid gør driften mindre effektiv (31%), og at arbejdet er organiseret på en måde, så nedsat arbejdstid ikke kan lade sig gøre (29%).
- » Hvis en medarbejder har behov for det, er en orlovsperiode eller længere ferier (for egen regning) i alle eller de fleste tilfælde en mulighed på 38 procent af arbejdspladserne, mens det ikke kan lade sig gøre på 14 procent af arbejdspladserne. Mere fleksibel arbejdstid eller andre mødetider er i alle eller de fleste tilfælde en mulighed på 47 procent af arbejdspladserne, mens det ikke kan lade sig gøre på 16 procent af arbejdspladserne.
- » De fleste lederes arbejdspladser, 86 procent, tilbyder mulighed for, at en medarbejder kan holde fri for at hjælpe eller støtte en svækket eller syg pårørende i familien. I hver tredje virksomhed aftales det mellem leder og medarbejder (35%). I hver fjerde virksomhed har medarbejderen mulighed for at dække sit fravær ved hjælp af ferie eller feriefridage (26%) og i 23 procent af tilfældene kan medarbejderen "flekse ud" og arbejde timerne ind senere. 11 procent af lederne ved ikke, om deres arbejdsplads giver mulighed for, at en medarbejder kan holde fri for at hjælpe eller støtte en svækket eller syg pårørende.
- » 40 procent af lederne i undersøgelsen har oplevet, at en nuværende eller tidligere medarbejder er gået ned i tid eller helt holdt op med at arbejde for at få tid til at passe en syg eller svækket pårørende.

Grafer med kommentarer



Erfaring med ledelse af ældre medarbejdere

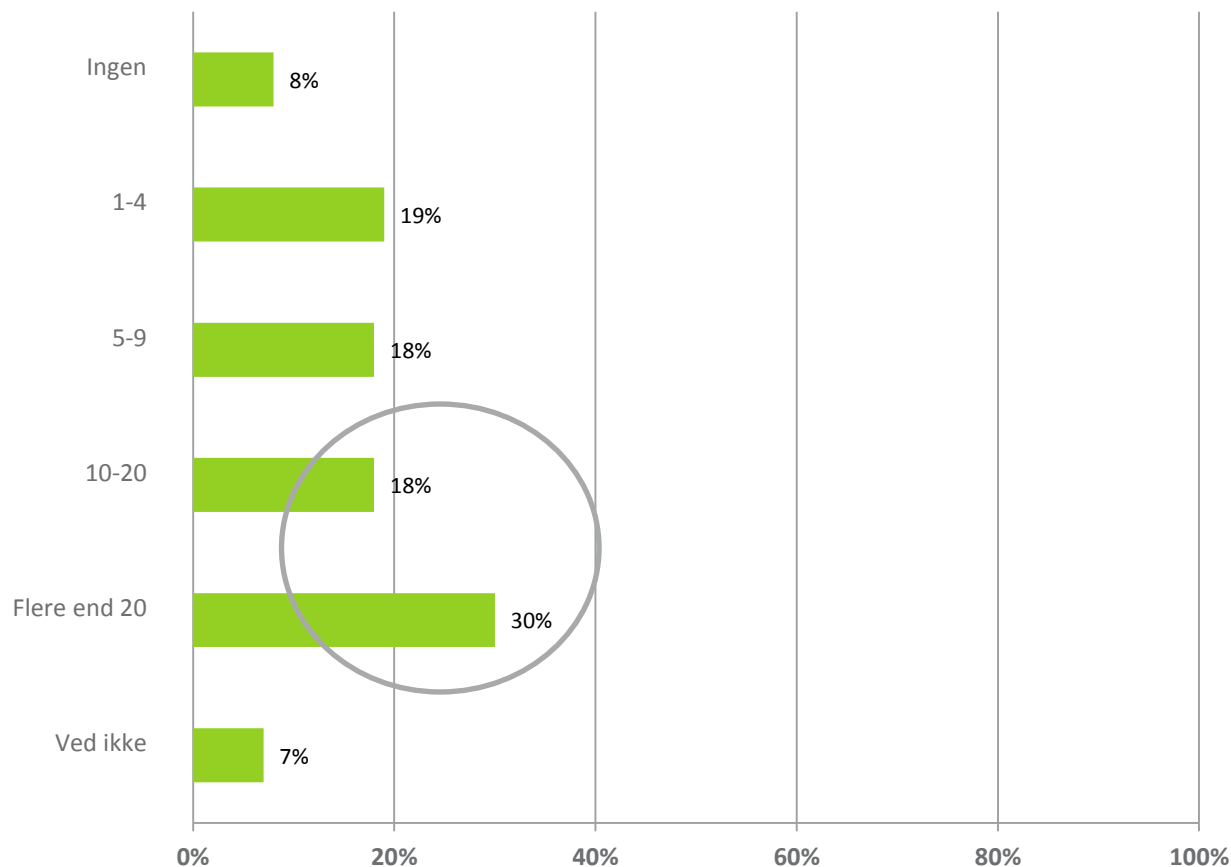


Erfaring med ledelse af medarbejdere over 55 år – nu og tidligere

Hvor mange medarbejdere over 55 år har du gennem tiden haft personaleansvar for (ikke kun i dit nuværende job)

Base (928)

Lederne i undersøgelsen har stor erfaring med ledelse af medarbejdere over 55 år, eftersom ca. halvdelen af lederne gennem tiden har ledet over 10 medarbejdere over 55 år (48%). Blandt disse har 18 procent af lederne ledet mellem 10-20 medarbejdere over 55 år, og 30 procent har ledet flere end 20 medarbejdere over 55 år.



Opfattelse af, hvornår man er "ældre" på arbejdsmarkedet



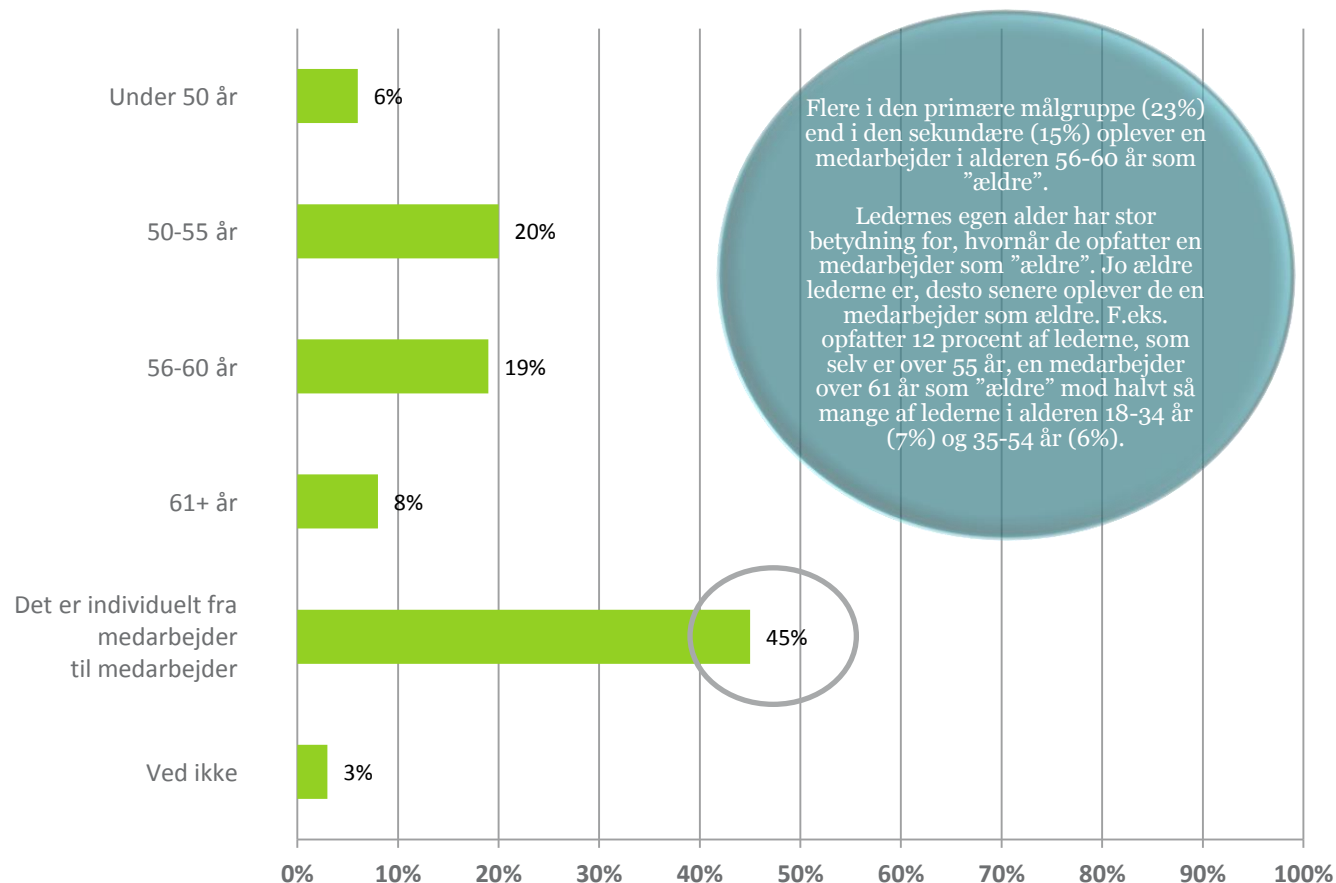
Opfattelse af at være 'ældre'

Fra hvilken alder opfatter du en medarbejder som 'ældre'?

Base (928)

Blandt lederne er den mest udbredte holdning, at det varierer fra medarbejder til medarbejder, hvornår denne opfattes som "ældre" (45%).

20 procent af lederne klassificerer en medarbejder mellem 50-55 år som "ældre", mens lige så mange, 19 procent, opfatter en medarbejder mellem 56-60 år som "ældre".



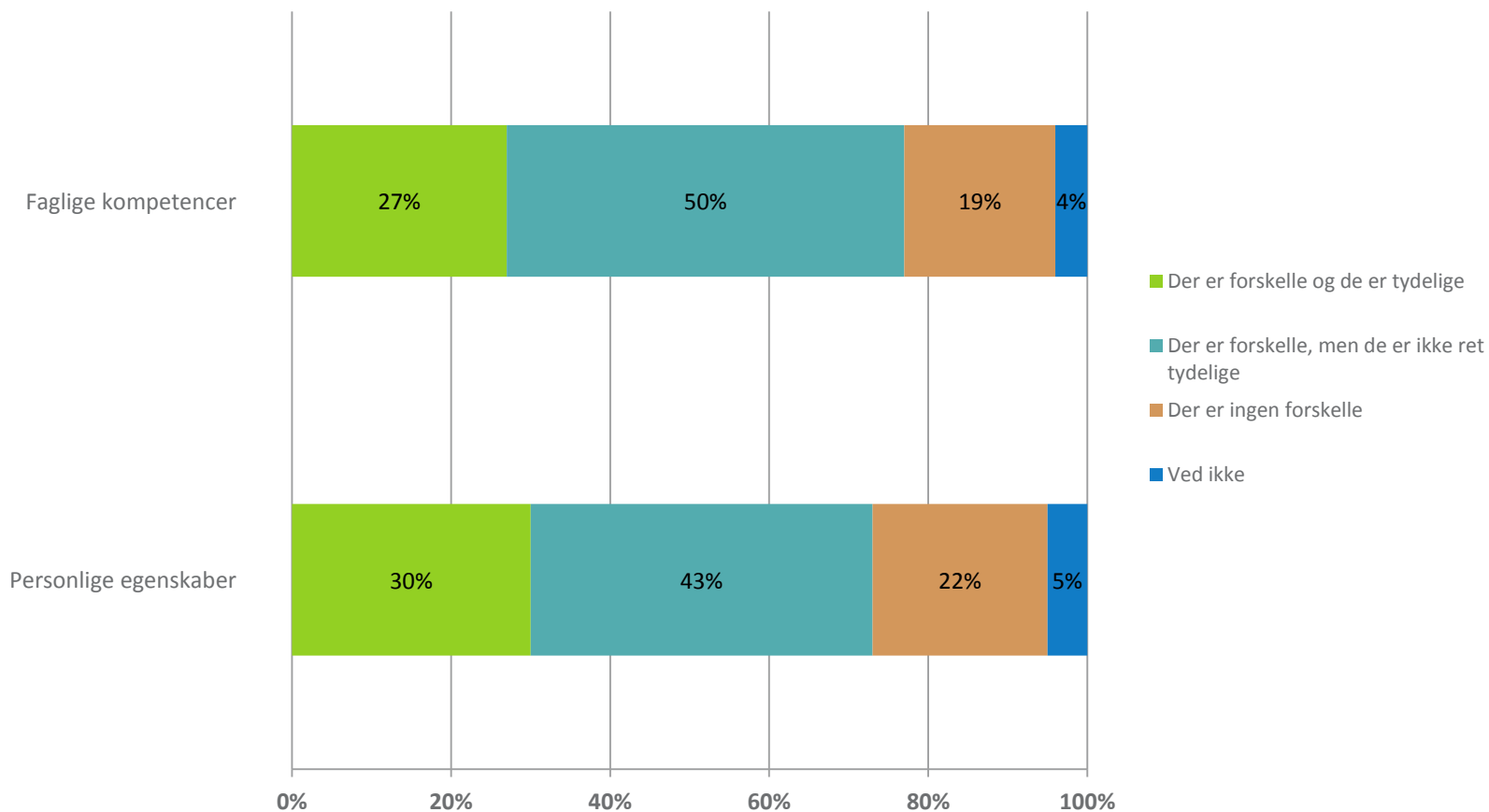
Medarbejderes kompetencer og personlige egenskaber



Forskelle mellem ældre- og yngre medarbejdere

Hvor tydelige er forskellene generelt mellem ældre medarbejdere (over 55 år) og yngre medarbejdere (under 35 år) med hensyn til følgende?

Base (928)

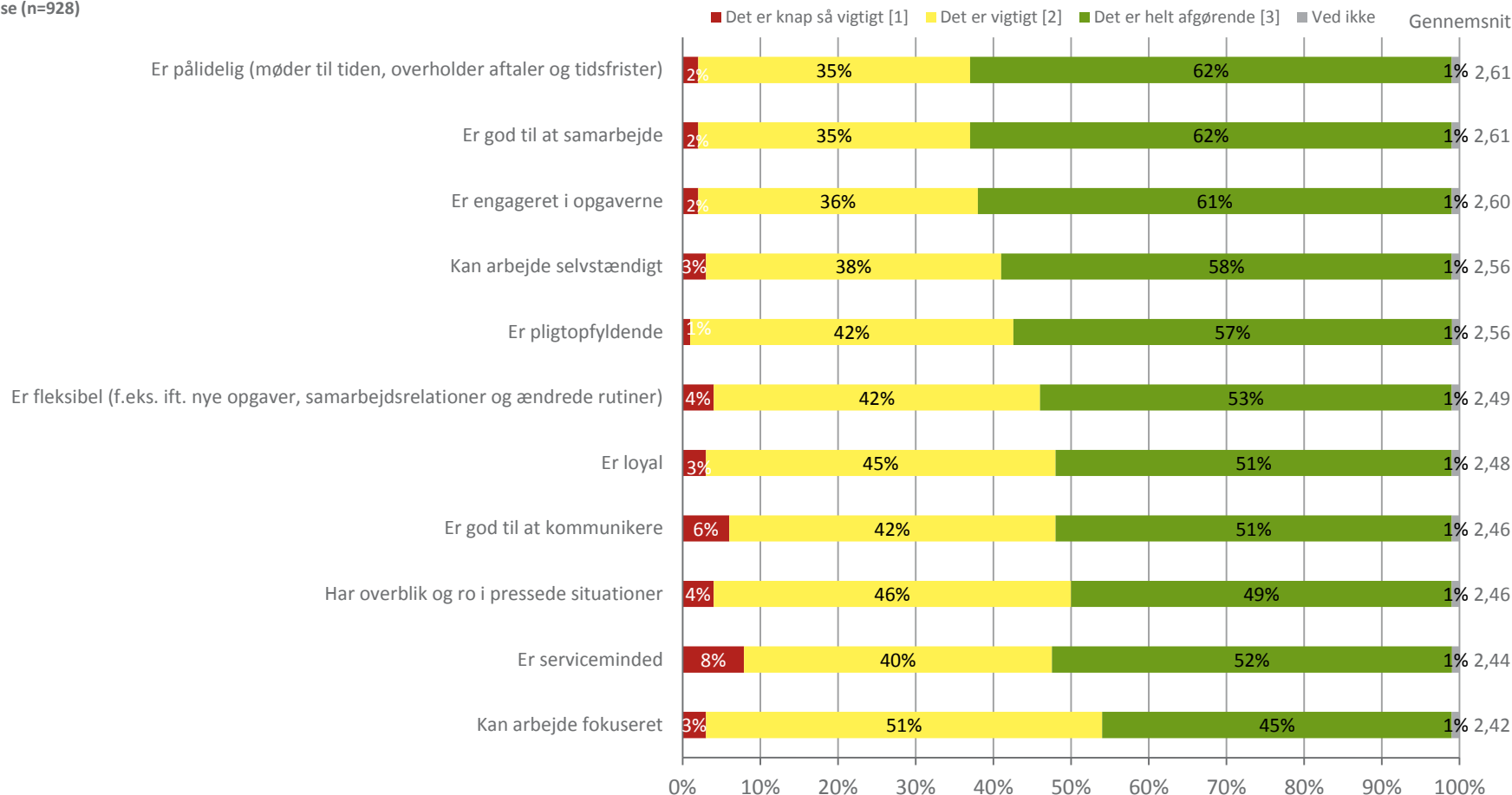


Flertallet af ledere i undersøgelsen oplever, at der *er* forskelle mellem ældre og yngre medarbejderes faglige kompetencer (50%) og personlige egenskaber (43%), *men* at de ikke er ret tydelige. Samtidig oplever en vis andel, 3 ud af 10 ledere, dog, at der er tydelige forskelle mellem ældre og yngre medarbejderes faglige kompetencer (30%) og personlige egenskaber (27%).

Vigtige kompetencer blandt medarbejdere (del 1)

Hvor vigtige er følgende kompetencer og personlige egenskaber i forhold til de opgaver, dine medarbejdere primært udfører?

Base (n=928)



På denne og den følgende sides vises lederens vurdering af vigtigheden af forskellige kompetencer og personlige egenskaber set i forhold til de arbejdsopgaver, deres medarbejdere udfører. Oversigten er rangeret efter det samlede opnåede gennemsnit på 1-3-skalaen, hvor 1 står for "Det er knap så vigtigt", 2 for "Det er vigtigt", og 3 for "Det er helt afgørende". TOP 5 over de helt afgørende kompetencer er: 1) Pålidelighed (62%), 2) gode samarbejdsevner (62%), 3) engagement (61%), 4) selvstændighed (58%) og 5) pligtopfyldenhed (57%).

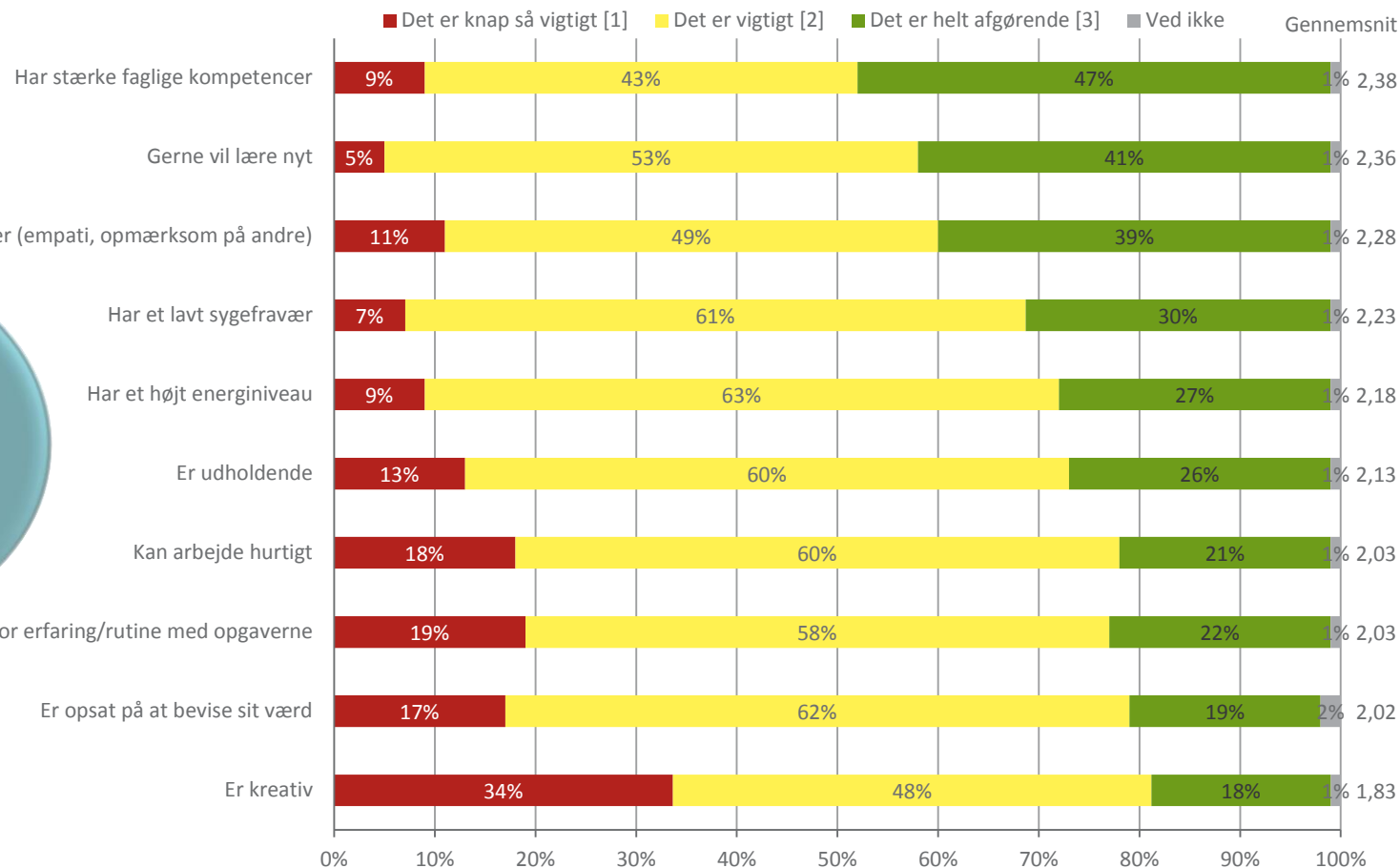
Vigtige kompetencer blandt medarbejdere (del 2)

Hvor vigtige er følgende kompetencer og personlige egenskaber i forhold til de opgaver, dine medarbejdere primært

udfører?

Base (n=928)

Ledernes egen alder har stor betydning for, hvilke kompetencer og personlige egenskaber de lægger mest vægt på. F.eks. er pålidelighed langt vigtigere for ledere over 55 år (43%) end for ledere mellem 18-34 år (32%) og 35-55 år (34%). Til sammenligning lægger de yngre ledere mellem 18-34 år (38%) og 35-55 år (37%) markant mere vægt på kreativitet end ledere over 55 år (24%).

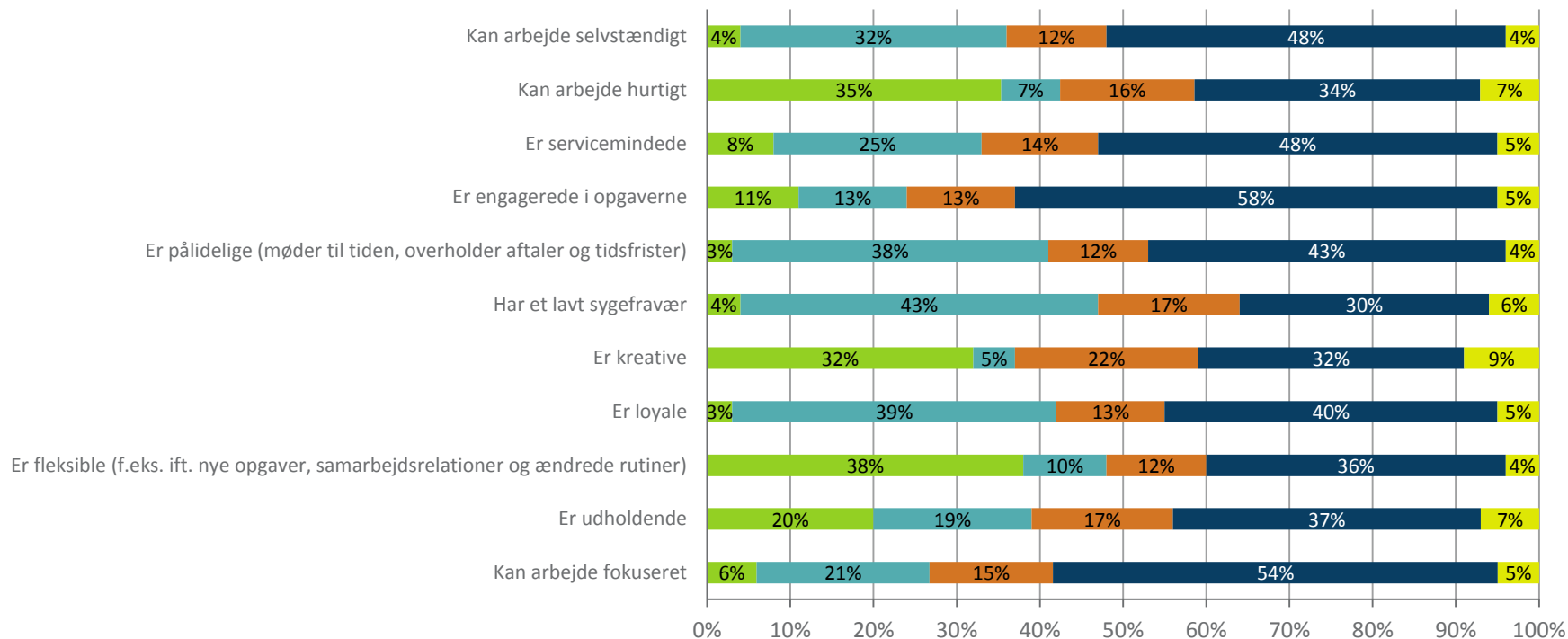


BOTTOM 5, som viser de fem knap så vigtige kompetencer og personlige egenskaber, består af: 1) Kreativitet (34%), 2) stor erfaring/rutine med opgaverne (19%), 3) at man kan arbejde hurtigt (18%), 4) at man er opsat på at vise sit værd (17%) og 5) udholdenhed (13%).

Kendetegn for aldersgrupper (del 1)

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år?
Base (n=928)

- Kendetegner særligt dem under 35 år
- Kendetegner særligt dem over 55 år
- Kendetegner ingen af de to aldersgrupper i særlig grad
- Kendetegner begge aldersgrupper i særlig grad
- Ved ikke

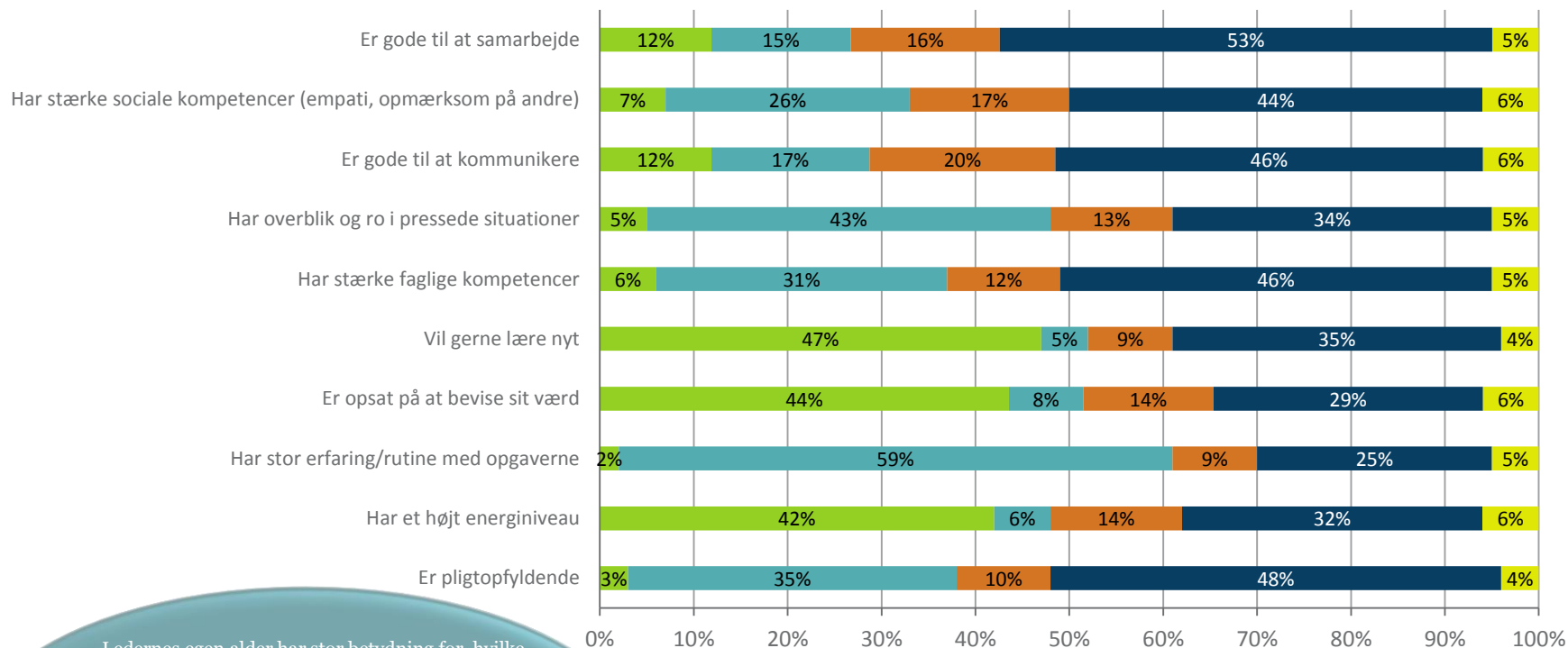


På denne og den følgende sides vises ledernes vurdering, af, hvilke kompetencer og personlige egenskaber, der er særligt kendetegnende for forskellige aldersgrupper af medarbejdere.

Kendetegn for aldersgrupper (del 2)

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år?
Base (n=928)

■ Kendetegner særligt dem under 35 år
■ Kendetegner særligt dem over 55 år
■ Kendetegner ingen af de to aldersgrupper i særlig grad
■ Kendetegner begge aldersgrupper i særlig grad
■ Ved ikke



Ledernes egen alder har stor betydning for, hvilke kompetencer og personlige egenskaber, som de tillægger de to aldersgrupper. Som eksempel mener ledere under 55 år i højere grad end ledere over 55 år, at medarbejdere under 55 år er mere udholdende og har et lavere sygefravær end medarbejdere over 55 år. Den omvendte opfattelse udtrykkes af ledere over 55 år, der således oplever, medarbejdere over 55 år er mere udholdende og har et lavere sygefravær end medarbejdere under 55 år.

Kendetegn for aldersgrupper

TOP 5 - egenskaber, der særligt kendetegner medarbejdere under 35 år:

1. Vil gerne lære nyt (47%)
2. Er opsat på at vise sit værd (44%)
3. Har et højt energiniveau (42%)
4. Er fleksible (38%)
5. Kan arbejde hurtigt (35%)

BOTTOM 5 – de knap så vigtige kompetencer (se s.22)

1. Kreativitet (34%)
2. Stor erfaring/rutine med opgaverne (19%)
3. Kan arbejde hurtigt (18%)
4. Er opsat på at vise sit værd (17%)
5. Udholdenhed (13%)

TOP 5 - egenskaber, der særligt kendetegner medarbejdere over 55 år:

1. Har stor erfaring/rutine med opgaverne (59%)
2. Har overblik og ro i pressede situationer (43%)
3. Har et lavt sygefravær (43%)
4. Er loyale (39%)
5. Er pålidelige (38%)

TOP 5 – de helt afgørende kompetencer (se s.21)

1. Pålidelighed (62%)
2. Gode samarbejdsevner (62%)
3. Engagement (61%)
4. Selvstændighed (58%)
5. Pligtopfyldenhed (57%)

Ingen af de fem egenskaber, der særligt opleves at kendetegne medarbejdere under 35 år, er med på TOP 5 over de helt afgørende kompetencer, som lederne efterspørger hos deres medarbejdere. Det er til gengæld en af kompetencerne på den tilsvarende TOP 5 for medarbejdere over 55 år, nemlig pålidelighed. To af de egenskaber, der særligt kendetegner medarbejdere under 35, er omvendt at finde på BOTTOM 5 over de knap så vigtige kompetencer.

Attraktivitet

- Medarbejdere over 55 år

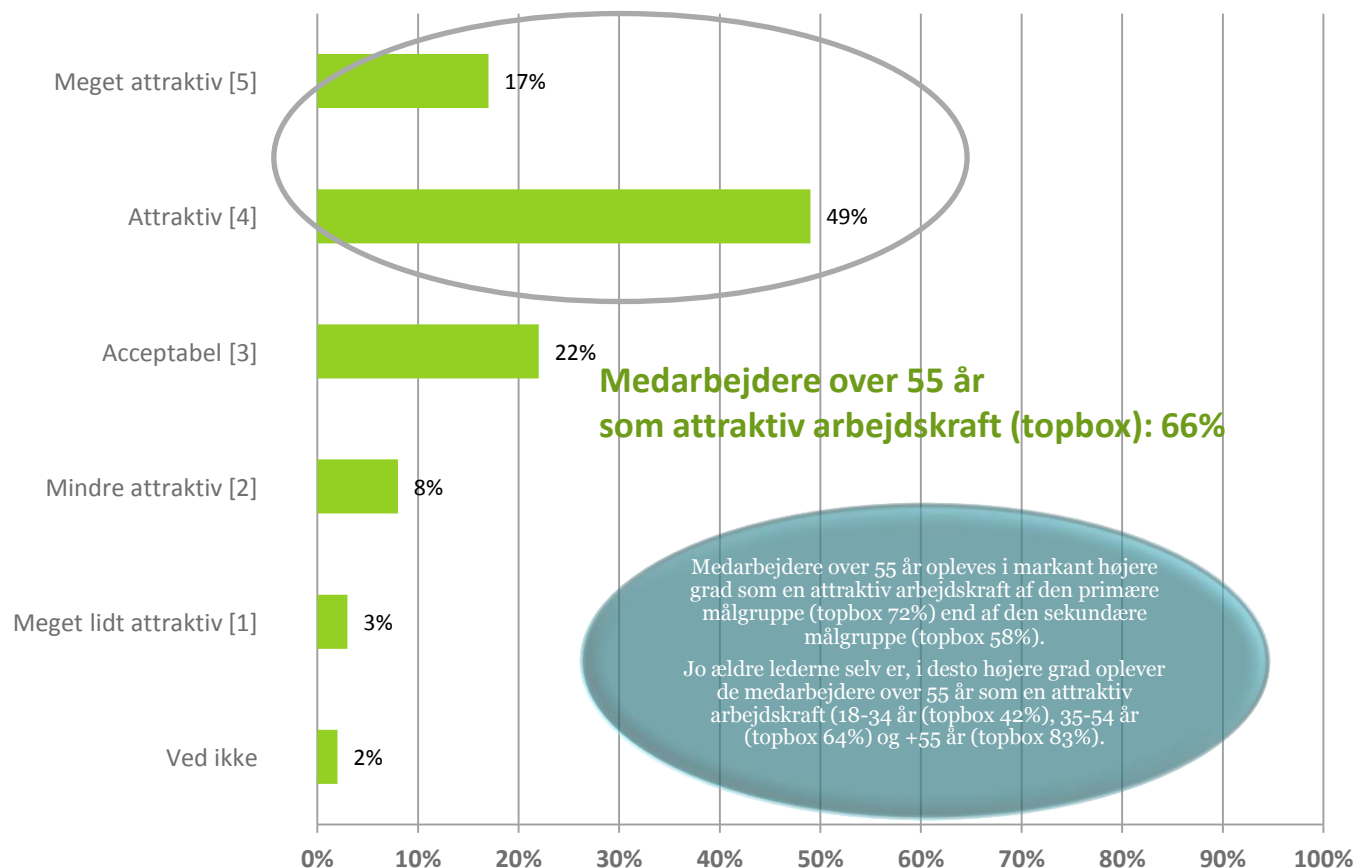
Hvis du opvejer fordele og ulemper med hensyn til faglige kompetencer og personlige egenskaber – hvor attraktiv en arbejdskraft er medarbejdere over 55 år så for dig som personaleleder? Medarbejdere over 55 år som arbejdskraft er generelt

Base (928)

På denne og de to efterfølgende sider vises ledernes vurdering af, hvor attraktive forskellige aldersgrupper er som arbejdskraft.

Lederne i undersøgelsen opfatter medarbejdere under 35 år som en mere attraktiv arbejdskraft end medarbejdere over 55 år, men forskellen er ikke overvældende stor. 66 procent af lederne oplever, at medarbejdere over 55 år er en attraktiv (49%)/meget attraktiv (17%) arbejdskraft mod 73 procent, der oplever medarbejdere under 35 år som en attraktiv (53%)/meget attraktiv (20%) arbejdskraft.

Ud af aldersgrupperne på arbejdsmarkedet oplever lederne aldersgruppen 35-55 år som den allermest attraktive arbejdskraft, idet 85 procent af lederne opfatter 35-55-årige som en attraktiv (46%)/meget attraktiv (39%) arbejdskraft.

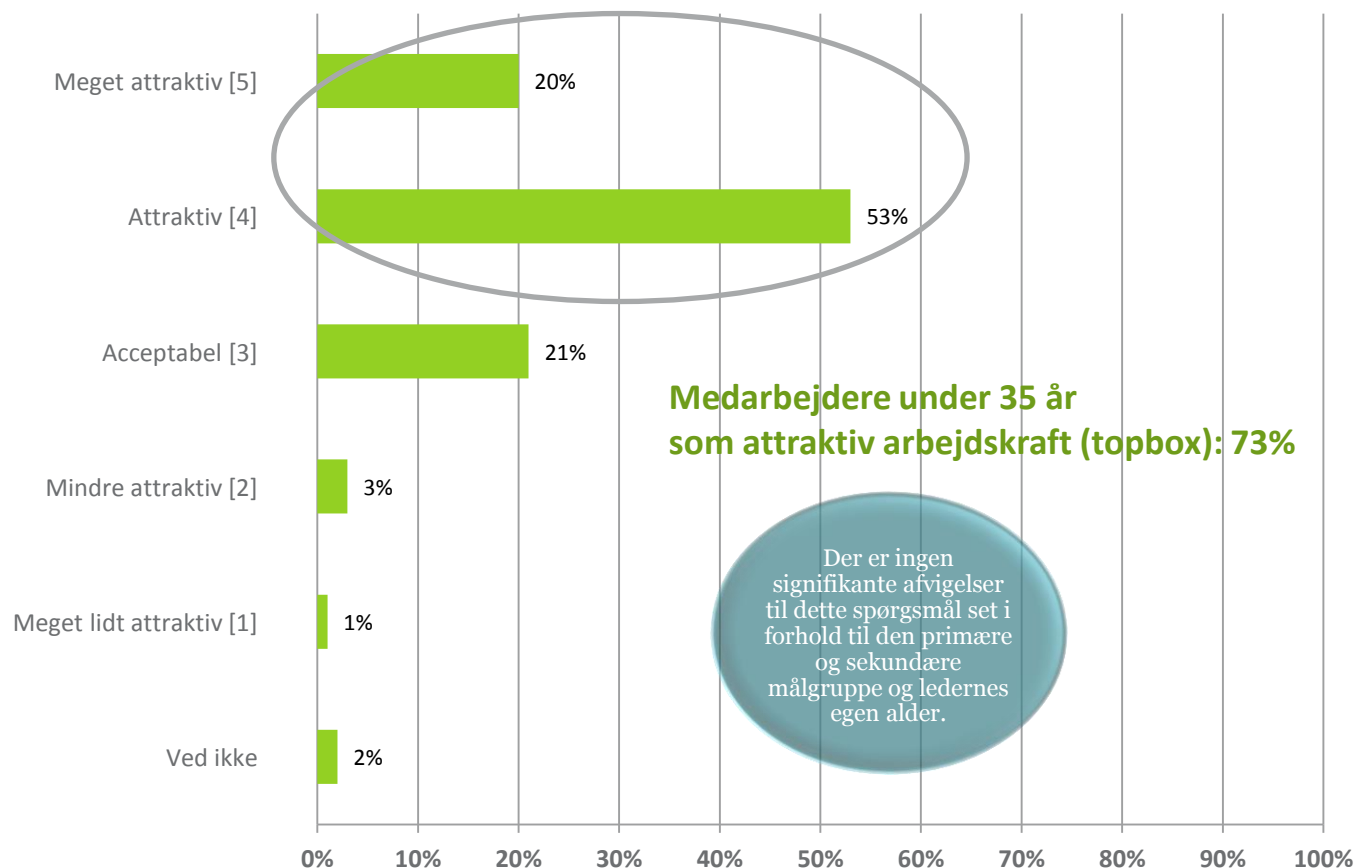


Attraktivitet

- Medarbejdere under 35 år

Hvis du opvejer fordele og ulemper med hensyn til faglige kompetencer og personlige egenskaber – hvor attraktiv en arbejdskraft er medarbejdere under 35 år så for dig som personaleleder? Medarbejdere under 35 år som arbejdskraft er generelt

Base (928)

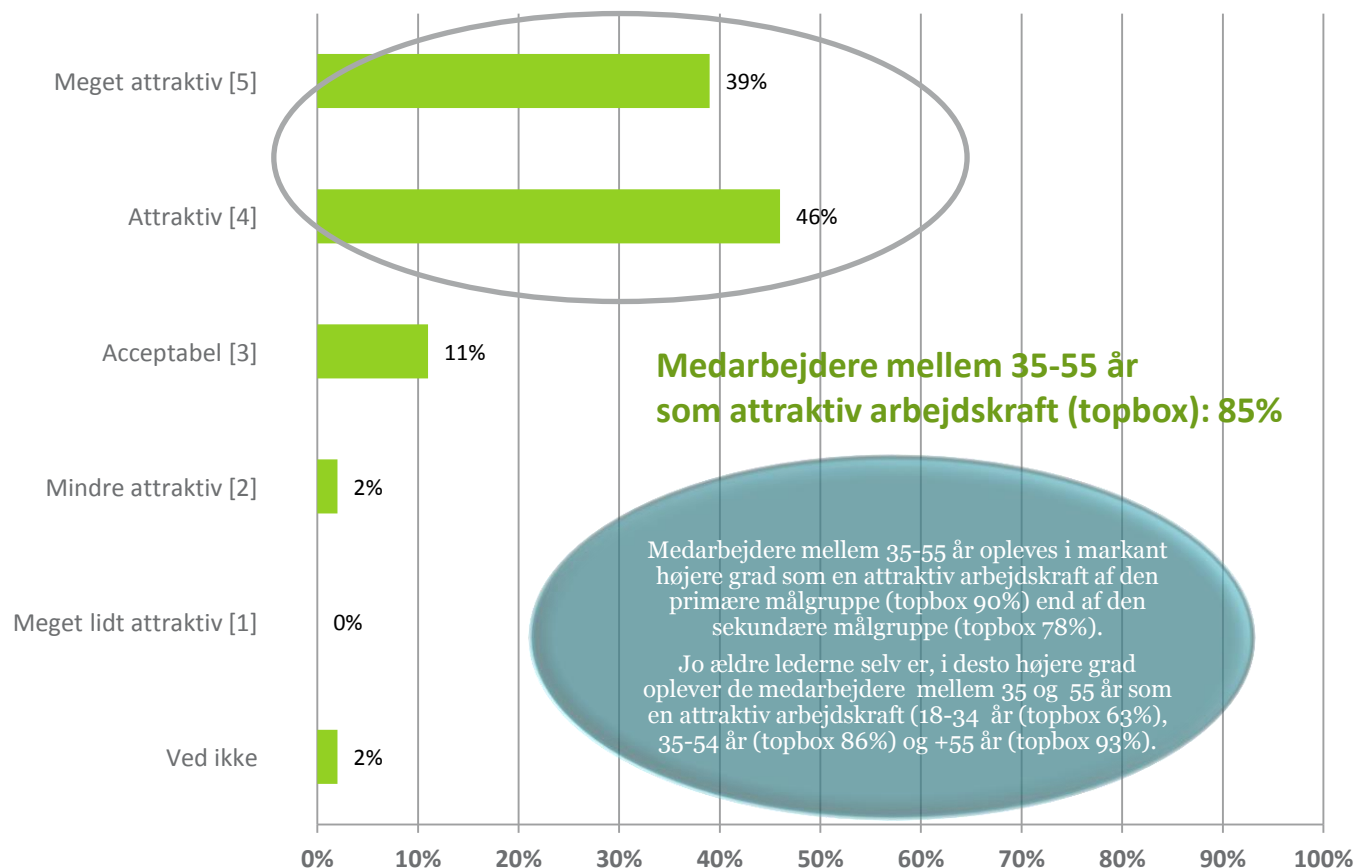


Attraktivitet

- Medarbejdere 35-55 år

Hvis du opvejer fordele og ulemper med hensyn til faglige kompetencer og personlige egenskaber – hvor attraktiv en arbejdskraft er medarbejdere mellem 35-55 år så for dig som personaleleder? Medarbejdere 35-55 år som arbejdskraft er generelt

Base (928)



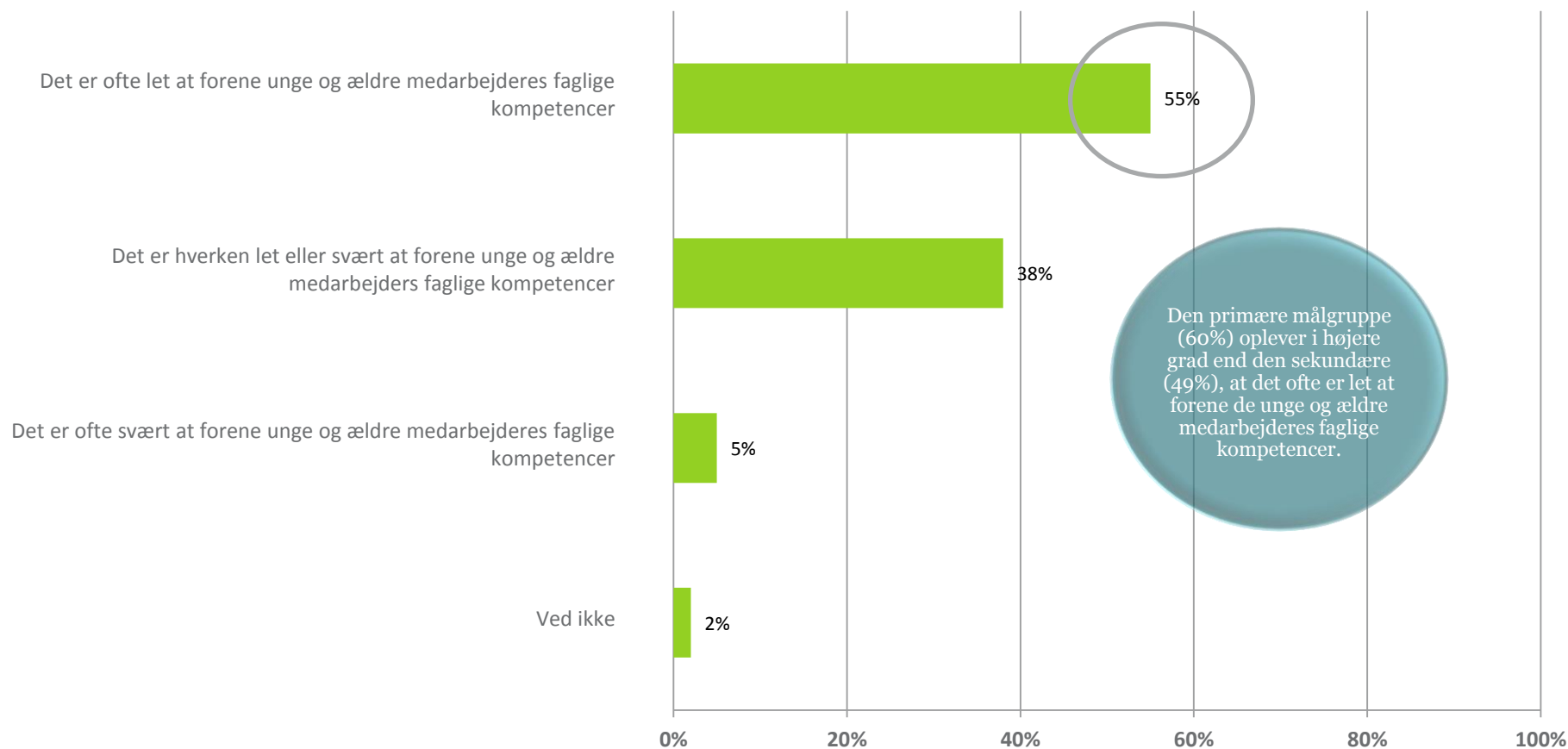
*Alderens betydning for samarbejdet
og det sociale fællesskab på arbejdspladsen*



Samspil mellem unge og ældre

Hvordan fungerer samspillet generelt mellem unge (under 35 år) og ældre (over 55 år) medarbejderes faglige kompetencer på jobbet?

Base: Har erfaring med både medarbejdere under 35 og over 55 år (758)

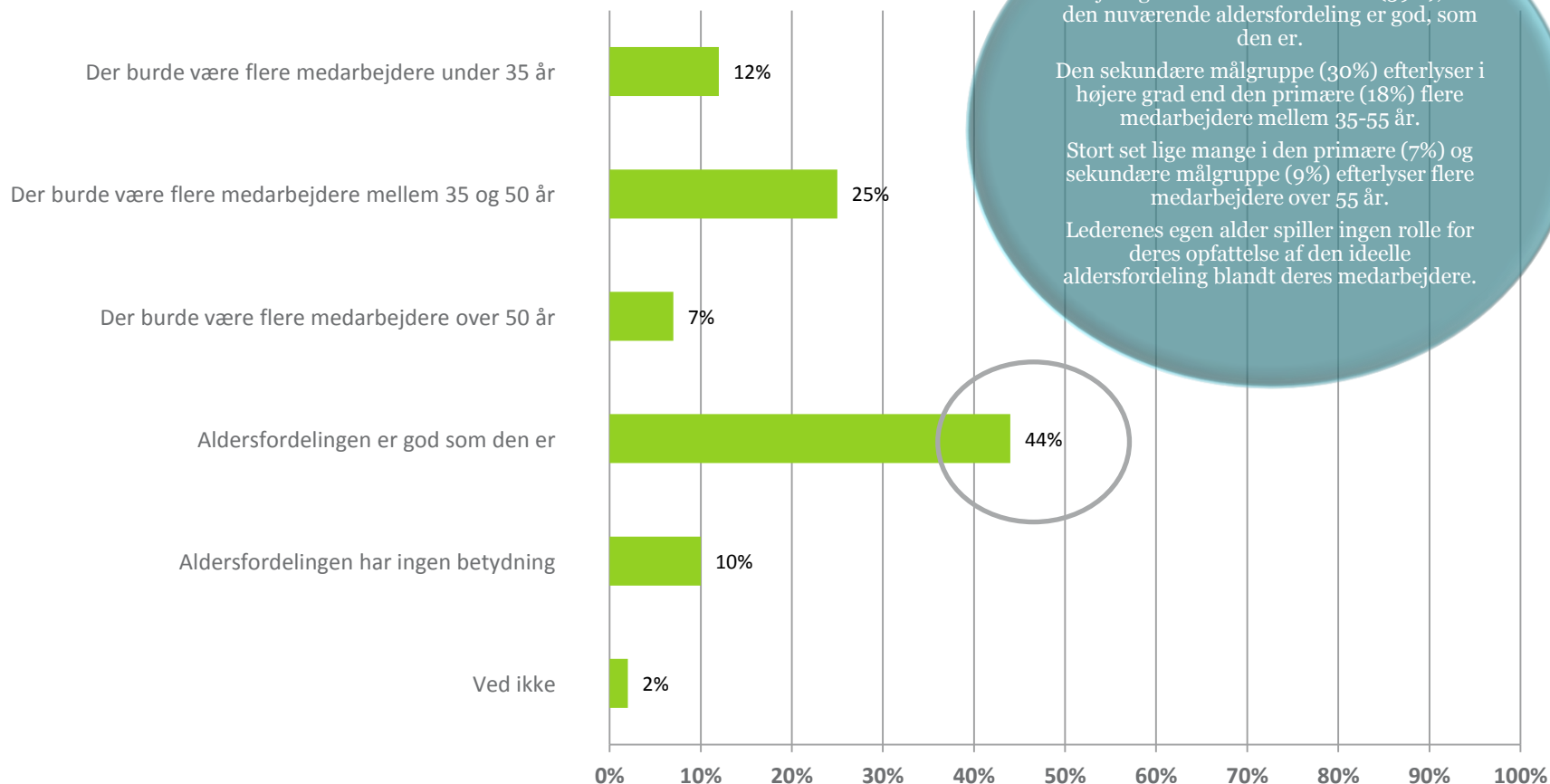


Majoriteten af lederne på 55 procent oplever, at det som oftest er let af forene de unge og ældre medarbejderes faglige kompetencer. Et fåtal på fem procent af lederne oplever ofte vanskeligheder med at forene unge og ældre medarbejderes faglige kompetencer.

Den ideelle aldersfordeling

Hvordan ser en ideel aldersfordeling ud blandt de medarbejdere, som du har personaleansvar for?

Base (928)

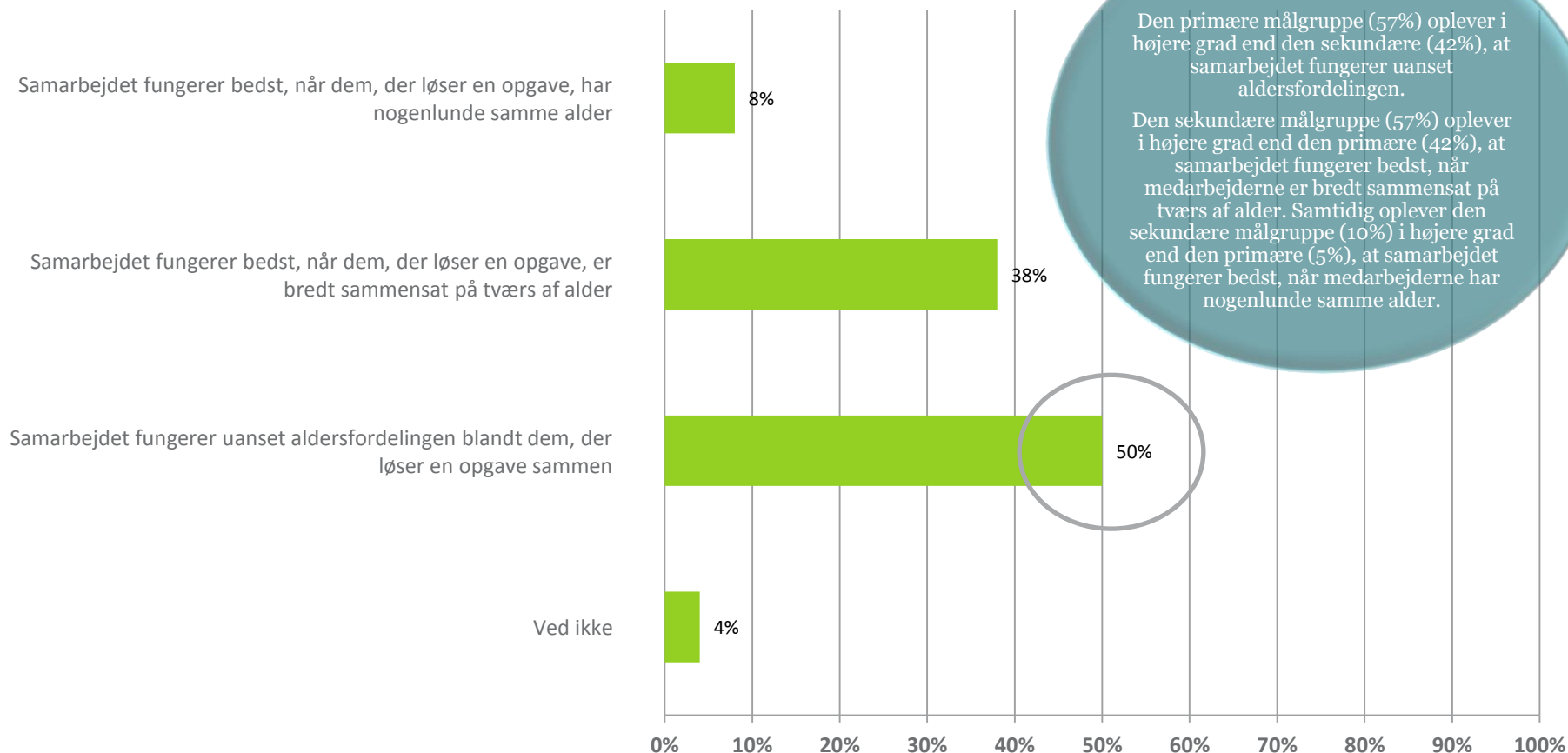


Flertallet af ledere i undersøgelsen oplever, at den nuværende alderssammensætning af ledere er god, som den er (44%). Helt i tråd med, at lederne opfatter aldersgruppen 35-55 år som den mest attraktive arbejdskraft, efterspørger hver fjerde leder flere medarbejdere i denne aldersgruppe i deres nuværende medarbejderstab (25%). 12 procent af lederne efterspørger flere medarbejdere under 35 år (12%), mens et mindretal på syv procent efterspørger flere medarbejdere over 55 år.

Aldersfordelingens betydning for samarbejdet

Hvilken betydning har aldersfordelingen for samarbejdet mellem dine medarbejdere?

Base (928)

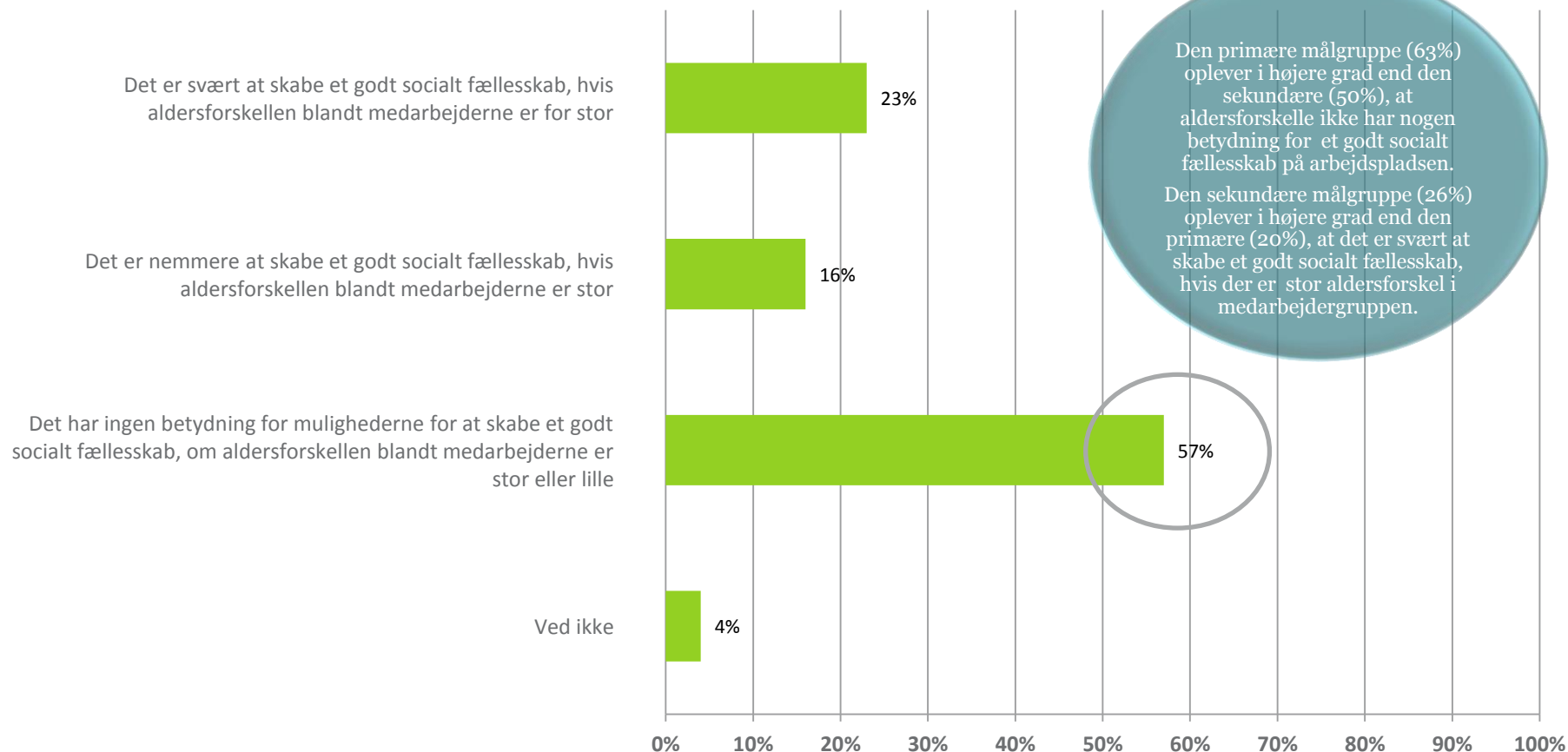


Alder spiller ingen rolle for, om samarbejdet fungerer. Det mener et flertal af lederne på 50 procent, mens kun otte procent omvendt oplever, at samarbejdet fungerer bedst, hvis medarbejderne, der er sammen om at løse en opgave, har nogenlunde samme alder. En hel del oplever til sammenligning, at samarbejdet fungerer bedst, når de medarbejdere, der løser en opgave sammen, er bredt sammensat på tværs af alder (38%).

Aldersfordelingens betydning for det sociale fællesskab

Hvilken betydning har aldersfordelingen for det sociale fællesskab imellem dine medarbejdere?

Base (928)



Alder har ingen betydning for mulighederne for at skabe et godt socialt fællesskab på arbejdspladsen. Det mener et flertal af lederne på 57 procent. Knap hver fjerde leder oplever dog, at det kan være svært at skabe et godt socialt fællesskab, hvis aldersforskellen blandt medarbejderne er for stor (23%).

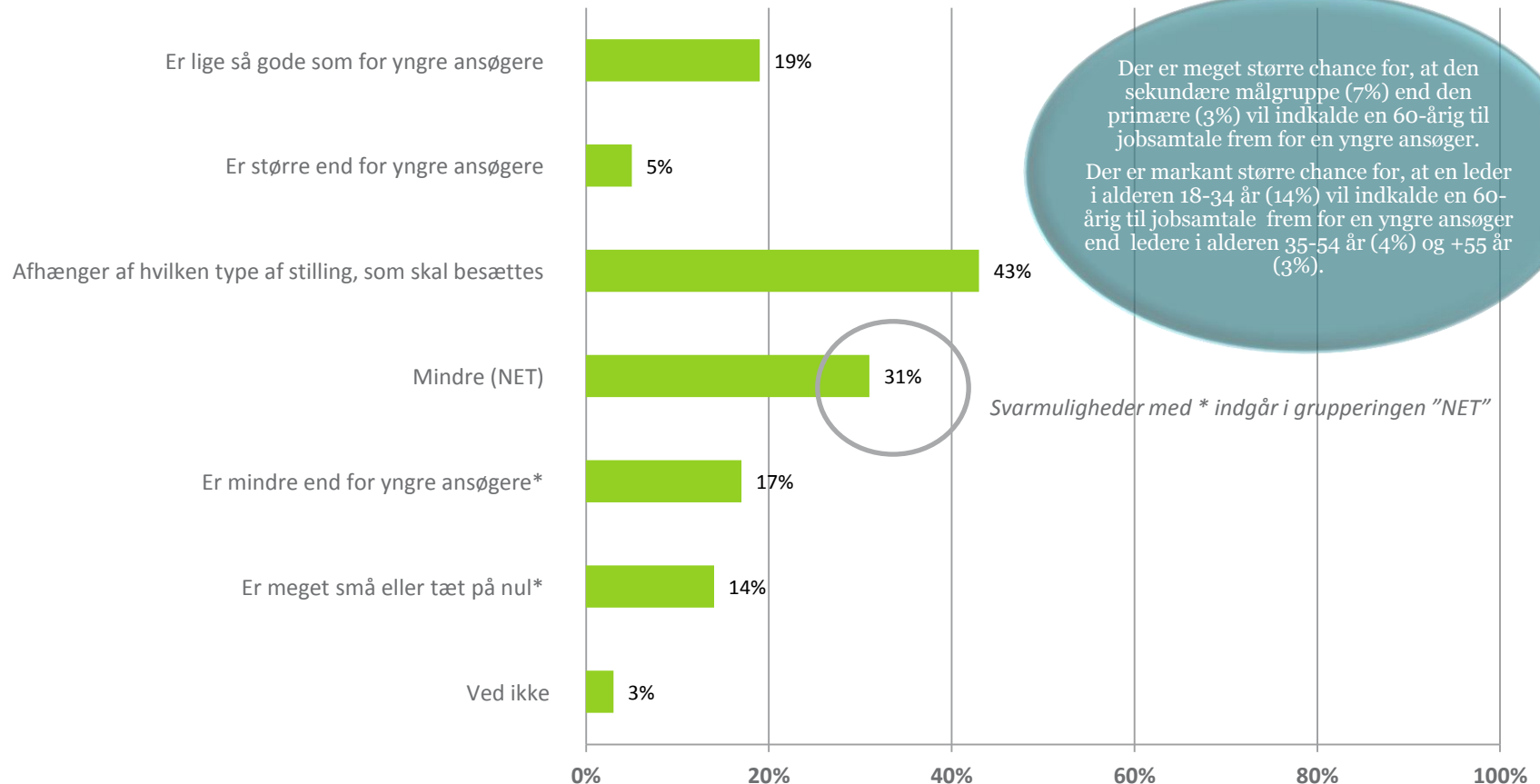
Alderens betydning i en ansættelsessammenhæng



Chancerne for at indkalde en ansøger på 60 år

Forestil dig, at du skal ansætte en ny medarbejder. Hvor store er chancerne for, at du indkalder en kvalificeret ansøger på 60 år, hvis der samtidig er en del andre yngre kvalificerede ansøgere at vælge imellem? Chancerne for, at jeg indkalder en kvalificeret ansøger på 60 år...

Base (928)

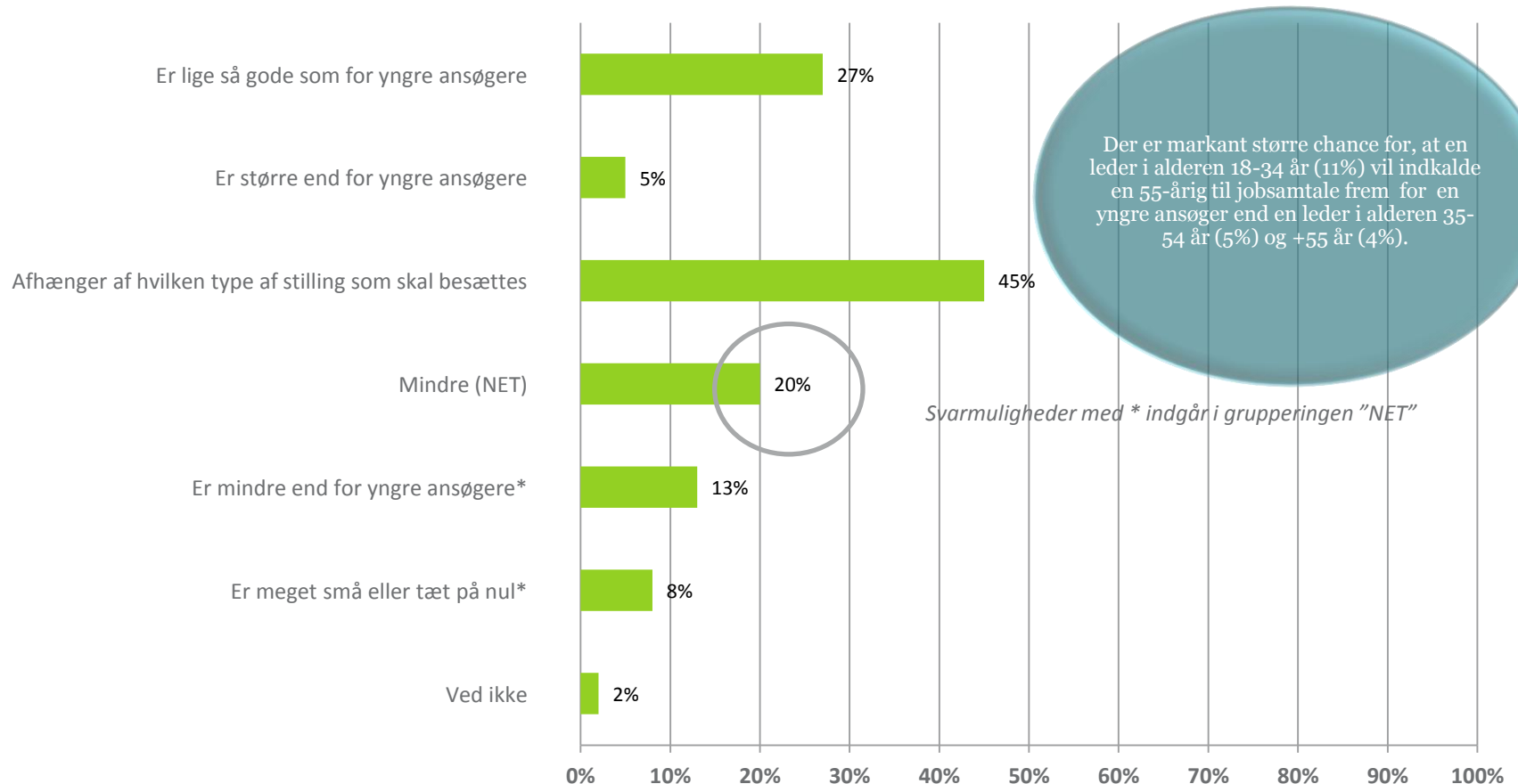


At være over 60 år har indflydelse på muligheden for at blive indkaldt til jobsamtale. Hver tredje leder vurderer, at chancen for, at de vil indkalde en ellers kvalificeret medarbejder over 60 år er mindre, hvis der samtidig er en del kvalificerede kandidater under 60 år i puljen af ansøgere (Mindre NET 31%). Hver femte leder mener dog, at chancerne for, at de vil indkalde til samtale vil være lige så gode for den 60-årige som for yngre ansøgere (19%). Et fåtal på fem procent vurderer omvendt, at chancen for, at de vil indkalde en 60-årig til jobsamtale, er større for den 60-årige end for yngre ansøgere.

Chancerne for at indkalde en ansøger på 55 år

Forestil dig, at du skal ansætte en ny medarbejder. Hvor store er chancerne for, at du indkalder en kvalificeret ansøger på 55 år, hvis der samtidig er en del andre yngre kvalificerede ansøgere at vælge imellem? Chancerne for at jeg indkalder en kvalificeret ansøger på 55 år...

Base (928)

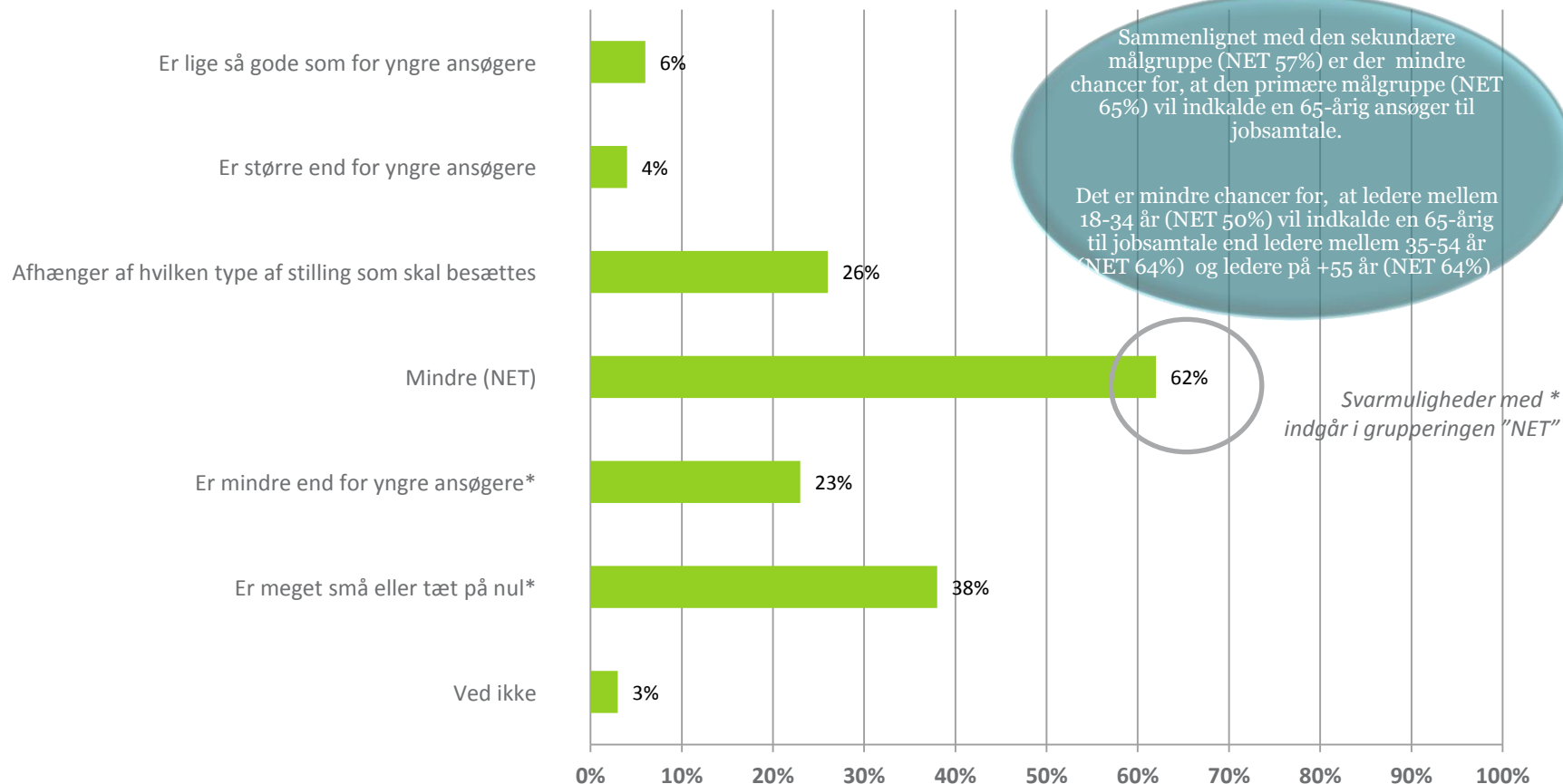


Om man er 55 år eller 60 år har stor indflydelse på chancerne for at blive indkaldt til jobsamtale til en stilling, man som ansøger er kvalificeret til. 31 procent (Mindre NET) af lederne vurderer, at chancerne for, at de vil indkalde en kvalificeret 60-årig til en jobsamtale, er mindre end for yngre kvalificerede ansøgere. Færre ledere, 20 procent (Mindre NET), siger, at chancerne for at de vil indkalde en 55-årig er mindre end for yngre ansøgere. Hver fjerde leder mener, at chancerne for, at de vil indkalde en 55-årig til samtale er lige så gode for den 55-årige som for yngre ansøgere (27%). Samme vurdering gav hver femte leder for den 60-årige (19%).

Chancerne for at indkalde en ansøger på 65 år

Forestil dig, at du skal ansætte en ny medarbejder. Hvor store er chancerne for, at du indkalder en kvalificeret ansøger på 65 år, hvis der samtidig er en del andre yngre kvalificerede ansøgere at vælge imellem? Chancerne for at jeg indkalder en kvalificeret ansøger på 65 år...

Base (928)

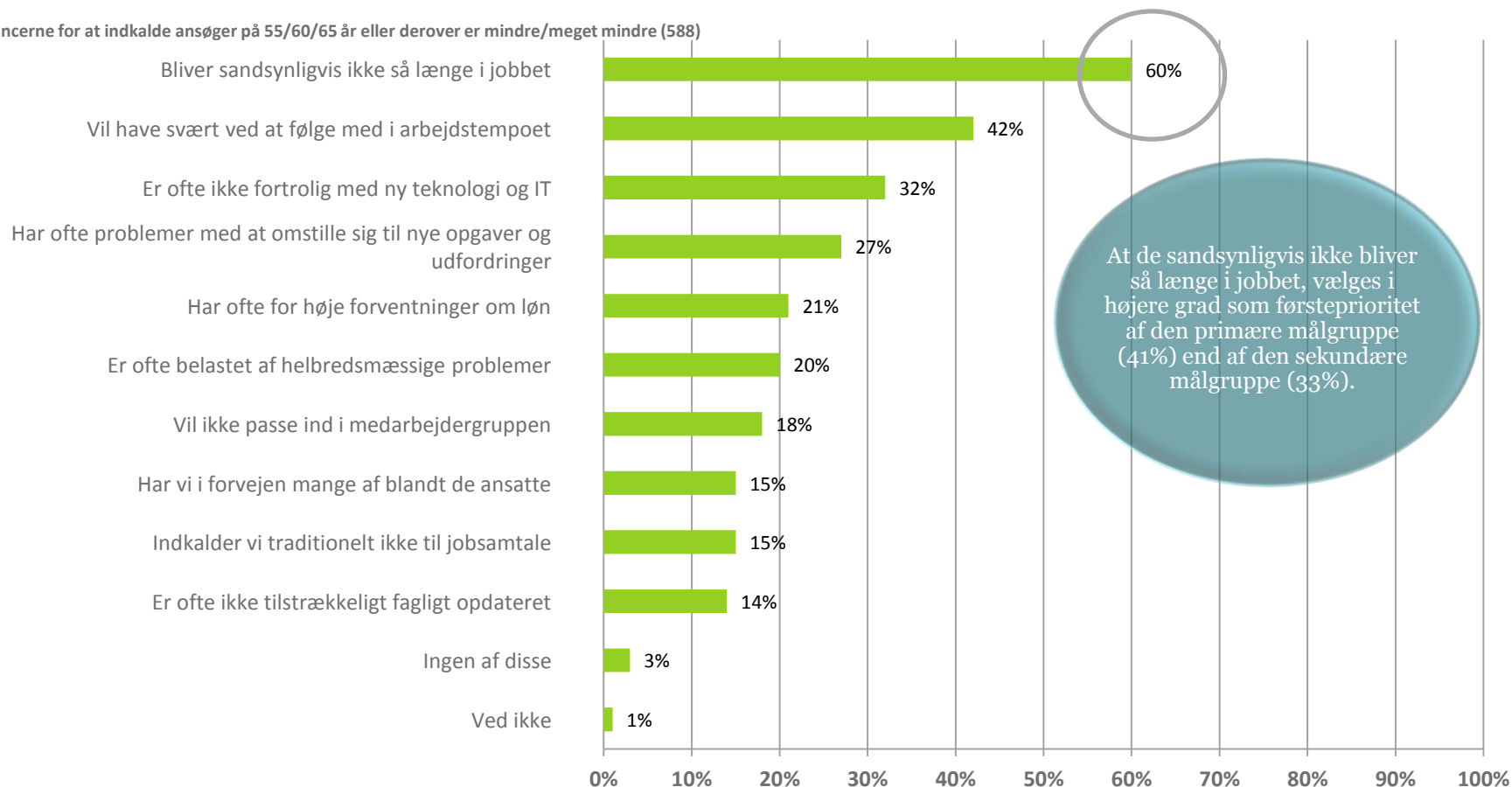


Meget tyder på, at grænsen for, hvornår man ikke længere er en attraktiv arbejdskraft, begynder ved de 65 år. For når man er fyldt 65 år, har man markant ringere chancer for at blive indkaldt til jobsamtale, end når man er 60 år, og endnu færre chancer end når man er 55 år. 62 procent (Mindre NET) af lederne vurderer, at chancerne for, at de vil indkalde en kvalificeret 65-årig er mindre end for yngre kvalificerede ansøgere. Halvt så mange ledere, 31 procent (Mindre NET), vurderer, at chancerne for, at de vil indkalde en kvalificeret 60-årig er mindre end for yngre kvalificerede ansøgere.

Hvad taler imod at indkalde en ældre medarbejder til samtale

Når chancerne for, at du indkalder en kvalificeret ansøger på (indsæt svar 55 år/60 år/65 år eller derover) er mindre/meget små eller tæt på nul i forhold til at indkalde yngre ansøgere, hvad skyldes det så? (prioritet 1-3 sammenlagt)

Base: Chancerne for at indkalde ansøger på 55/60/65 år eller derover er mindre/meget mindre (588)

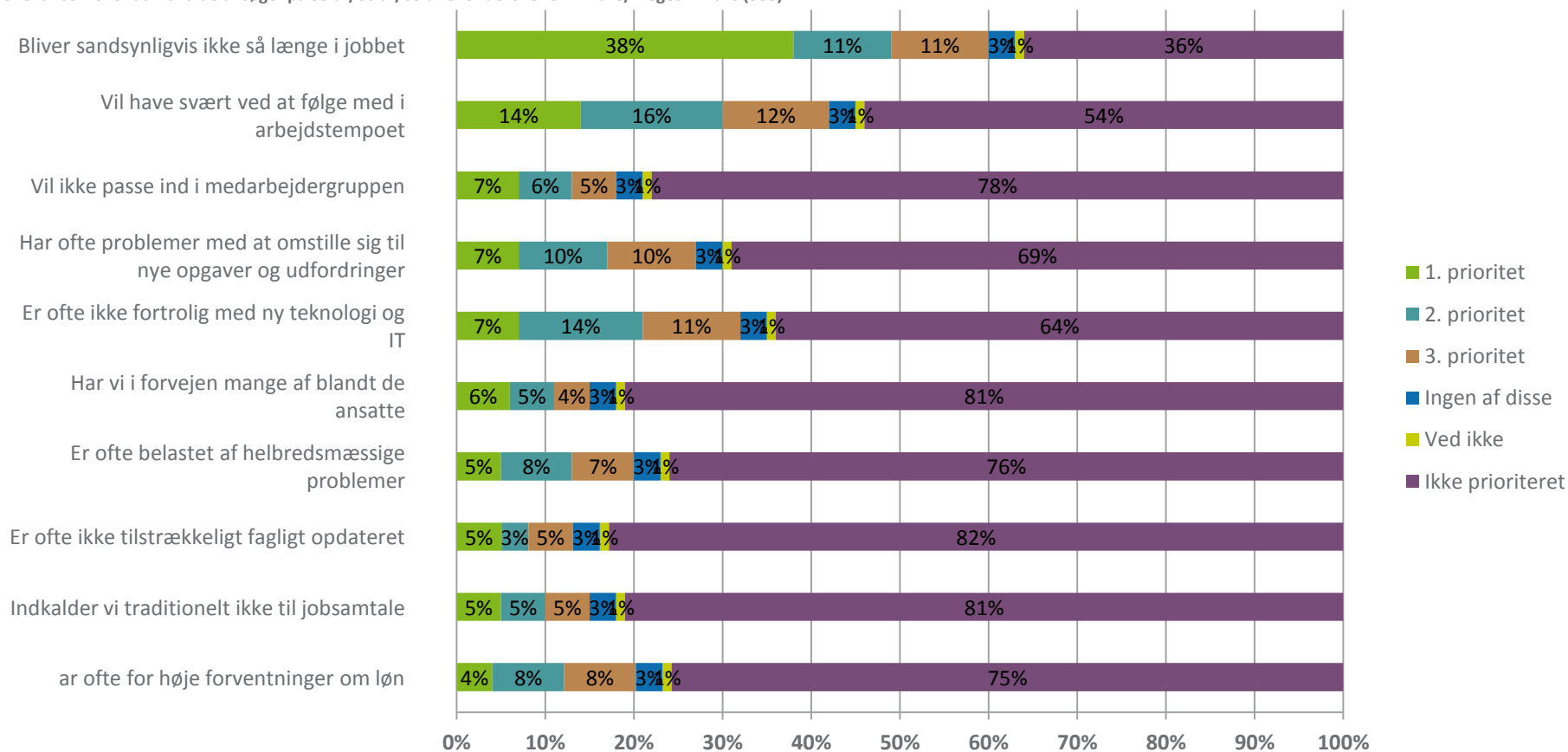


Særligt ét forhold taler imod at indkalde en medarbejder over 55 år til jobsamtale: At den ældre medarbejder sandsynligvis ikke bliver i jobbet ret længe. Det svarer 38 procent som deres første prioritet, mens 60 procent vælger dette argument når 1., 2. og 3. prioriteterne lægges sammen. Derudover er der særligt tre andre argumenter, der gør sig gældende. Disse er, at ældre medarbejdere har svært ved at følge med i arbejdstempoet (42% samlet for alle tre prioriteter), at de ofte ikke er fortrolige med ny teknologi og IT (32% samlet for alle tre prioriteter), og at de ofte har problemer med at omstille sig til nye opgaver og udfordringer (27% samlet for alle tre prioriteter). På næste side ses 1., 2. og 3. prioriteterne for sig.

Hvad taler imod at indkalde en ældre medarbejder til samtale

Når chancerne for, at du indkalder en kvalificeret ansøger på (indsæt svar 55 år/ 60 år/ 65 år eller derover) er mindre/meget små eller tæt på nul i forhold til at indkalde yngre ansøgere, hvad skyldes det så?

Base: Chancerne for at indkalde ansøger på 55 år/60 år/65 år eller derover er mindre/meget mindre (588)

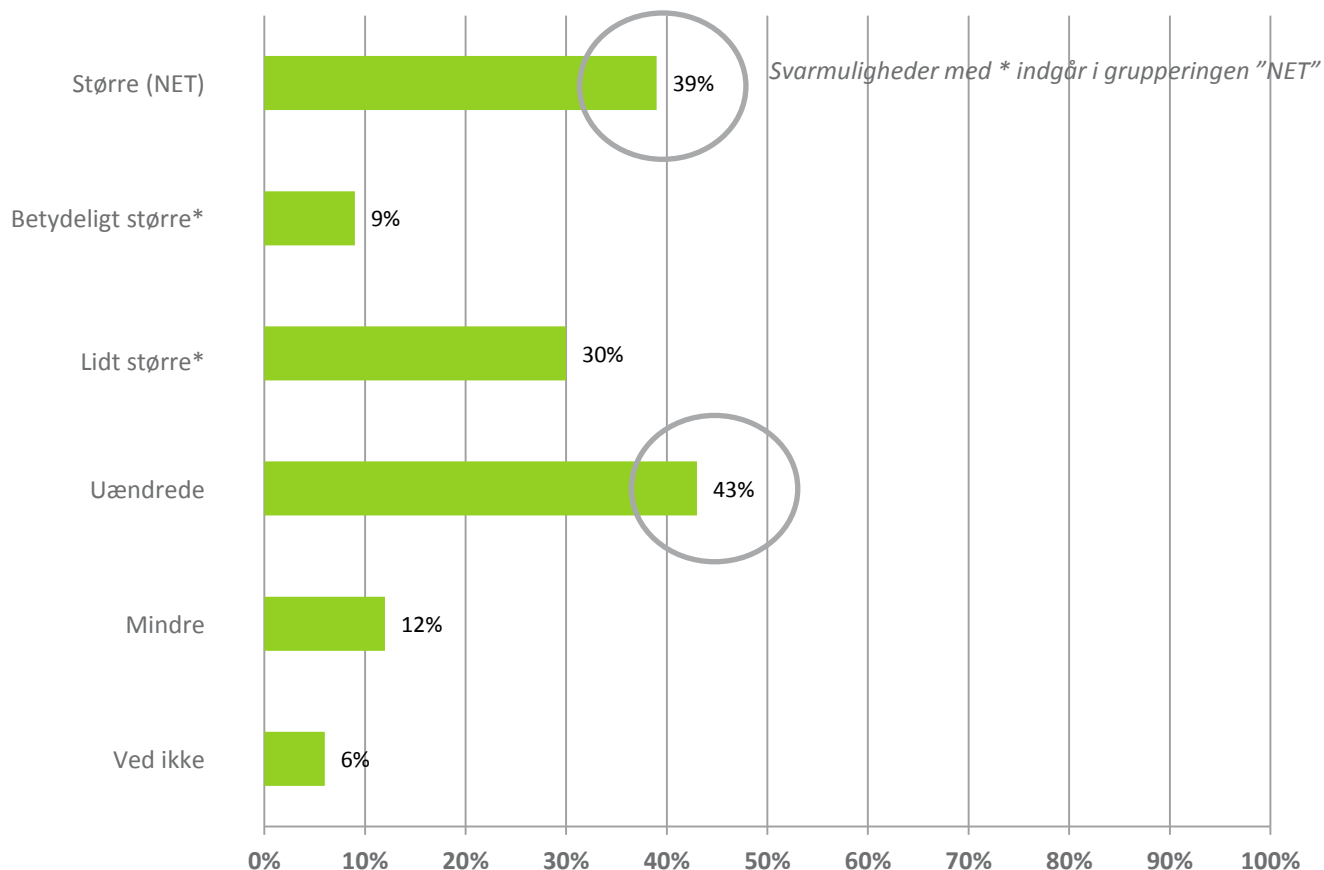


Ældres chancer for at blive indkaldt til jobsamtale som ny- eller efteruddannet

Forestil dig, at du modtager en ansøgning fra en kvalificeret ansøger på 60 år. Hvordan påvirker det ansøgerens chancer for at blive indkaldt til jobsamtale, hvis ansøgeren enten er nyuddannet eller netop har opdateret afgørende faglige kompetencer gennem efteruddannelse? Chancerne for at blive indkaldt til samtale vil i givet fald være:

Base (928)

På tværs af de to målgrupper og lederes alder er der ikke forskelle på chancerne for at blive indkaldt til en jobsamtale som 60-årig, hvis man enten er nyuddannet eller netop har opdateret afgørende faglige kompetencer via efteruddannelse.

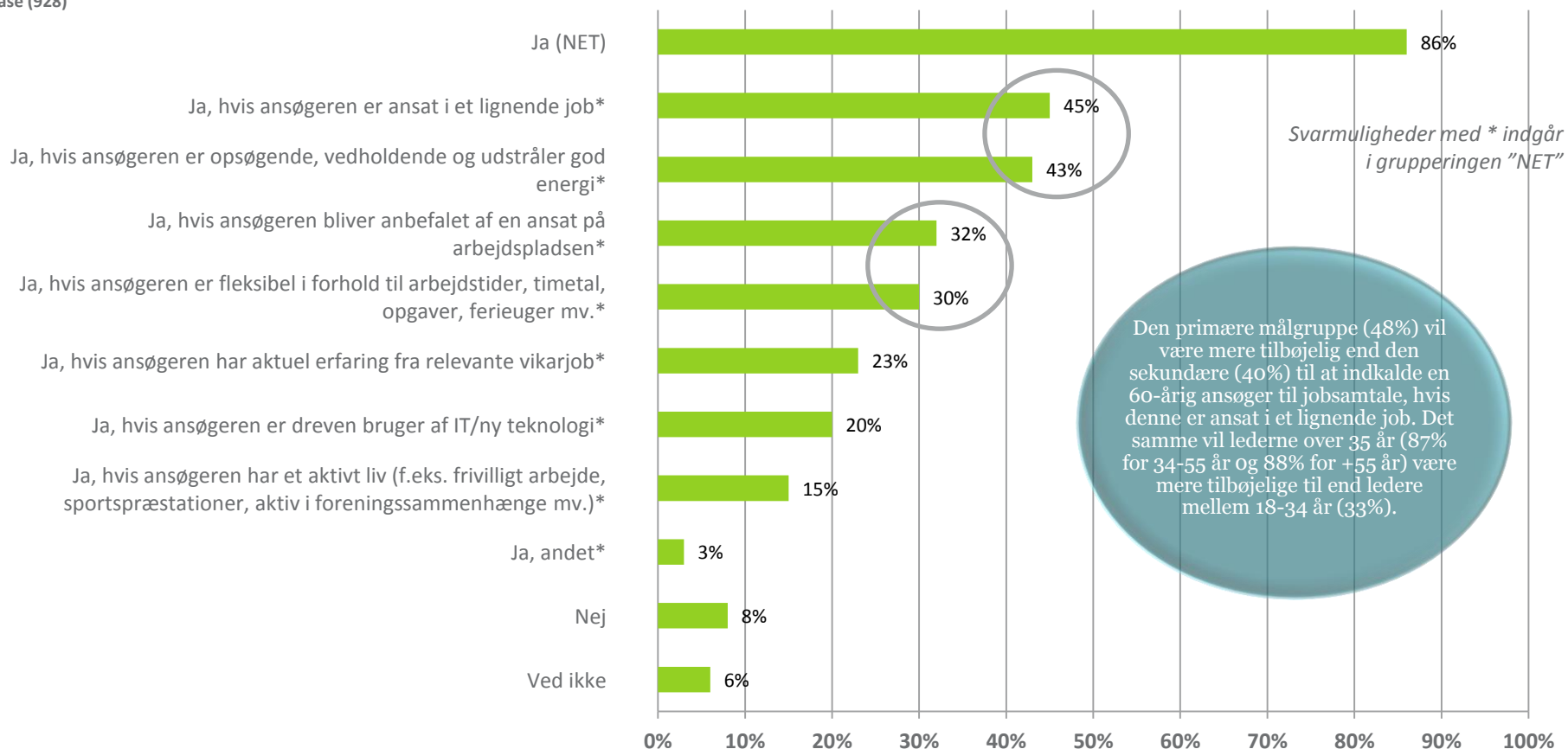


Lederne er delt i to nogenlunde lige store puljer, når det handler om, hvorvidt en ældre medarbejder har større chance for at blive indkaldt til jobsamtale, hvis han eller hun enten er nyuddannet eller netop har opdateret afgørende faglige kompetencer gennem efteruddannelse. 43 procent vurderer, at chancerne for at blive indkaldt til jobsamtale vil være uændrede, mens næsten lige så mange, 39 procent, mener, at chancerne vil være større.

Forhold med betydning for indkaldelse til jobsamtale

Er der andre forhold, som kan have afgørende betydning for at blive indkaldt til samtale, hvis en kvalificeret ansøger på 60 år søger job i din virksomhed/organisation? Du kan vælge max 3 svar.

Base (928)



Særligt to forhold kan have afgørende betydning for, om en kvalificeret ansøger over 60 år bliver indkaldt til jobsamtale. Det er, at ansøgeren er ansat i et lignende job (45%), og hvis ansøgeren er opsøgende, vedholdende og udstråler god energi (43%). En del peger også på, at en anbefaling fra en nuværende medarbejder (32%) og fleksibilitet i forhold til arbejdstider, timeantal, opgaver, ferieuger mv. (30%) som forhold, der kan have afgørende indflydelse på 60-åriges chancer for at blive indkaldt til jobsamtale.

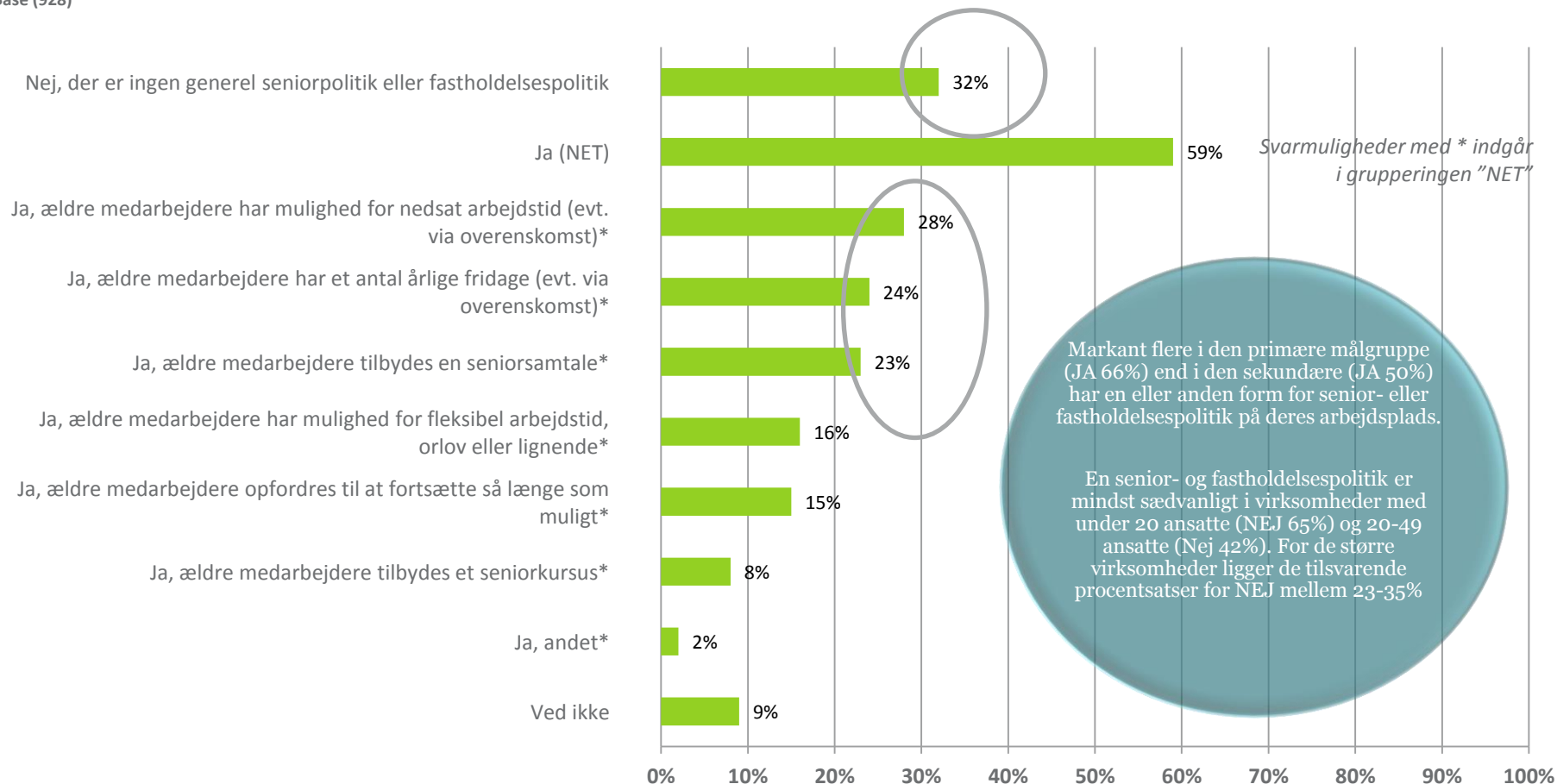
Fastholdelse af ældre medarbejdere



Seniorpolitik på arbejdspladsen

Er der en generel seniorpolitik eller en fastholdelsespolitik på din arbejdsplads? Flere svar mulige

Base (928)



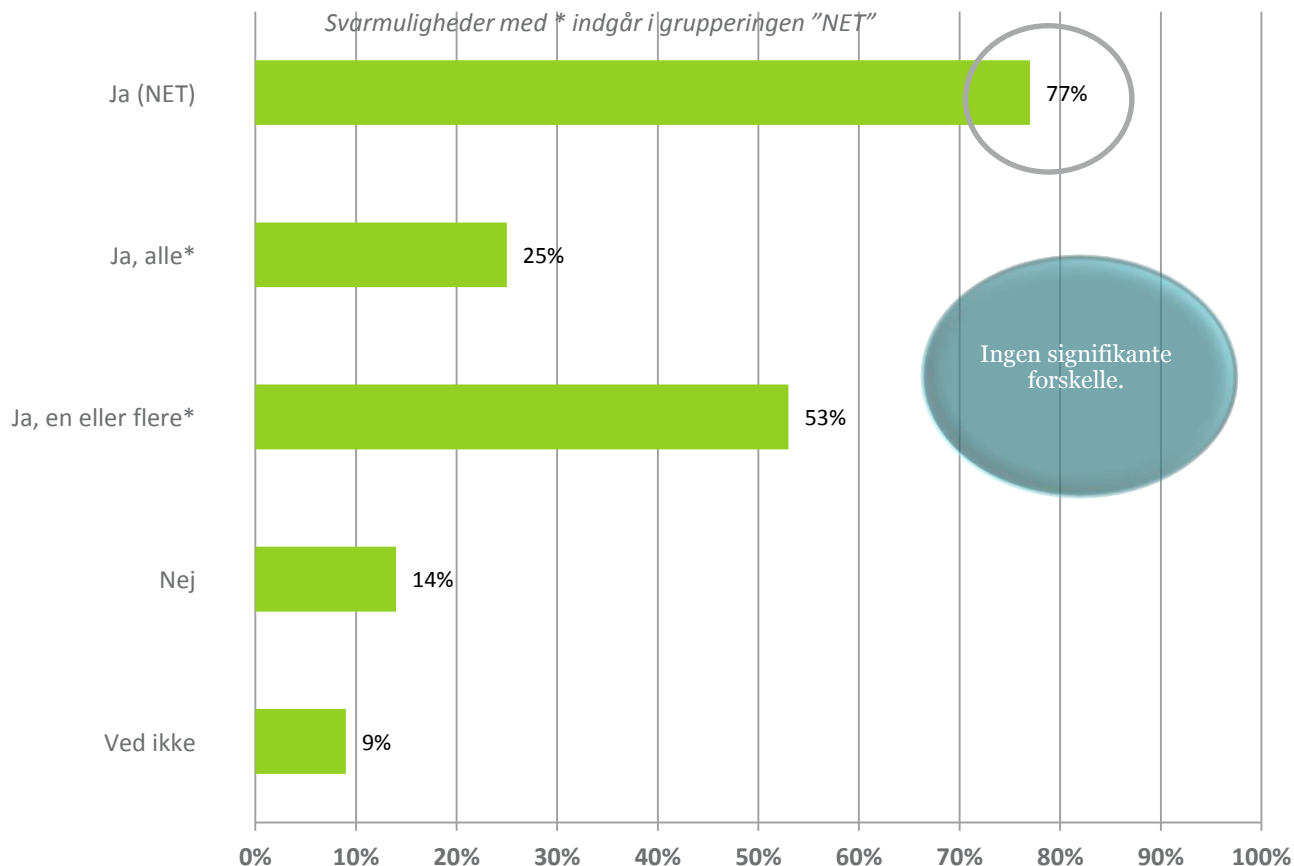
Hver tredje leders arbejdsplads har ikke en senior- eller fastholdelsespolitik (32%). Samlet set har 59 procent af lederne i undersøgelsen en eller anden form for generel senior- eller fastholdelsespolitik på deres arbejdsplads. De tre primære fastholdelsesinitiativer på lederne arbejdspladser er, at ældre medarbejdere har mulighed for nedsat arbejdstid (28%), et antal årlige fridage (24%), og at de tilbydes en seniorsamtale (23%). Hver tiende leder ved ikke, om deres arbejdsplads har en senior- eller fastholdelsespolitik (9%).

Fastholdelse af medarbejdere over 55 år

Er der nogle af dine medarbejdere over 55 år, som du gerne vil gøre en indsats for at fastholde i takt med, at de nærmer sig efterløns- eller pensionsalderen?

Base: Har medarbejder over 55 år (492)

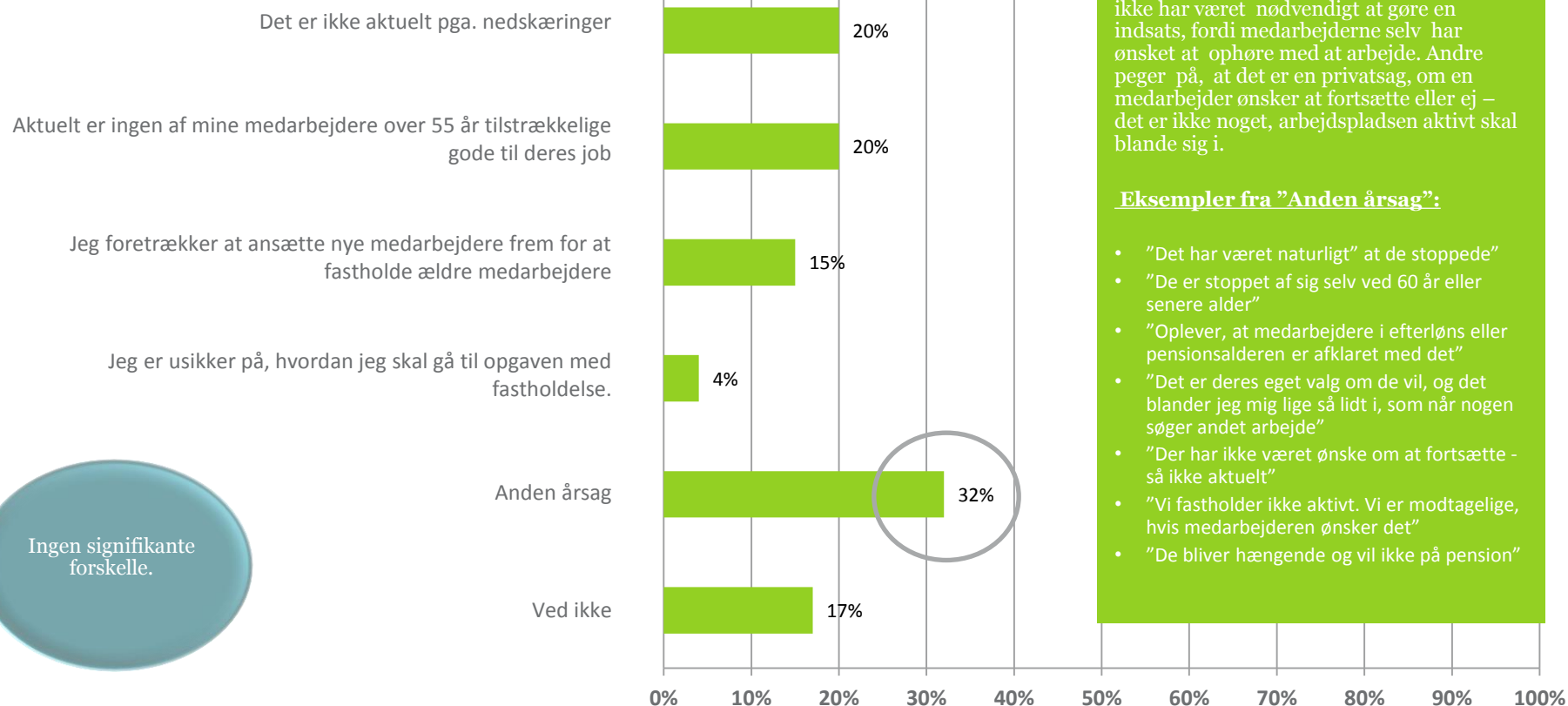
Lysten til at gøre en ekstra indsats for at fastholde medarbejdere over 55 år er meget stor. 77 procent af lederne med aktuel personaleansvar for en eller flere medarbejdere over 55 år vil gerne gøre en indsats for at fastholde deres ældre medarbejdere i takt med, at de nærmer sig efterløns- eller pensionsalderen.



Årsager til at ikke at fastholde medarbejdere over 55 år

Hvorfor er der ingen af dine medarbejdere over 55 år, som du vil gøre en indsats for at fastholde i takt med, at de nærmer sig efterløns- eller pensionsalderen?

Base: Har medarbejder over 55 år, men vil ikke gøre en indsat for at fastholde (69). Bemærk: Lille base.

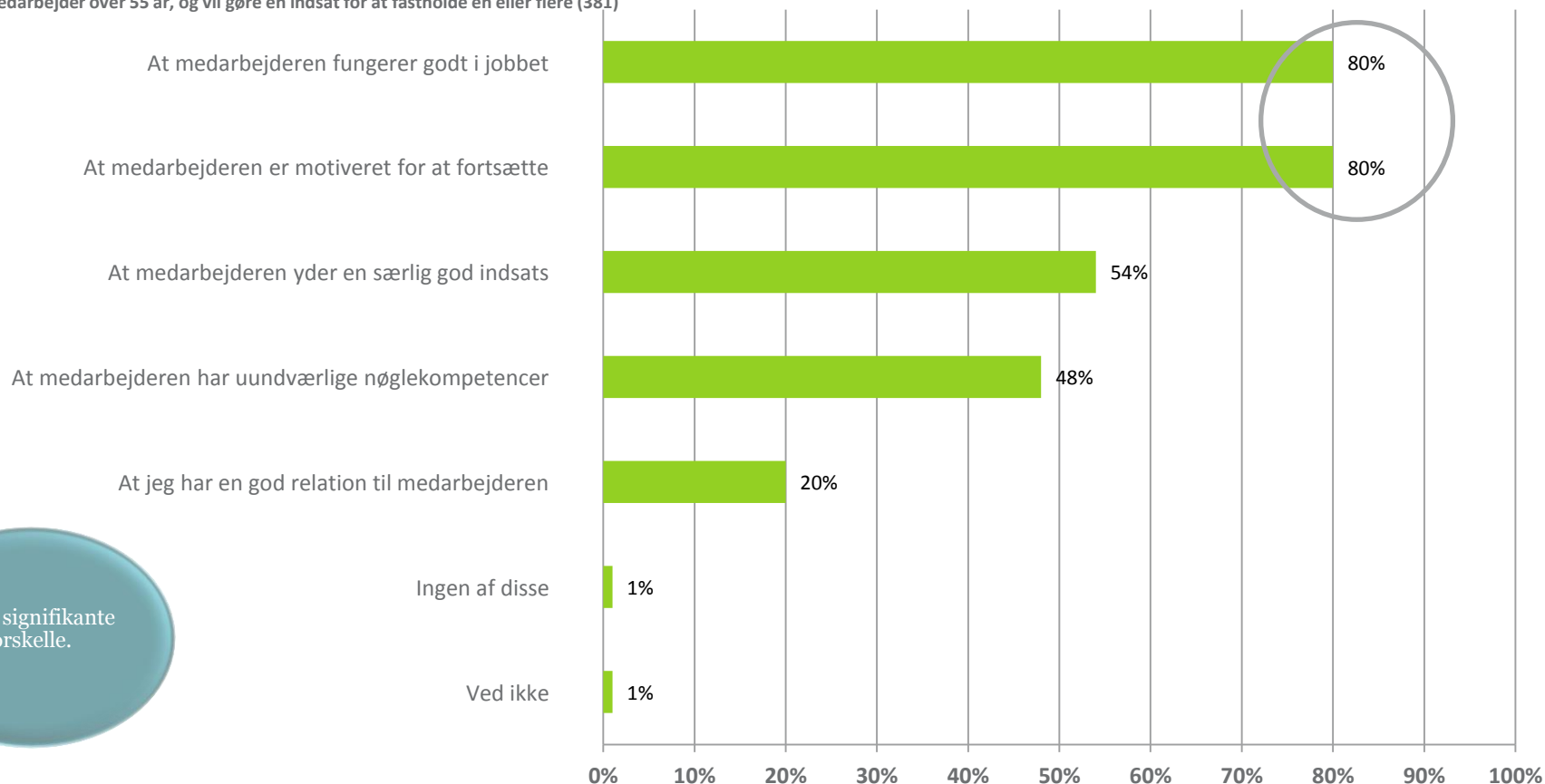


14 procent af lederne ønsker ikke at gøre en ekstra indsats for at fastholde deres medarbejdere over 55 år. 20 procent begrundes den manglende interesse i at gøre en ekstra fastholdelsesindsats med, at fastholdelse ikke er aktuelt på grund af nedskæringer eller at ingen af deres nuværende medarbejdere over 50 år er tilstrækkeligt gode til deres job. 15 procent giver den begrundelse, at de foretrækker at ansætte nye medarbejdere frem for at fastholde ældre medarbejdere.

Årsager til at ville fastholde medarbejdere over 55 år

Hvad er afgørende for, at du gerne vil gøre en indsats for at fastholde den enkelte medarbejder over 55 år i jobbet, frem for at han eller hun går på efterløn/pension? (prioritet 1-3 sammenlagt)

Base: Har medarbejder over 55 år, og vil gøre en indsats for at fastholde en eller flere (381)



Ingen signifikante forskelle.

Lederne fremhæver særligt to forhold med hensyn til at gøre en indsats for at fastholde en medarbejder over 55 år i jobbet. Det er, at medarbejderen fungerer godt i jobbet (80% samlet for alle prioriteter), og at medarbejderen er motiveret for at fortsætte (80% samlet for alle prioriteter). Mange peger også på, at der er god grund til at gøre en indsats for at fastholde medarbejdere, som yder en særlig god indsats (54%), og medarbejdere, som har uundværlige nøglekompetencer (48%). En personlig god relation rolle til en medarbejder over 55 år spiller en mindre rolle for et ønske om at yde en fastholdelsesindsats overfor den pågældende medarbejder (20%).

Andre årsager til at ville fastholde medarbejdere over 55 år

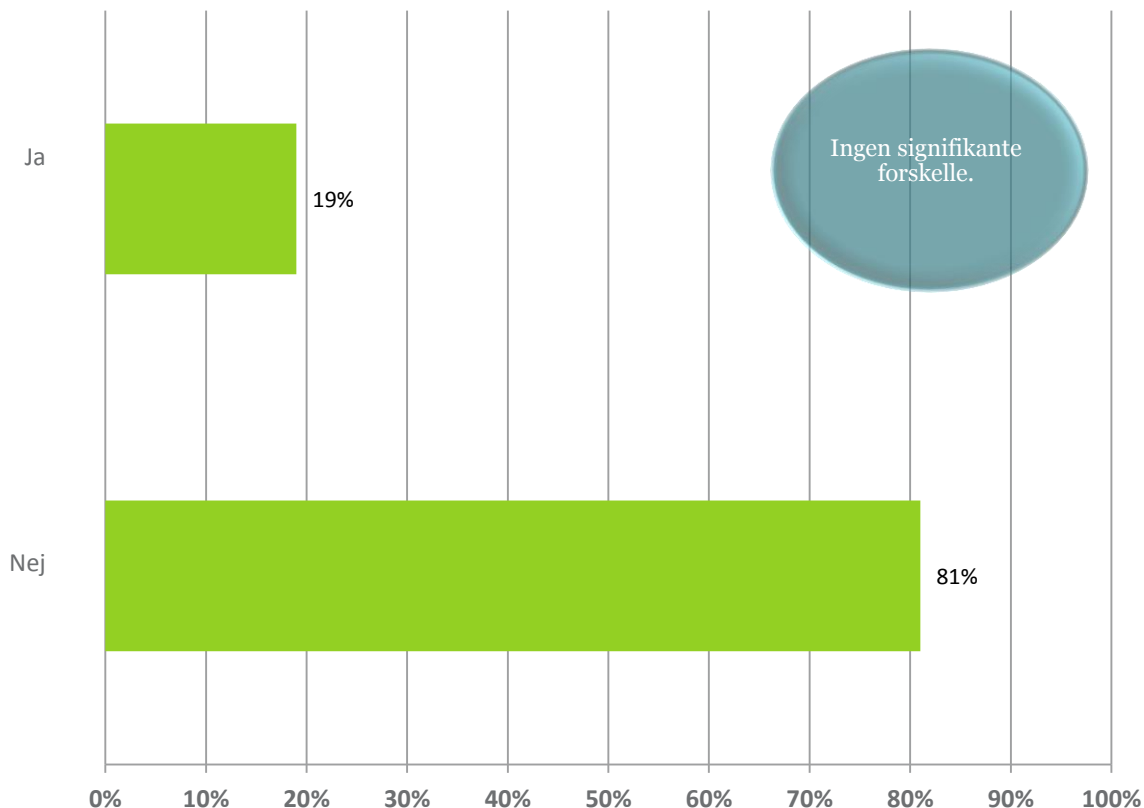
Er der andre forhold, som er afgørende for, at du gerne vil gøre en indsats for at fastholde en eller flere af dine medarbejdere over 55 år i deres job, frem for at de går på efterløn/pension?

Base: Har medarbejder over 55 år, og vil gøre en indsat for at fastholde en eller flere (381)

Særligt fremhævede årsager til at ville fastholde en medarbejder over 55 år er stor erfaring, stabilitet (lavt sygefravær), at de kan oplære nye, og at de ofte er bedre end de yngre medarbejdere.

Eksempler fra "Anden årsag":

- "Dem over 50 er mere pligtopfyldende, de er nemmere at omgås, og de har de bedste faglige kvalifikationer. De unge har et job, mens de over 50 år er stolte over det, de laver i meget højere grad"
- "Deres livserfaring giver en særlig god stemning på arbejdspladsen"
- "Mange af dem er bedre end de yngre"
- "Mange på 55 år føler sig ikke gamle og ønsker at fortsætte i mange år"
- "De er de bedste læremestre for de unge i afdelingen"
- "De er stabile og dygtige"



Erfaringer med fastholdelse af medarbejdere

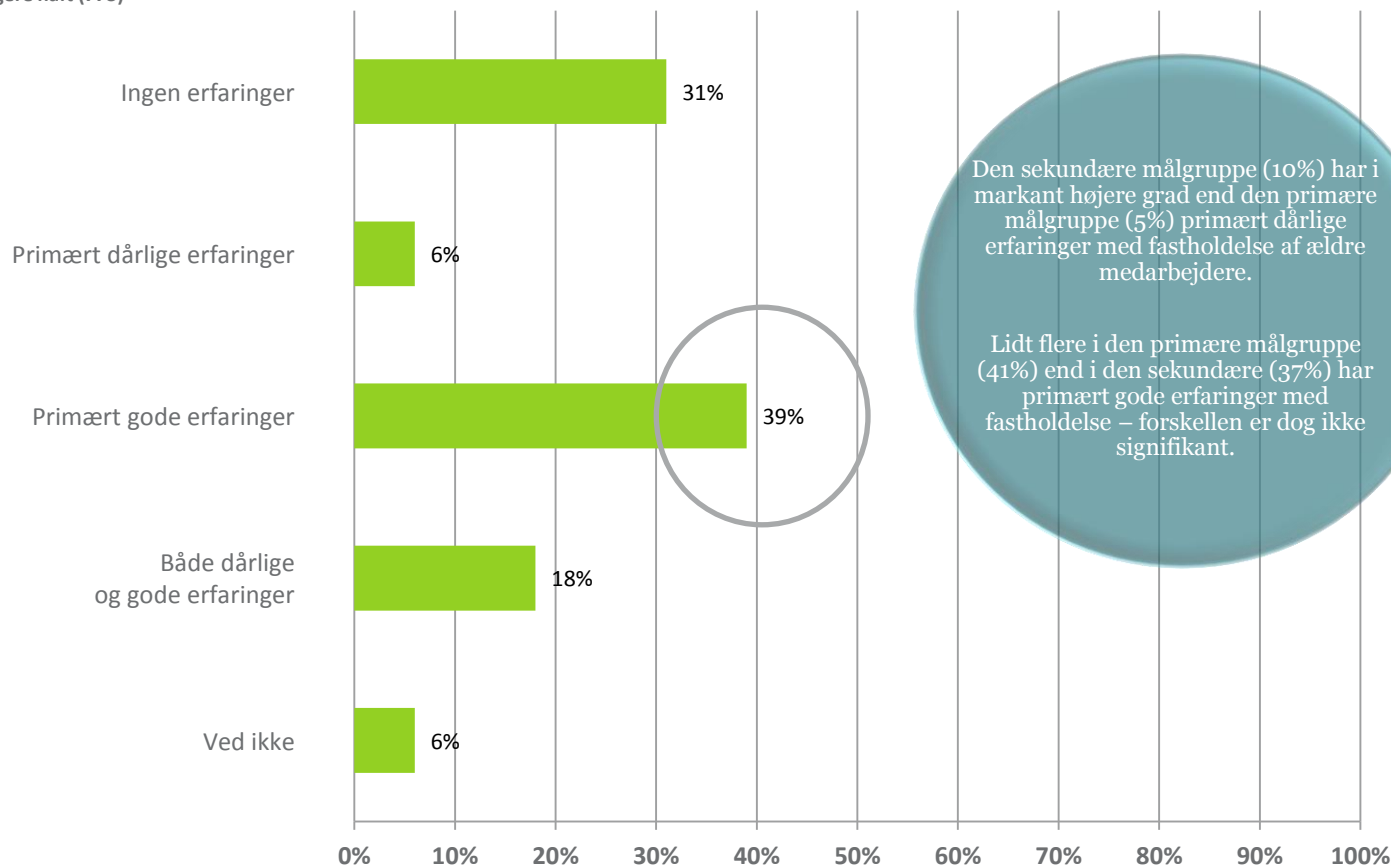
Hvilke erfaringer har du med at prøve at fastholde eller opfordre ældre medarbejdere til at blive i jobbet, frem for at de går på efterløn eller pension?

Base: Har medarbejder over 55 år eller har tidligere haft (773)

Hver tredje leder i undersøgelsen har ingen erfaring med at fastholde eller opfordre ældre medarbejdere til at blive i jobbet frem for, at de går på efterløn eller pension (31%).

Ud af de resterende ledere har flertallet primært gode erfaringer med fastholdelse (39%) mod få med primært dårlige erfaringer med dette (6%).

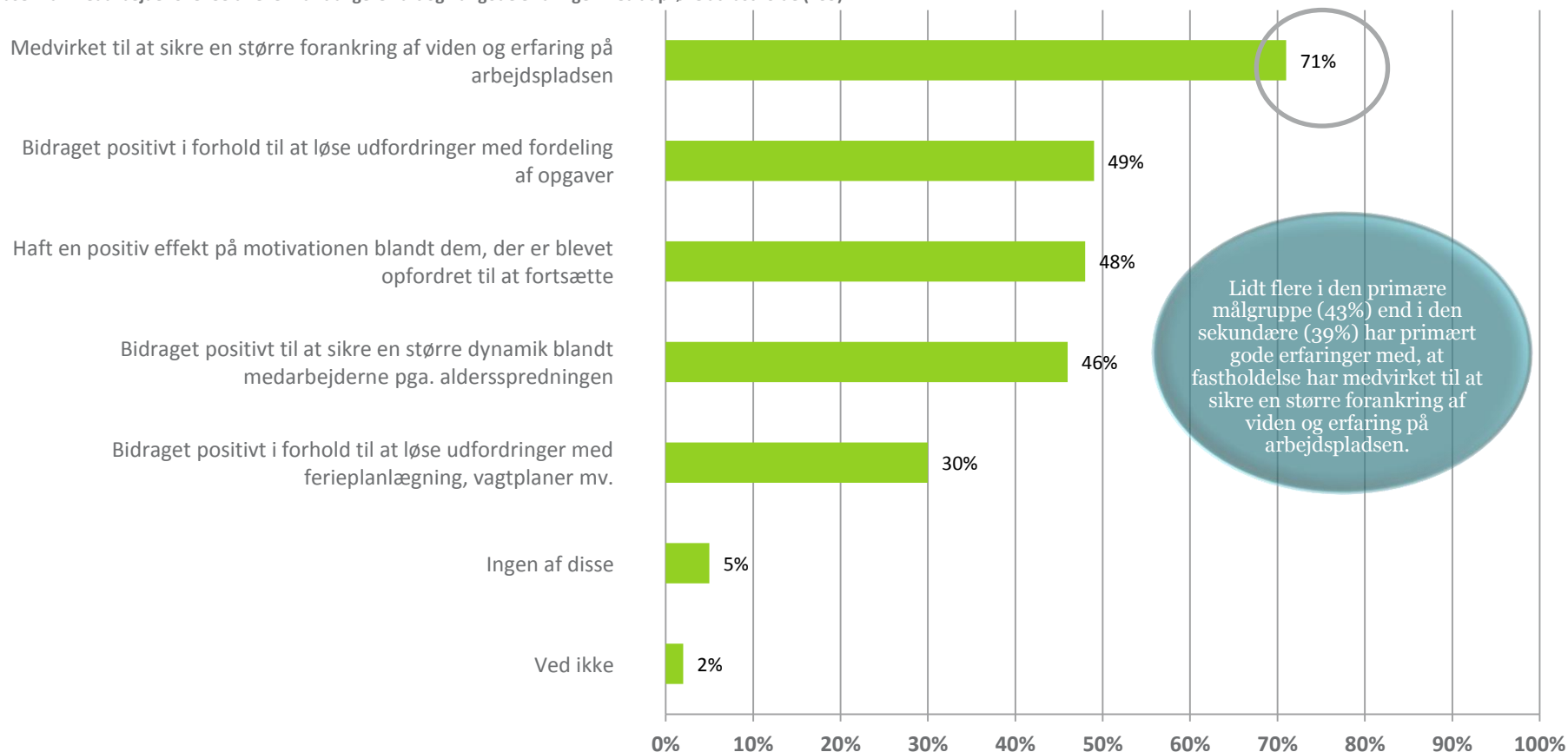
18 procent har både dårlige og gode erfaringer med fastholdelse.



Gode erfaringer med fastholdelse af medarbejdere

Hvilke gode erfaringer har du med at fastholde eller opfordre ældre medarbejdere til at blive i deres job, frem for at de går på efterløn eller pension? (prioritet 1-3 sammenlagt)

Base: Har medarbejder over 55 år eller har tidligere haft og har gode erfaringer med at prøve at fastholde (439)



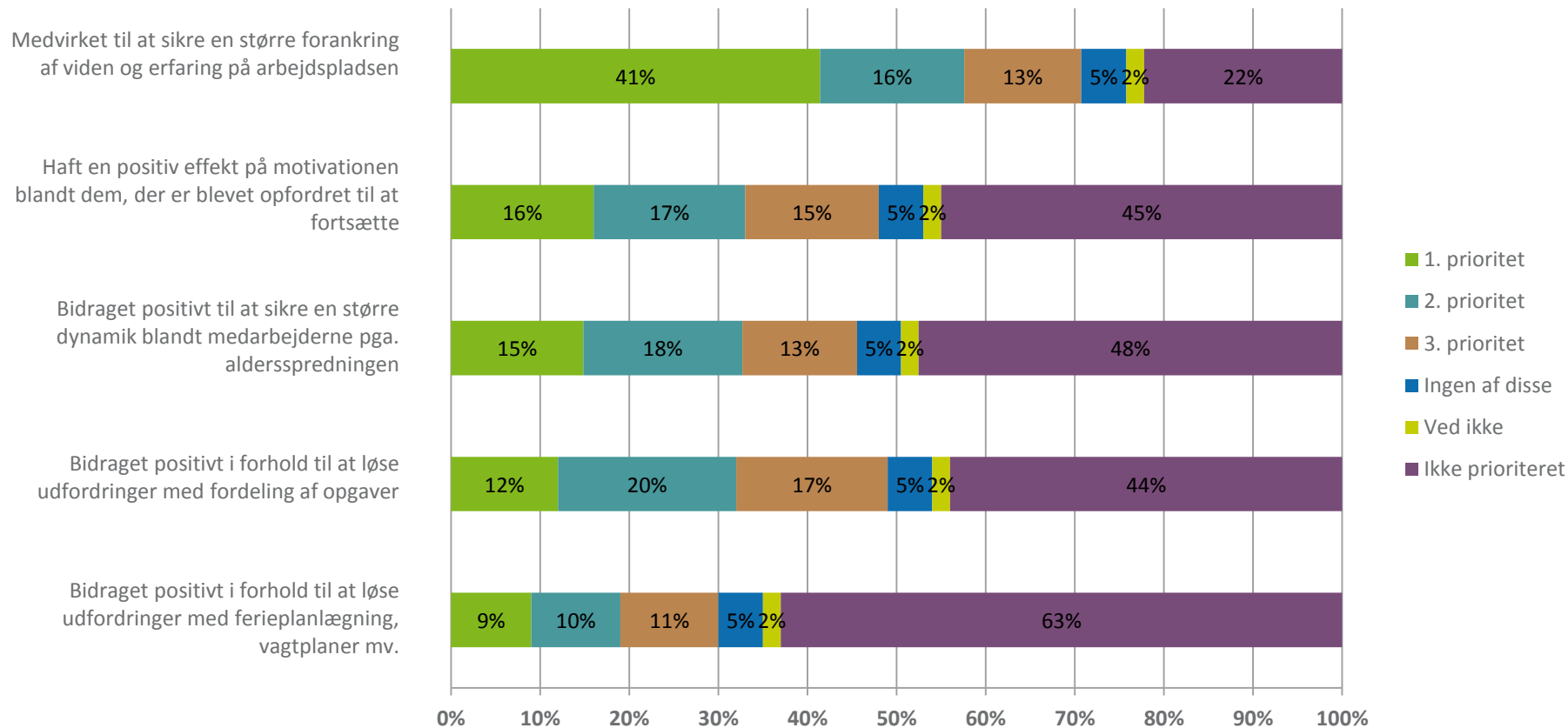
Lidt flere i den primære målgruppe (43%) end i den sekundære (39%) har primært gode erfaringer med, at fastholdelse har medvirket til at sikre en større forankring af viden og erfaring på arbejdspladsen.

Lederne med erfaring med fastholdelse fremhæver særligt ét aspekt som en god erfaring, de har haft med fastholdelse. Det er, at fastholdelse har medvirket til at sikre større forankring af viden og erfaring på arbejdspladsen (71% samlet for alle prioriteter). Omkring halvdelen peger på, at deres erfaring med fastholdelse har bidraget positivt i forhold til at løse udfordringer med fordeling af opgaver (49% samlet for alle prioriteter), at det har haft en positiv effekt på motivationen blandt de medarbejdere, der er blevet opfordret til at fortsætte (48% samlet for alle prioriteter), eller at det har bidraget positivt til at løse udfordringer med ferieplanlægning, vagtplaner mv. (46% samlet for alle prioriteter).

Gode erfaringer med fastholdelse af medarbejdere

Hvilke gode erfaringer har du med at fastholde eller opfordre ældre medarbejdere til at blive i deres job frem for at gå på efterløn eller pension?

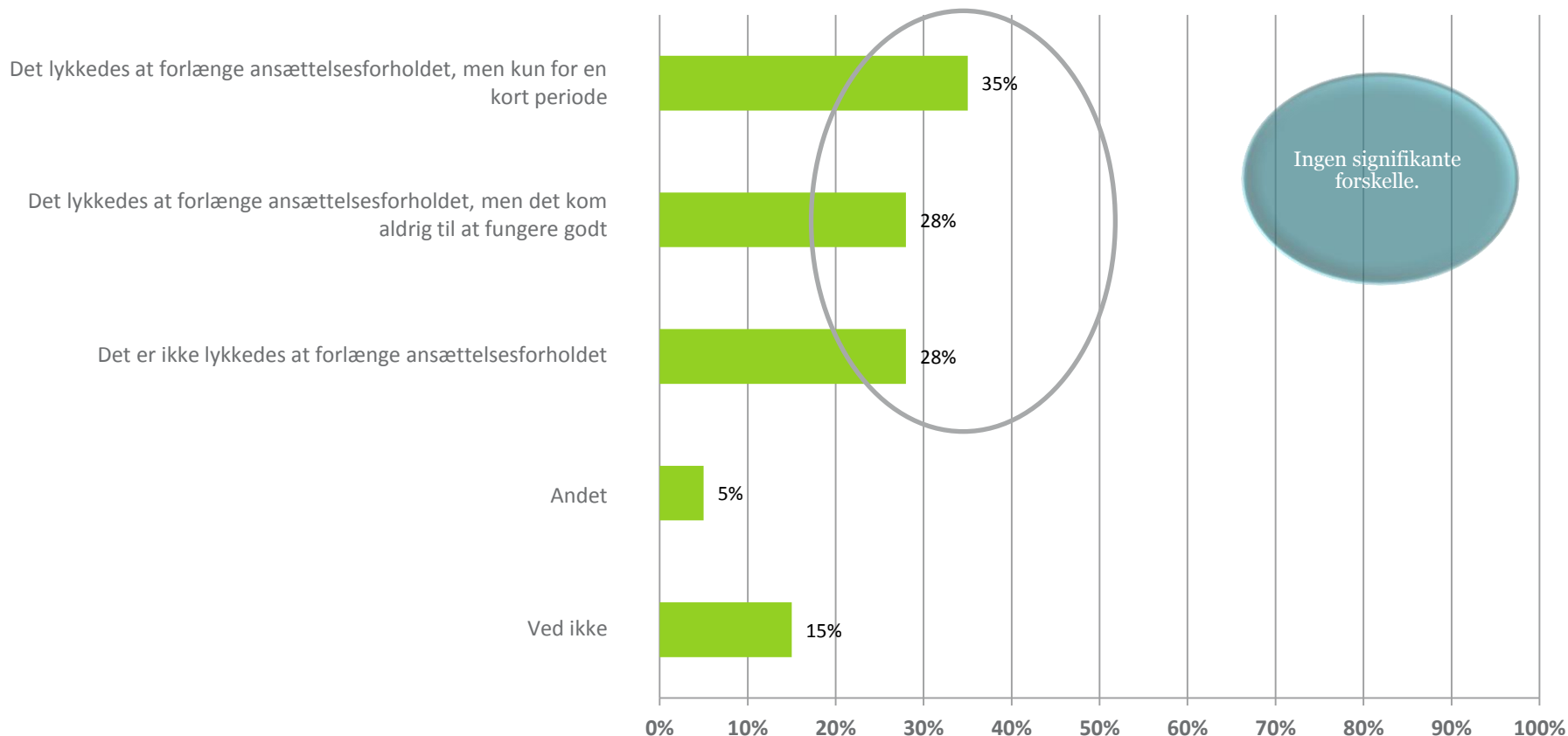
Base: Har medarbejder over 55 år eller har tidligere haft og har gode erfaringer med at prøve at fastholde (439)



Dårlige erfaringer med fastholdelse af medarbejdere

Hvilke dårlige erfaringer har du med at fastholde eller opfordre ældre medarbejdere til at blive i deres job, frem for at de går på efterløn eller pension? (Flere svar mulige)

Base: Har medarbejder over 55 år eller har tidligere haft og har dårlige erfaringer med at prøve at fastholde (185)

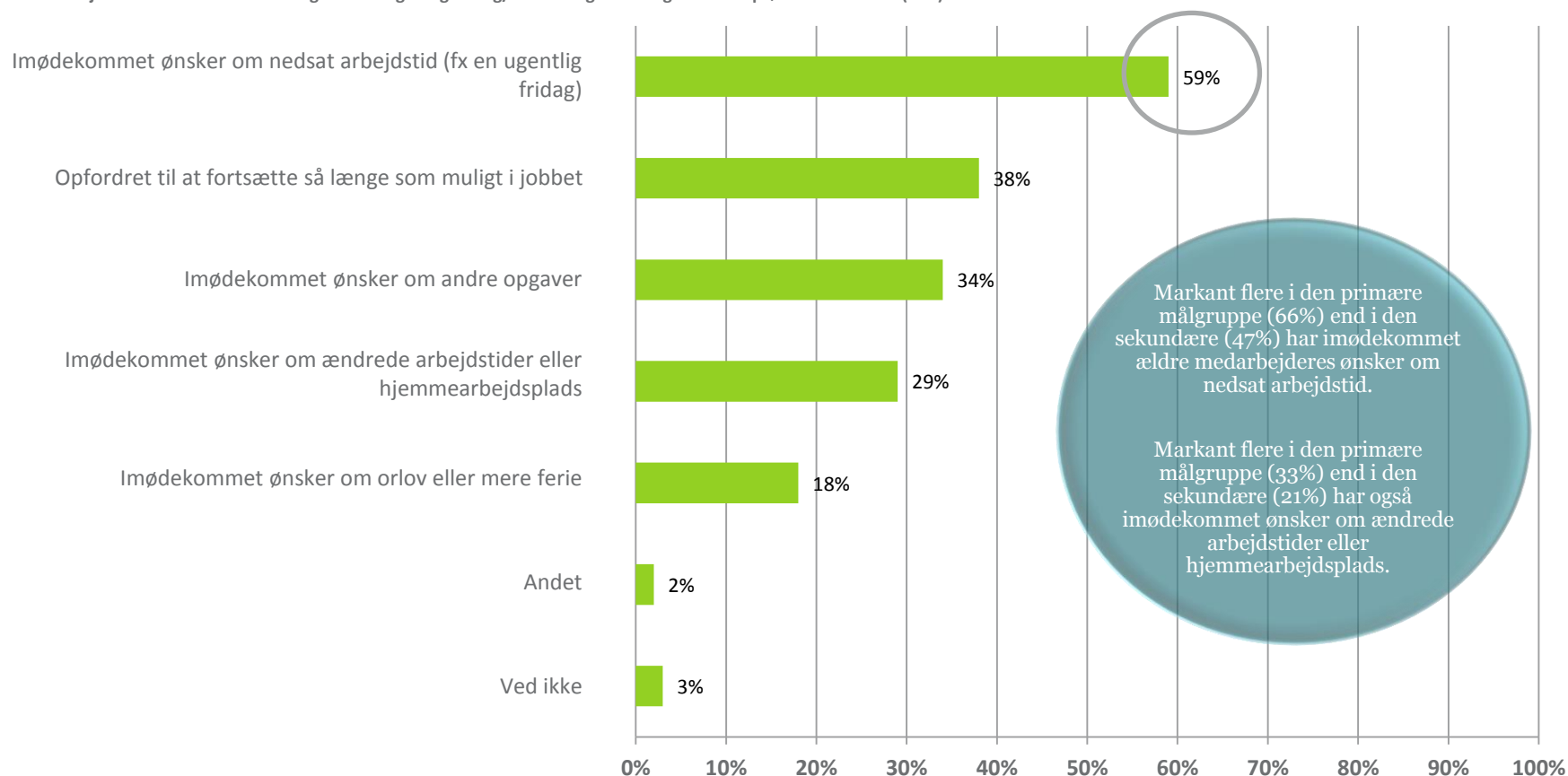


Lederne med dårlige erfaringer med fastholdelse fremhæver særligt ét aspekt som et negativt resultat af forsøg på fastholdelse: At det lykkedes at forlænge ansættelsesforholdet, men kun for en kort periode (35%). En del har også haft dårlige erfaringer med, at det er lykkedes at forlænge ansættelsesforholdet, uden at det kom til at fungere godt (28%). Nogle har også haft dårlig erfaring med, at det faktisk ikke er lykkedes at forlænge ansættelsesforholdet (28%).

Initiativer for at fastholde medarbejdere

Hvad har du gjort for at prøve at fastholde eller motivere en eller flere ældre medarbejdere til at blive i deres job, frem for at de går på efterløn eller pension? Jeg har (Flere svar mulige)

Base: Har medarbejder over 55 år eller har tidligere haft og har gode og/eller dårlige erfaringer med at prøve at fastholde (488)

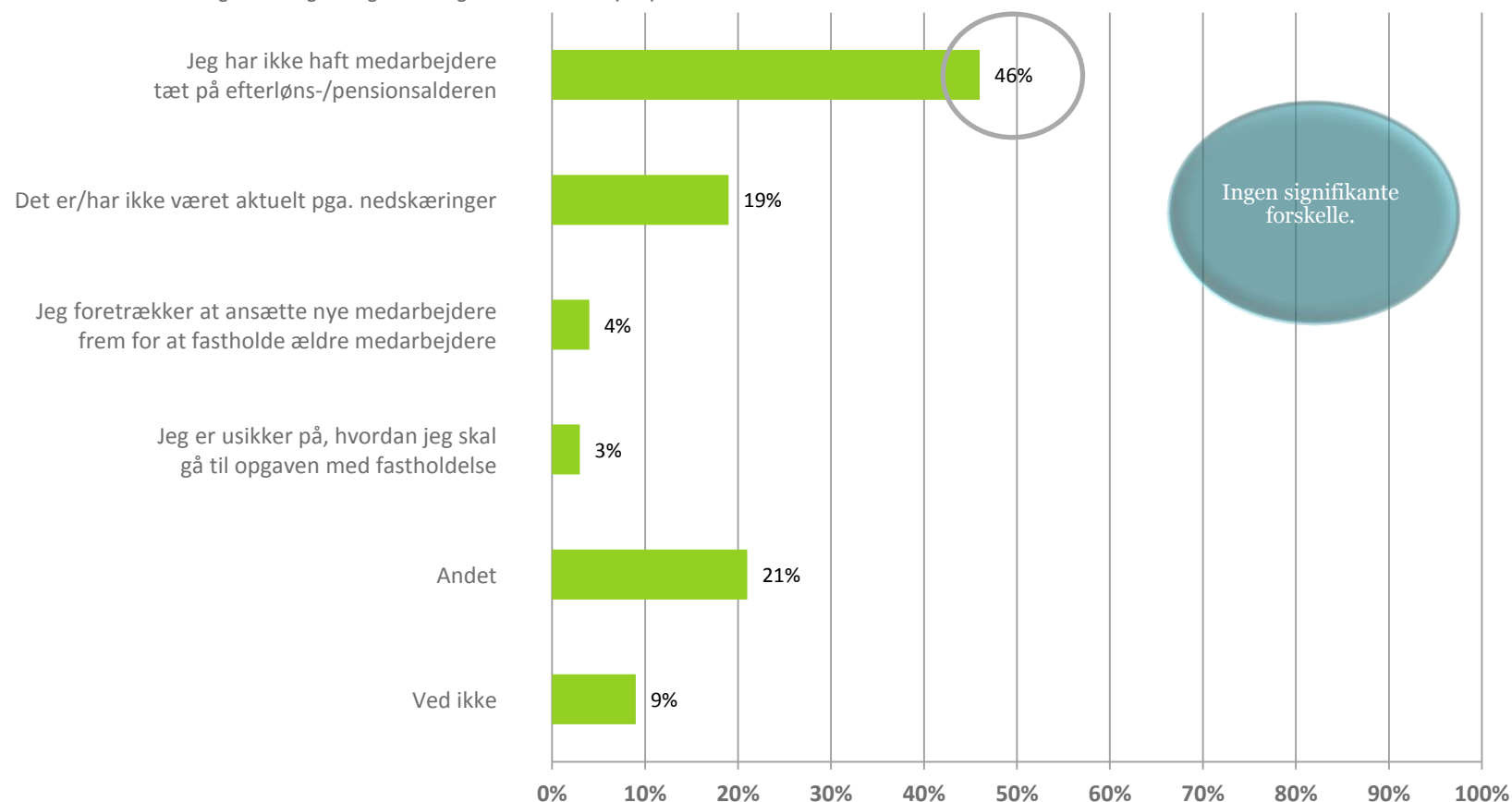


Blandt lederne, der har gode og/eller gode og dårlige erfaringer med fastholdelse, skiller særligt én form for fastholdelsesindsats sig ud fra de andre initiativer. Det er at imødekomme ønsker om nedsat arbejdstid (59%). 38 procent har gjort brug af opfordringer til at fortsætte i jobbet så længe som muligt. 34 procent har imødekommet ønsker om andre opgaver. 29 procent har imødekommet ønsker om ændrede arbejdstider eller hjemmearbejdsplads. 18 procent har imødekommet ønsker om orlov eller mere ferie.

Årsager til manglende erfaring med fastholdelse

Hvad er årsagerne til, at du ikke har erfaring med at fastholde ældre medarbejdere i deres job, frem for at de går på efterløn eller pension? (Flere svar mulige)

Base: Har medarbejder over 55 år eller har tidligere haft og har ingen erfaring med at fastholde (236)



Blandt lederne uden erfaring med fastholdelse er den primære begrundelse for, at de ikke har fastholdelseserfaring, at de ikke har haft medarbejdere, der aldersmæssigt har været tæt på efterløns-/pensionsalderen (46%). Hver femte har ingen fastholdelseserfaring på grund af nedskæringer (19%).

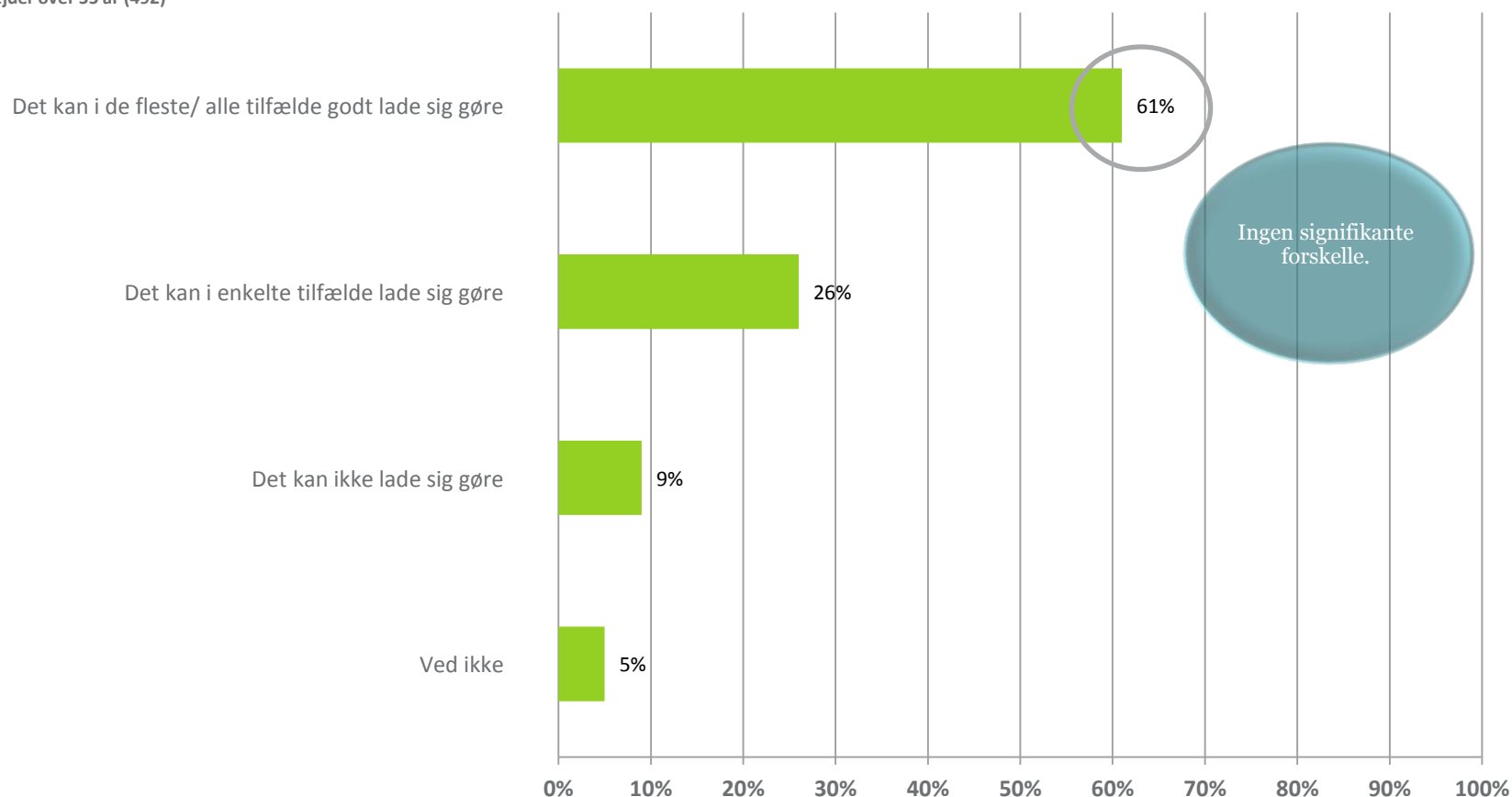
Muligheder for ændrede arbejdsbetingelser



Muligheder for nedsat arbejdstid blandt ældre medarbejdere

Hvordan er mulighederne for nedsat arbejdstid (for egen regning) blandt de ældre medarbejdere, som du har personaleansvar for, hvis det kan få dem til at fortsætte længere end planlagt i jobbet (frem for at de går på efterløn eller pension)?

Base: Har medarbejder over 55 år (492)

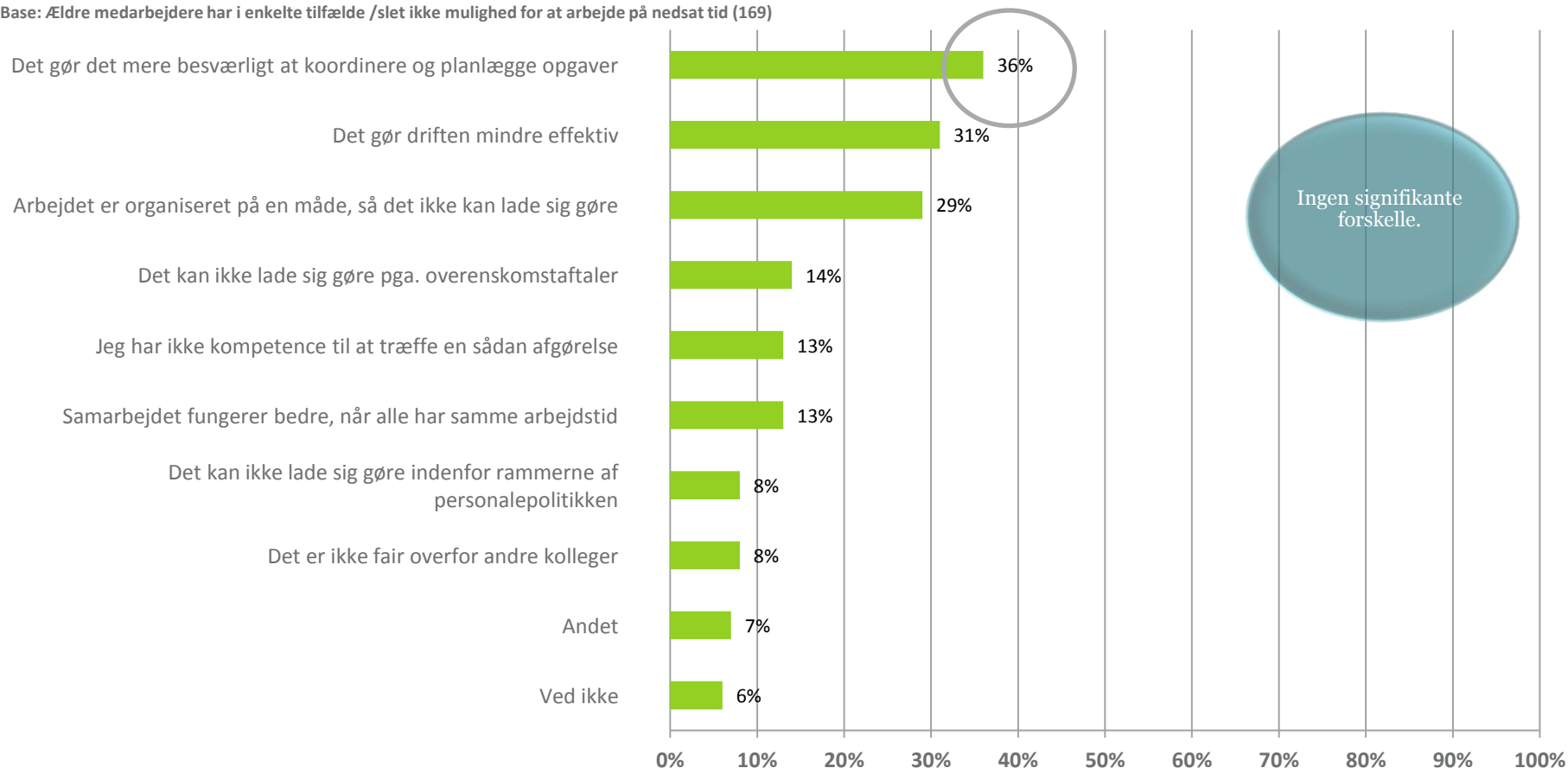


På 61 procent af arbejdspladserne kan nedsat arbejdstid for ældre medarbejdere i de fleste eller alle tilfælde godt lade sig gøre. I 26 procent af virksomhederne kan det lade sig gøre i enkelte tilfælde. I 9 procent af virksomhederne er nedsat tid ikke en mulighed.

Muligheder for nedsat arbejdstid blandt ældre medarbejdere

Hvad er årsagerne til, at det kun i enkelte tilfælde eller slet ikke kan lade sig gøre at arbejde på nedsat tid, hvis det kan få ældre medarbejdere til at fortsætte længere end planlagt i jobbet (frem for at de går på efterløn eller pension)? Du kan max vælge 3 svar.

Base: Ældre medarbejdere har i enkelte tilfælde /slet ikke mulighed for at arbejde på nedsat tid (169)

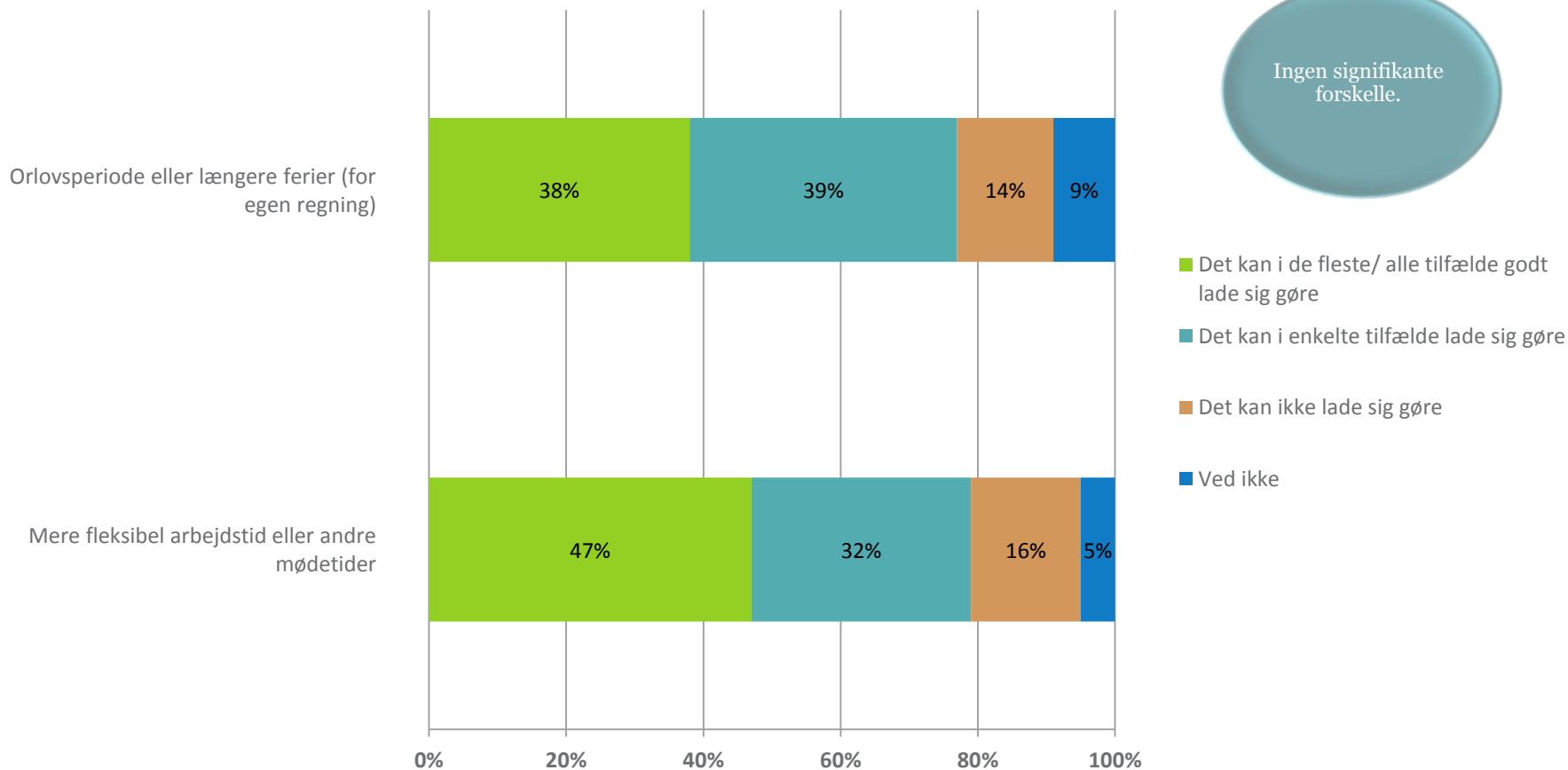


Den primære årsag til, at nedsat arbejdstid ikke er en mulighed, er, at det gør det mere besværligt at koordinere og planlægge opgaver (36%). Mange påpeger også, at nedsat arbejdstid gør driften mindre effektiv (31%), og at arbejdet er organiseret på en måde, så nedsat arbejdstid ikke kan lade sig gøre (29%).

Mulighed for ændrede arbejdsbetingelser

Hvordan er mulighederne for andre ændrede arbejdsbetingelser blandt de ældre medarbejdere, som du har personaleansvar for, hvis det kan få dem til at fortsætte længere end planlagt i jobbet (frem for at de går på efterløn eller pension)?

Base: Har medarbejder over 55 år (492)

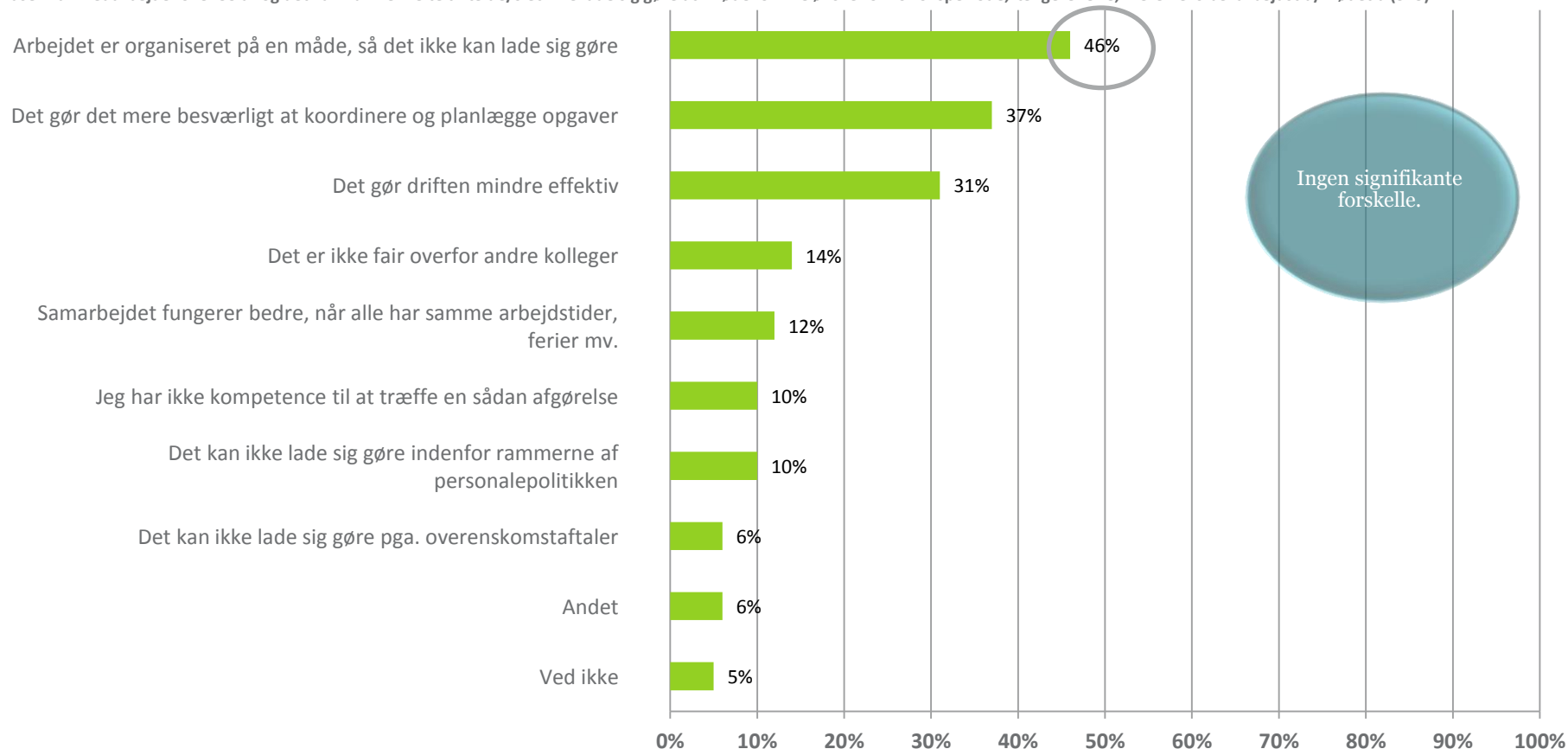


Hvis en medarbejder har behov for det, er en orlovperiode eller længere ferier (for egen regning) i alle eller de fleste tilfælde en mulighed på 38 procent af arbejdspladserne, mens det ikke kan lade sig gøre på 14 procent af arbejdspladserne. Mere fleksibel arbejdstid eller andre mødetider er i alle eller de fleste tilfælde en mulighed på 47 procent af arbejdspladserne, mens det ikke kan lade sig gøre på 16 procent af arbejdspladserne.

Muligheder for nedsat arbejdstid blandt ældre medarbejdere (3/3)

Hvad er årsagerne til, at det i kun i enkelte tilfælde eller slet ikke kan lade sig gøre at imødekomme ønsker om orlovsperiode eller længere ferier (for egen regning) eller mere fleksible arbejdstider/andre mødetider, hvis det kan få flere til at fortsætte på jobbet, frem for at de går på efterløn eller pension? Du kan max vælge 3 svar

Base: Har medarbejder over 55 år og det kan kun i enkelte tilfælde/slet ikke lade sig gøre at imødekomme ønsker om orlovsperiode, længere ferie, mere fleksibel arbejdstid/mødetid (325)

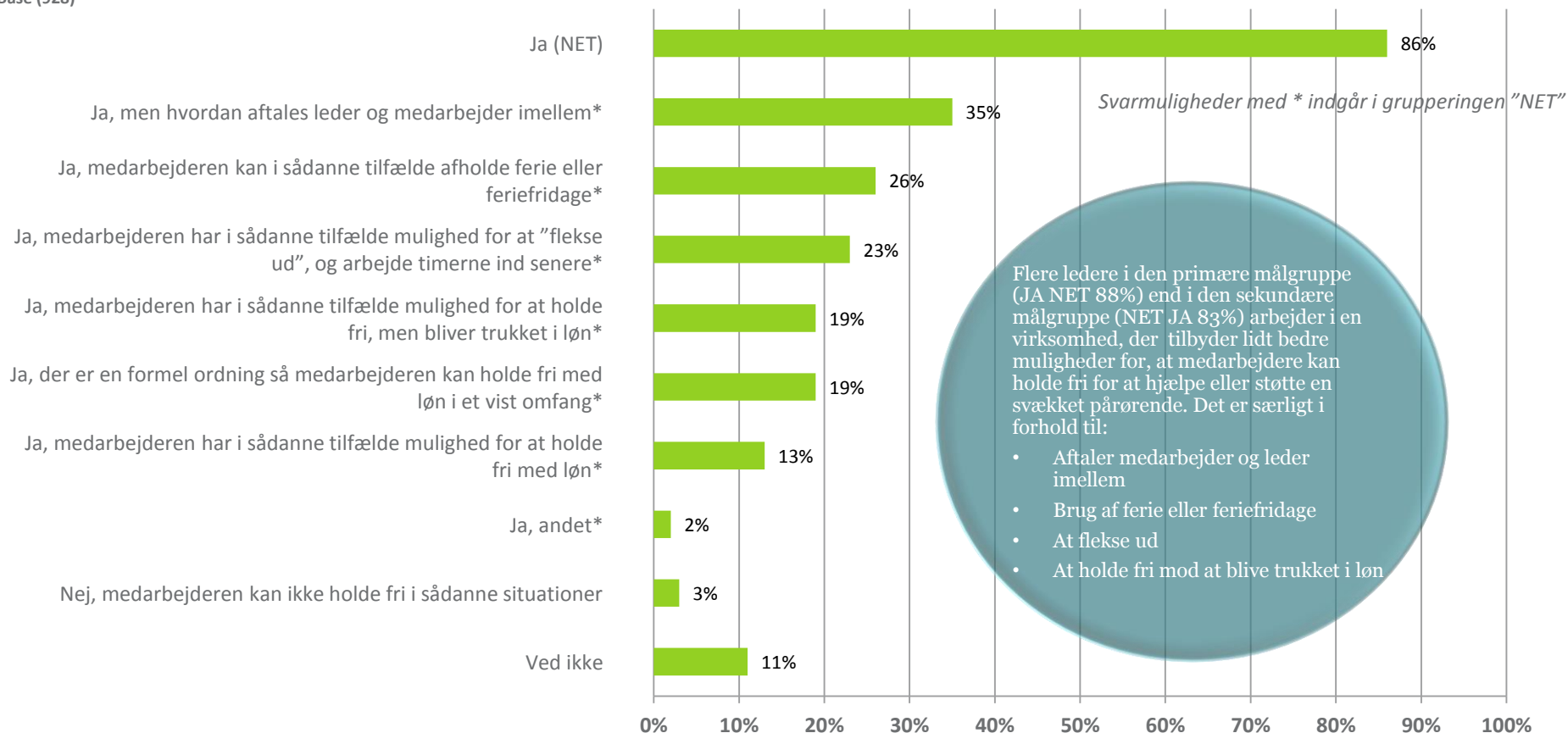


Den primære årsag til, at orlovsperiode eller mere fleksible arbejdstider kun i enkelte tilfælde eller slet ikke kan lade sig gøre er, at arbejdet er organiseret på en måde, så det ikke kan lade sig gøre (46%). Mange giver også de begrundelser, at orlovsperiode/mere fleksible arbejdstider gør det mere besværligt at koordinere og planlægge opgaver (37%) og at det gør driften mindre effektiv (31%).

Mulighed for at holde fri for at hjælpe pårørende

Er der på din arbejdsplads mulighed for, at en medarbejder (uanset alder) kan holde fri for at hjælpe eller støtte en svækket eller syg pårørende i familien, fx i forbindelse med hospitalsindlæggelse, ledsagelse til læge eller lign.? (Flere svar mulige)

Base (928)



I forbindelse med en svækket eller syg pårørende har de fleste lederes arbejdspladser, 86 procent, flere forskellige former for muligheder. Den mest udbredte fremgangsmåde er i hver tredje virksomhed, at medarbejderen kan aftale fraværet direkte med sin leder (35%). I hver fjerde virksomhed har medarbejderen mulighed for at dække sit fravær ved hjælp af ferie eller feriefridage (26%) eller ved at "flekse ud" og arbejde timerne ind senere (23%). 11 procent af lederne ved ikke, om deres arbejdsplads giver mulighed for, at en medarbejder kan holde fri for at hjælpe eller støtte en svækket pårørende.

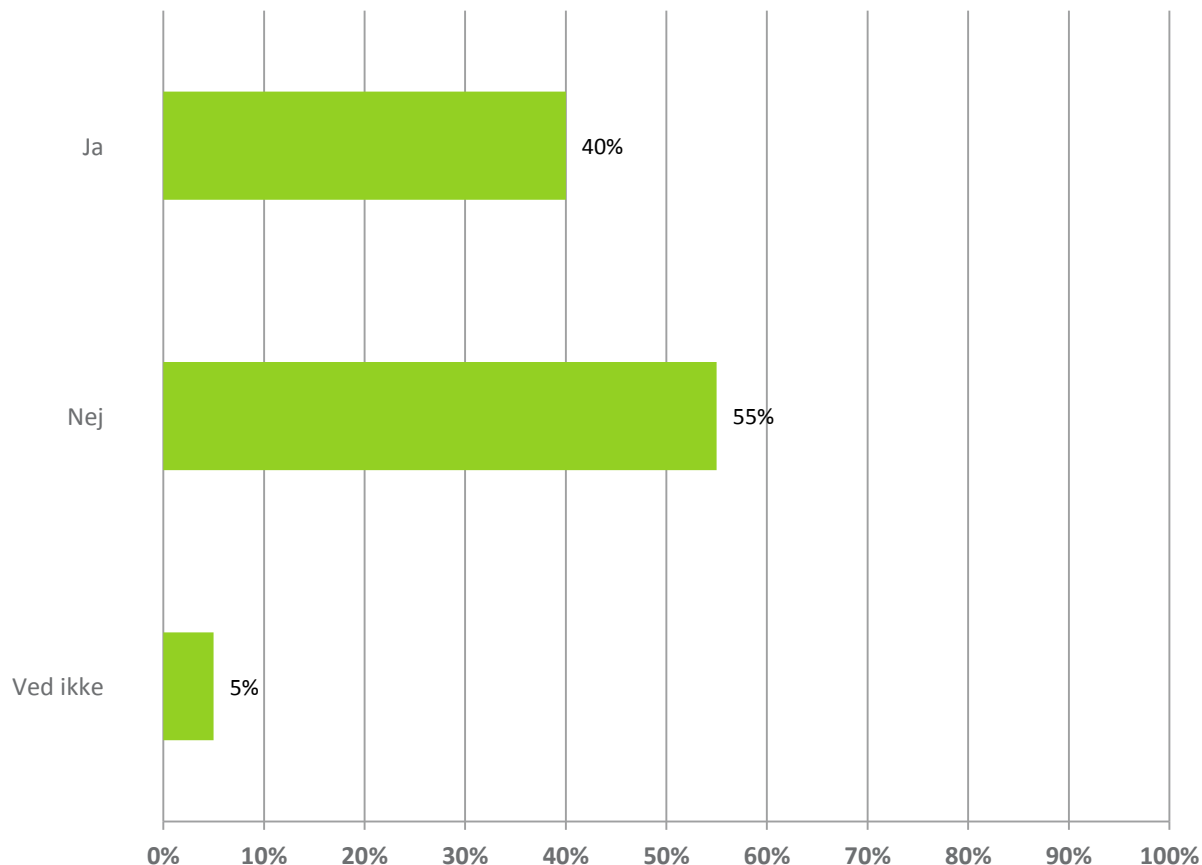
Erfaring med medarbejdere, der støtter syge pårørende

Har du oplevet, at en nuværende eller tidligere medarbejder (uanset alder) er gået ned i tid eller er holdt op med at arbejde for at få tid til at passe en svækket eller syg pårørende? (Det kan også være din oplevelse fra et tidligere job)

Base (928)

Lidt flere i den primære målgruppe (43%) end i den sekundære (37%) har oplevet, at en medarbejder er gået ned i tid eller er holdt op med at arbejde for at få tid til at passe en syg eller svækket eller pårørende.

Jo flere medarbejdere over 55 år, en leder gennem tiden har haft personaleansvar for, des oftere har de oplevet en medarbejder gå ned i tid eller helt stoppe med at arbejde for at passe en syg eller svækket pårørende.



40 procent af lederne i undersøgelsen har oplevet, at en nuværende eller tidligere medarbejder er gået ned i tid eller helt holdt op med at arbejde for at få tid til at passe en syg eller svækket pårørende.

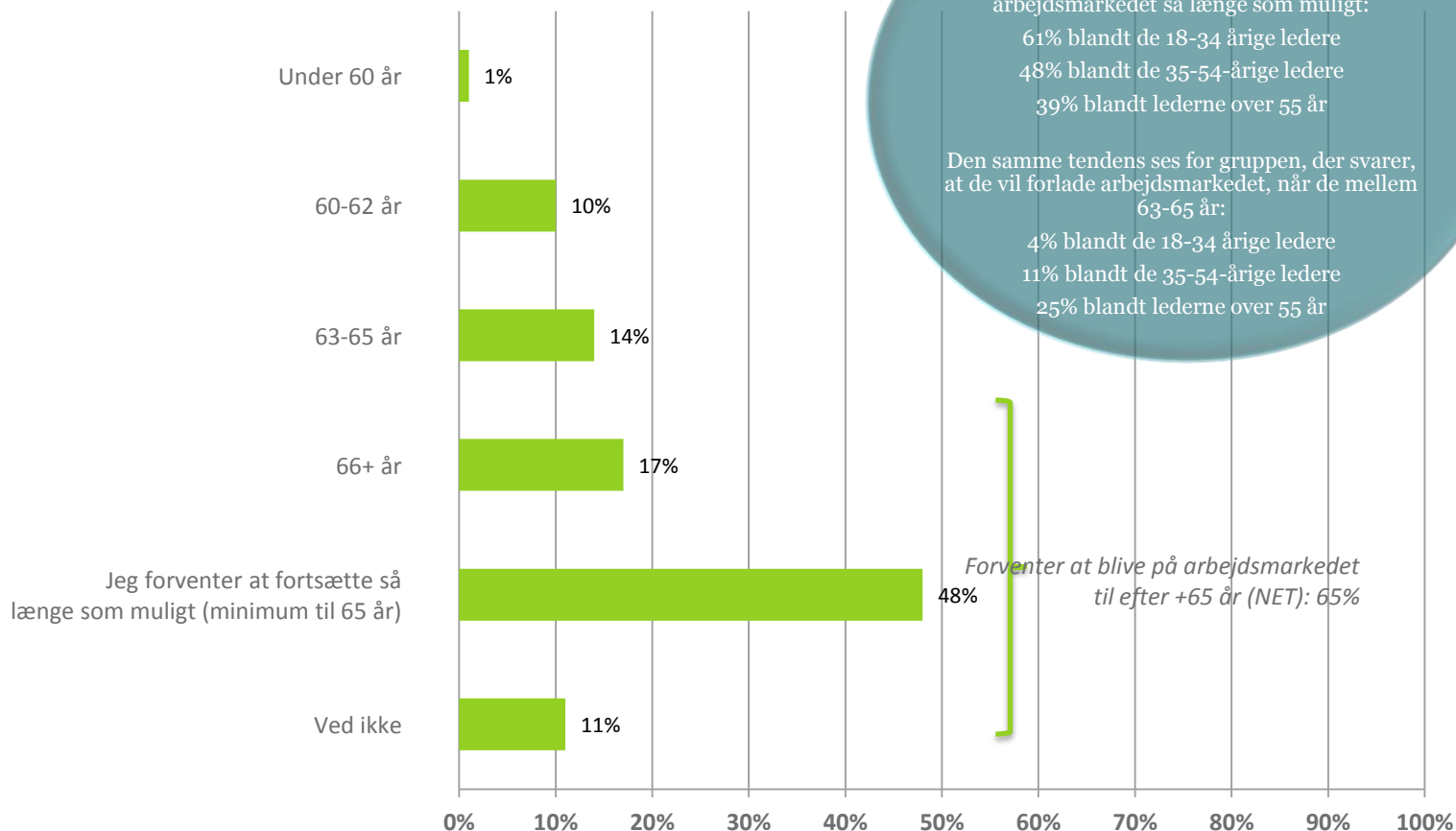
Egen forventede pensionsalder



Egen forventede pensionsalder

Hvornår forestiller du dig, at du selv kommer til at forlade arbejdsmarkedet for at gå på pension?

Base (928)



Halvdelen af lederne i undersøgelsen forventer at blive på arbejdsmarkedet så længe som muligt (og minimum til de er 65 år) (48%). Oveni dette antal forventer 17 procent at blive på arbejdsmarkedet indtil de er +66 år. Det betyder, at i alt 65 procent af lederne forventer at forblive aktive på arbejdsmarkedet efter deres 66 års fødselsdag. 25 procent forventer at stoppe med at arbejde, før de er fyldt 66 år.

Grafer for baggrundsspørgsmål



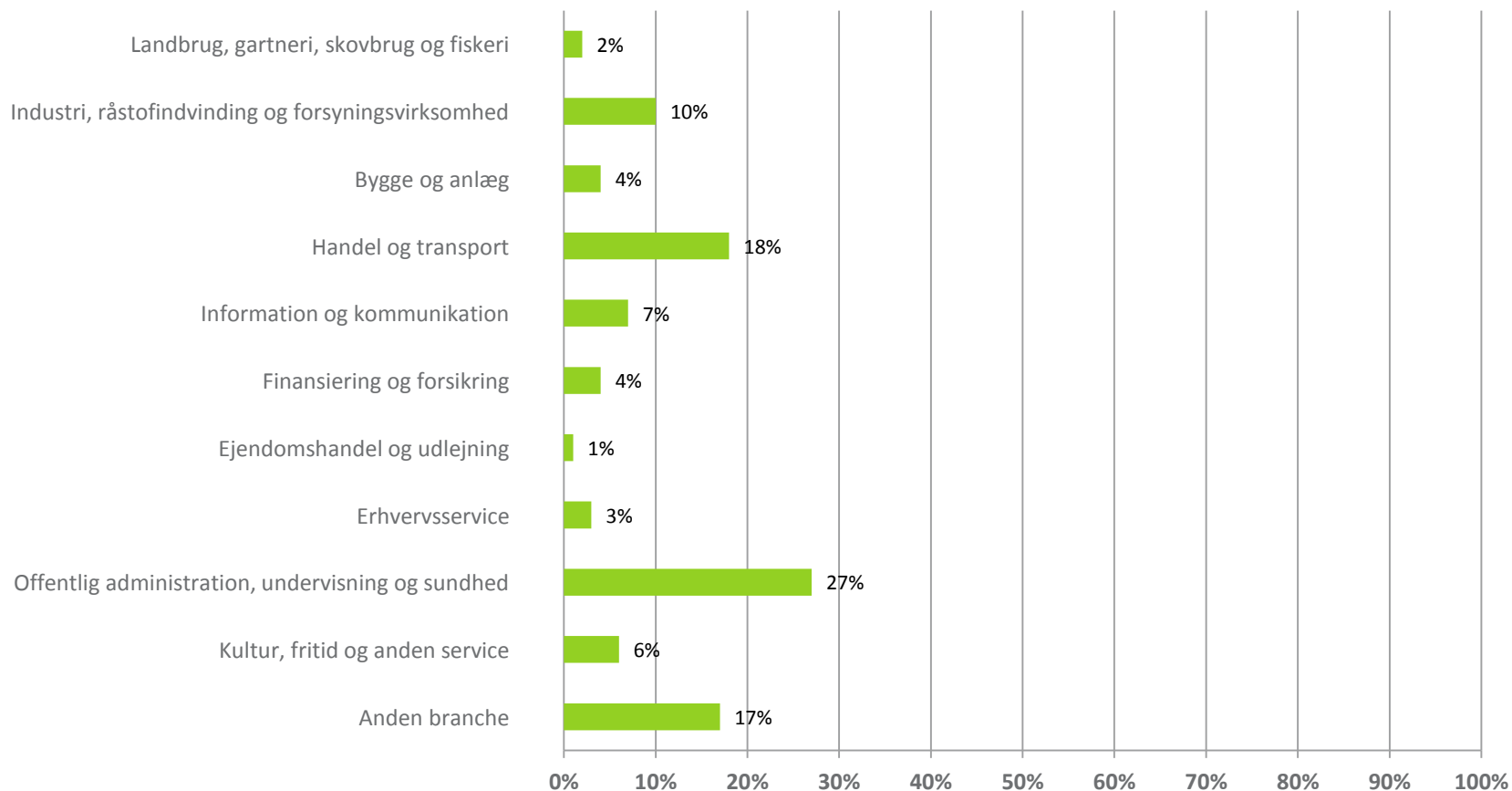
Branche og sektor



Branche

Inden for hvilken branche arbejder du?

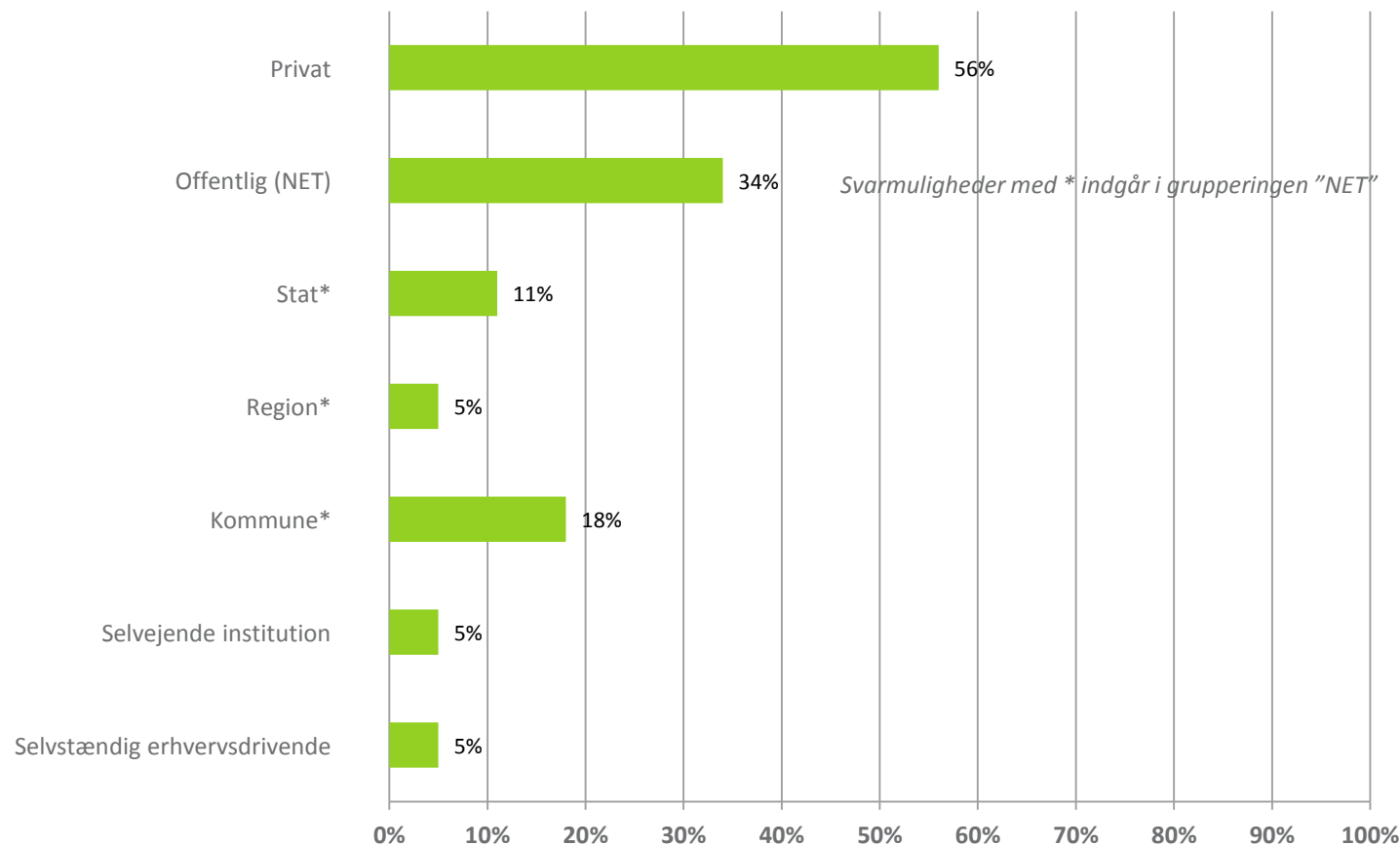
Base (928)



Sektor

Hvilken sektor er du ansat i?

Base (928)



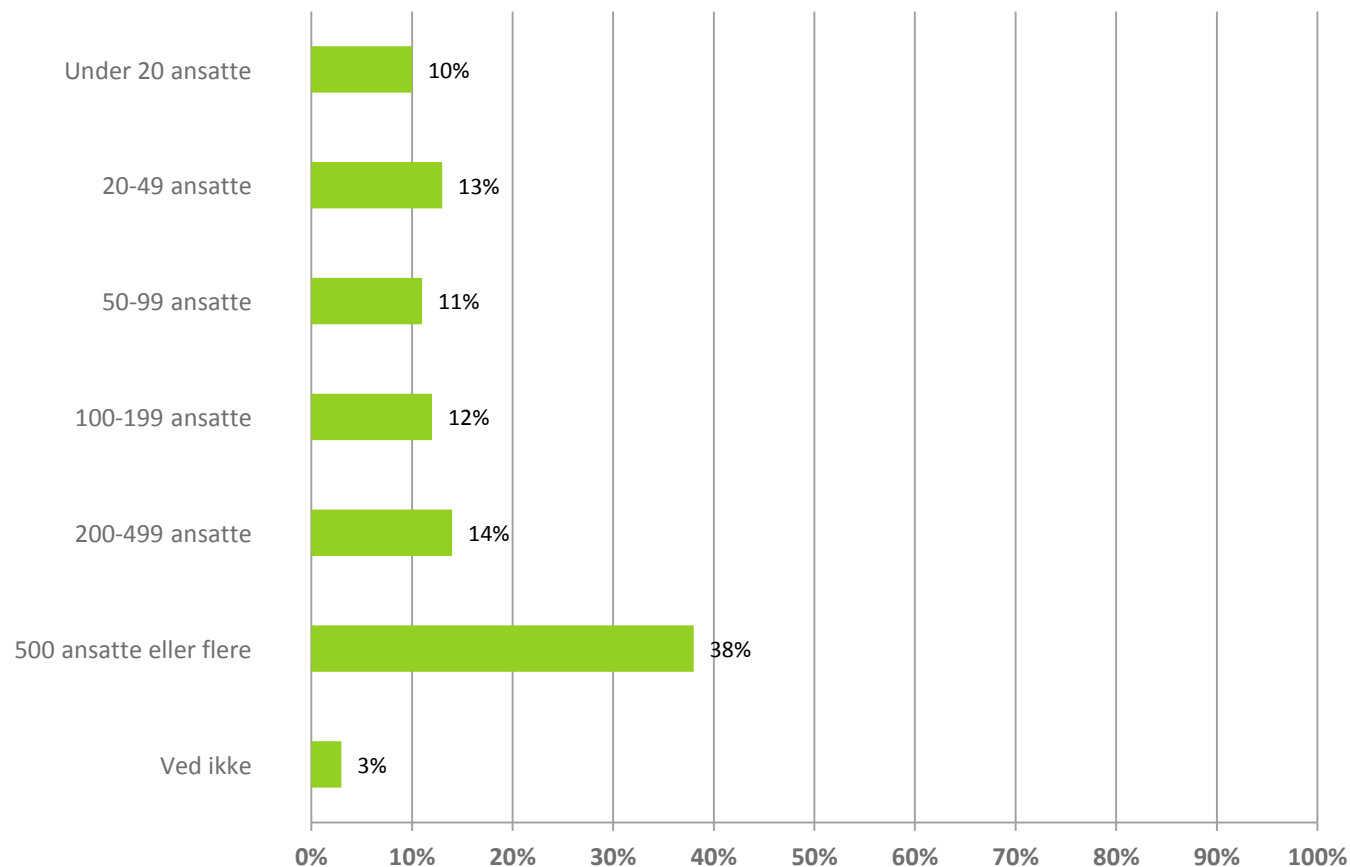
Antal ansatte i virksomheden



Antal ansatte i virksomheden

Hvor mange ansatte er der i den virksomhed/organisation, hvor du arbejder (i Danmark)?

Base (928)



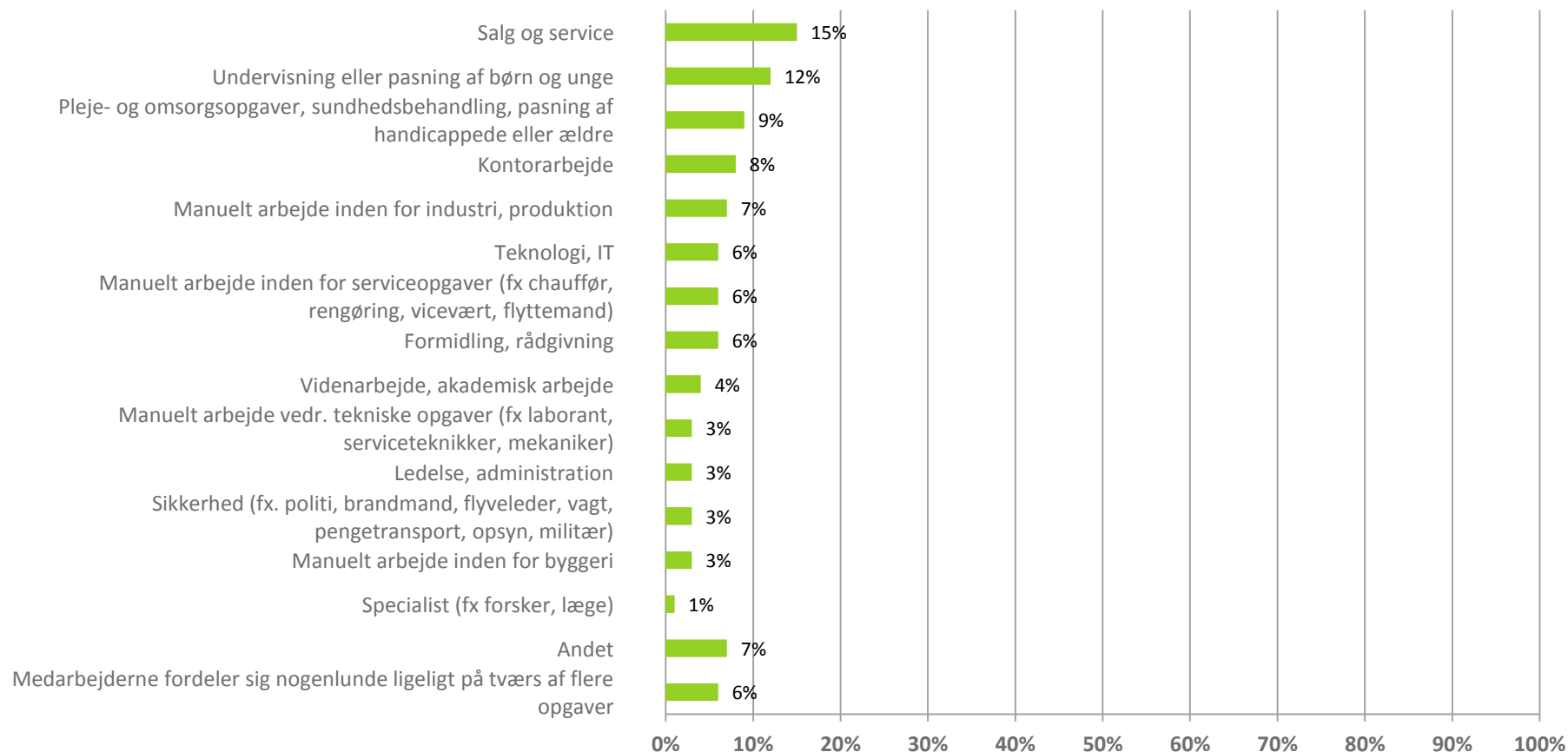
Medarbejdernes arbejdsopgaver og uddannelsesniveau



Primære opgaver blandt medarbejdere

Hvilke typer af opgaver beskæftiger den gruppe af medarbejdere, du er leder for, sig primært med?

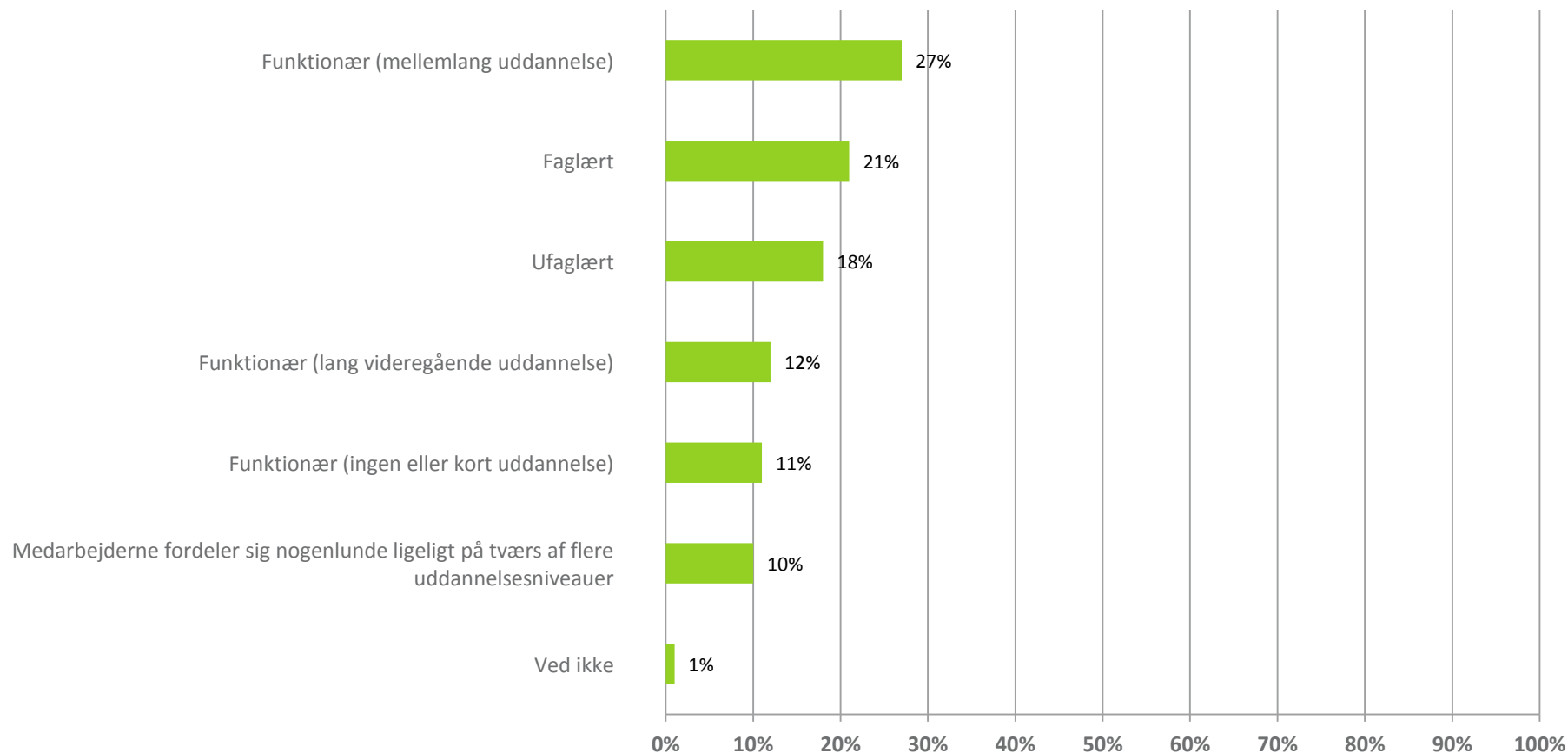
Base (928)



Uddannelsesniveau blandt medarbejdere

Hvilket uddannelsesniveau er mest udbredt i den medarbejdergruppe, du er leder for?

Base (928)



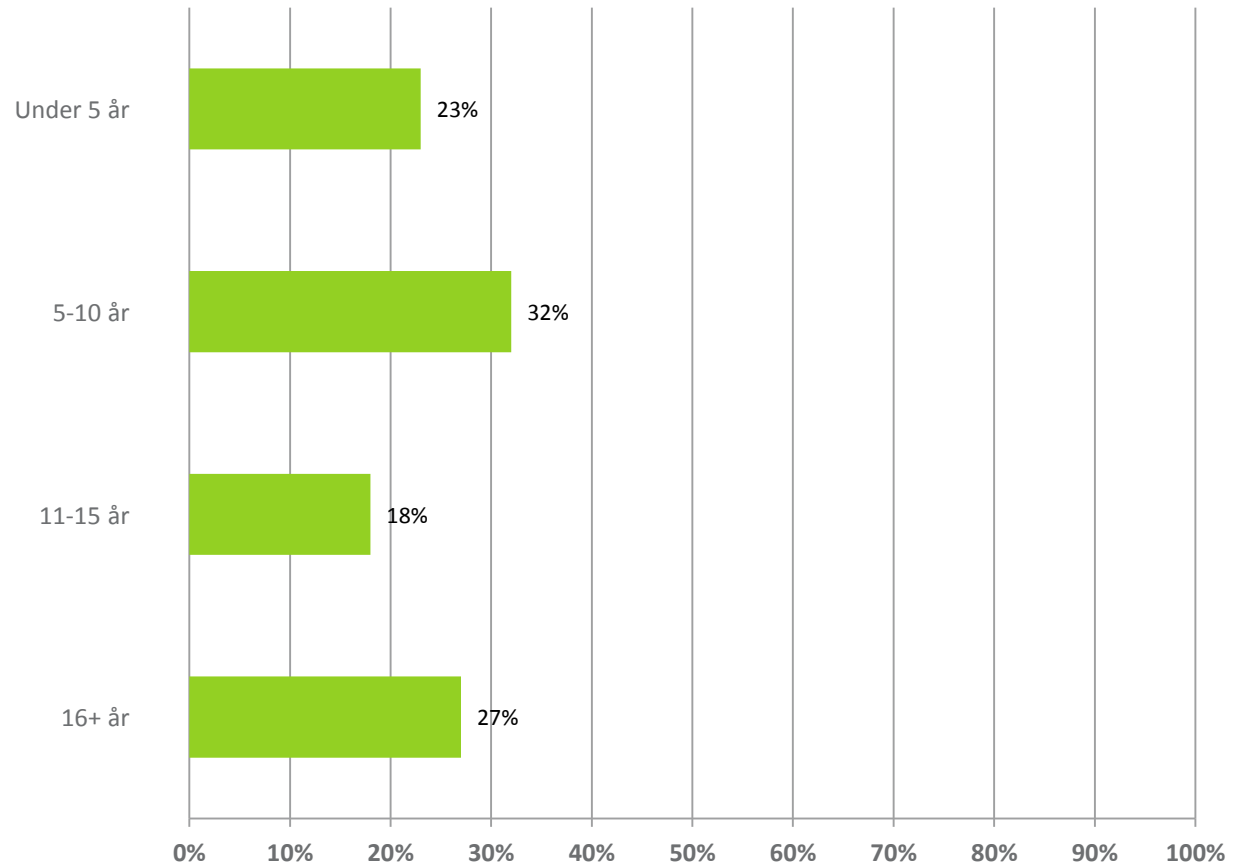
Nuværende og tidligere erfaring med personaleledelse



Erfaring med personaleledelse

Hvor mange år har du været beskæftiget med personaleledelse?

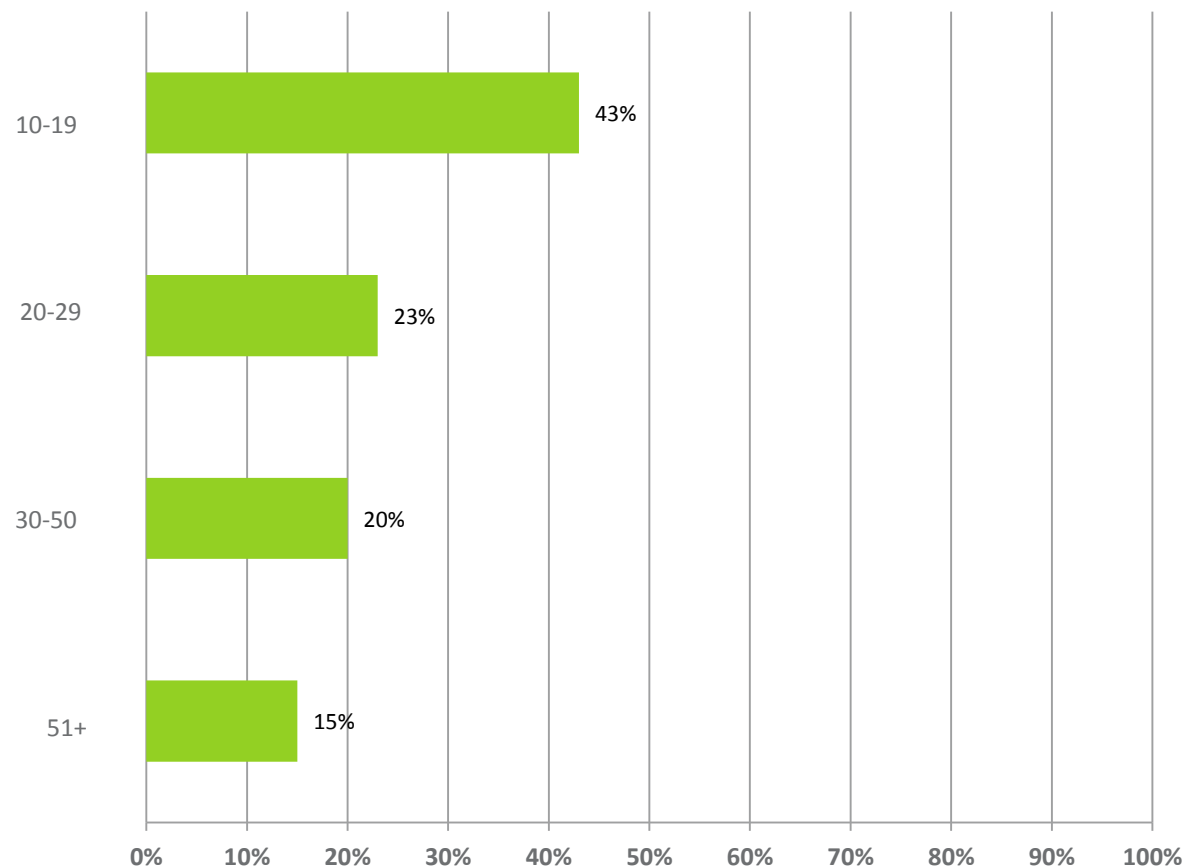
Base (928)



Antal medarbejdere

Hvor mange medarbejdere har du personaleansvar for i dit nuværende job?

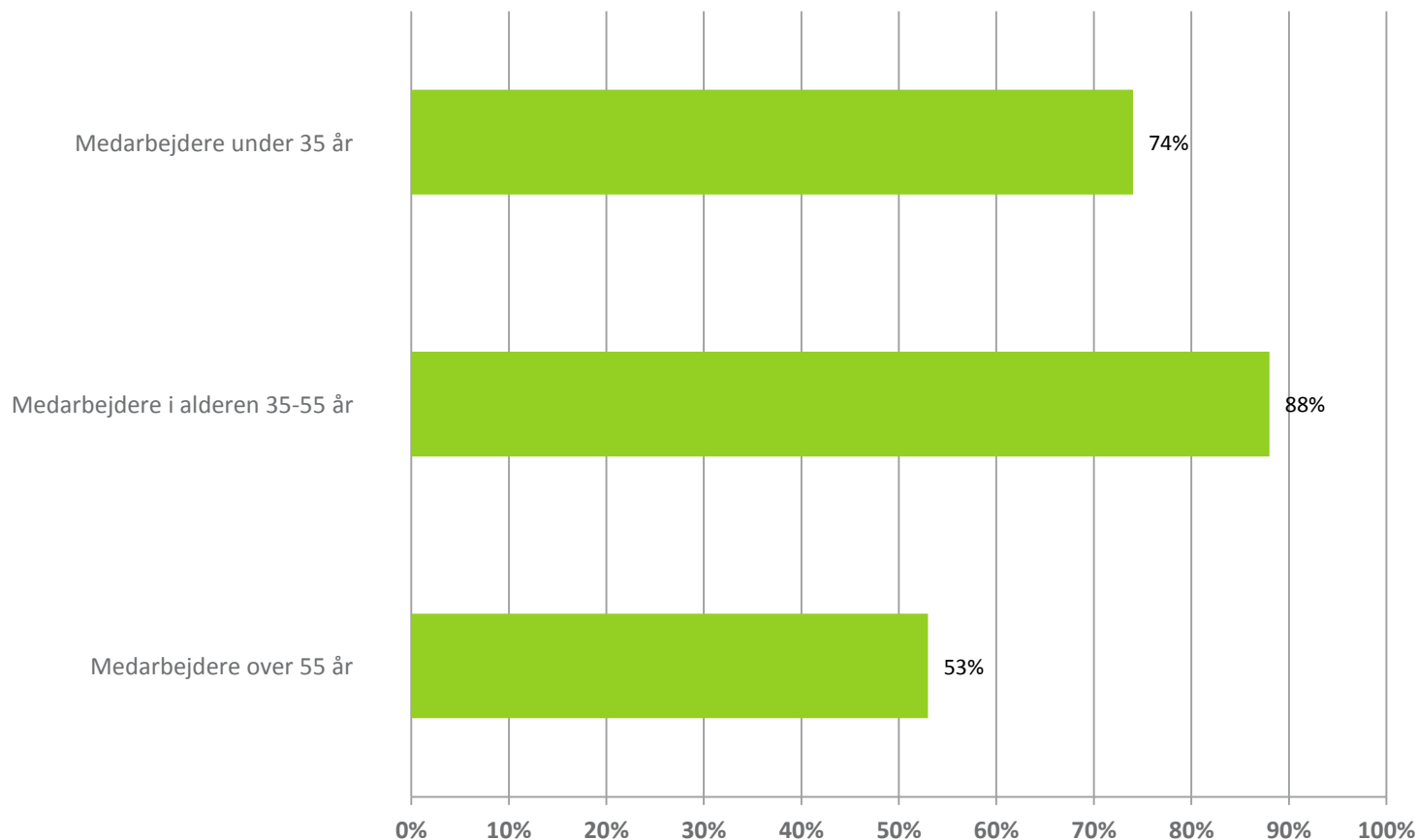
Base (928)



Nuværende erfaring med personaleansvar for forskellige aldersgrupper

Hvilke aldersgrupper har du lige nu personaleansvar for?

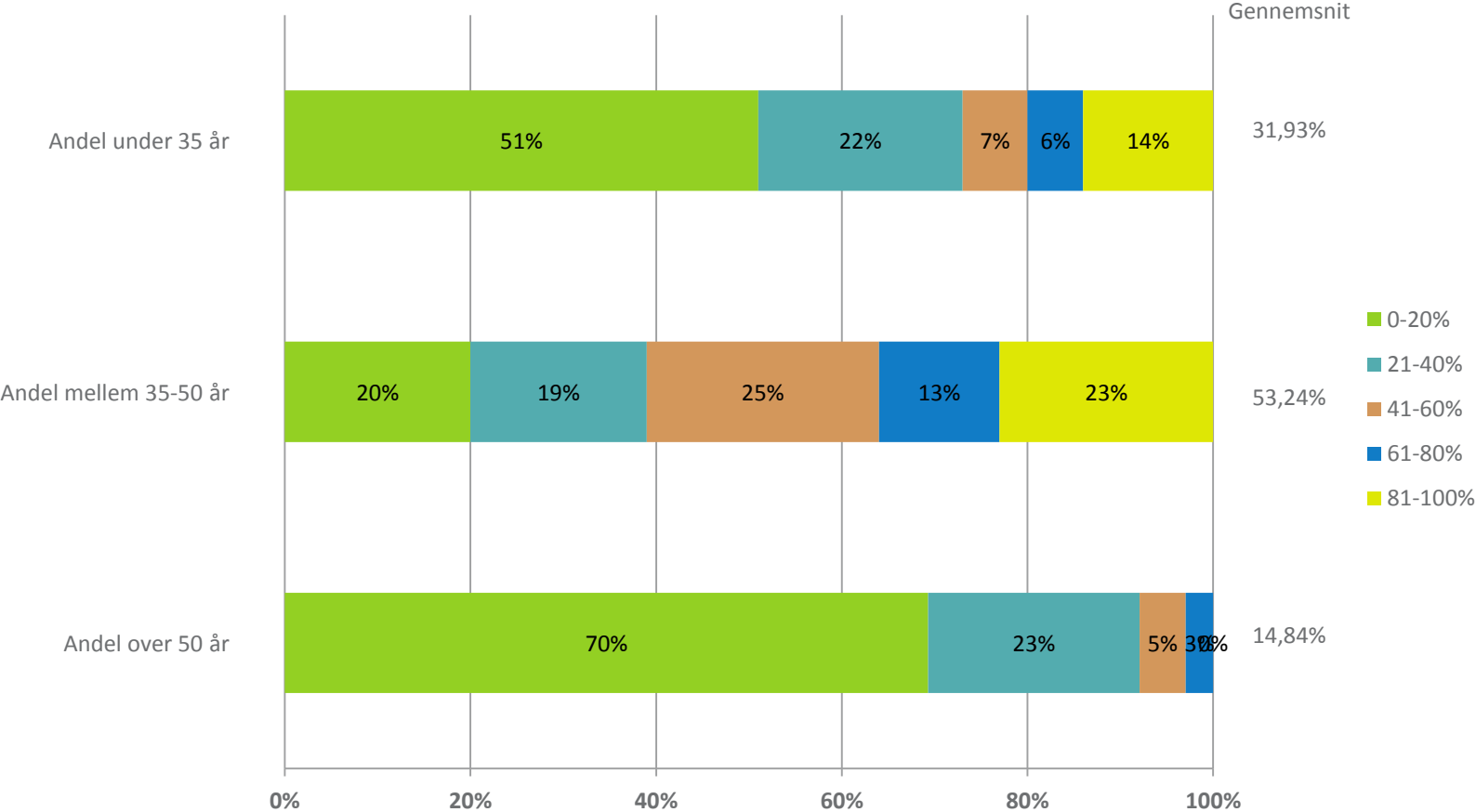
Base (928)



Aldersfordeling blandt medarbejdere

Hvordan er aldersfordelingen ca. i den medarbejdergruppe, du har personaleansvar for?

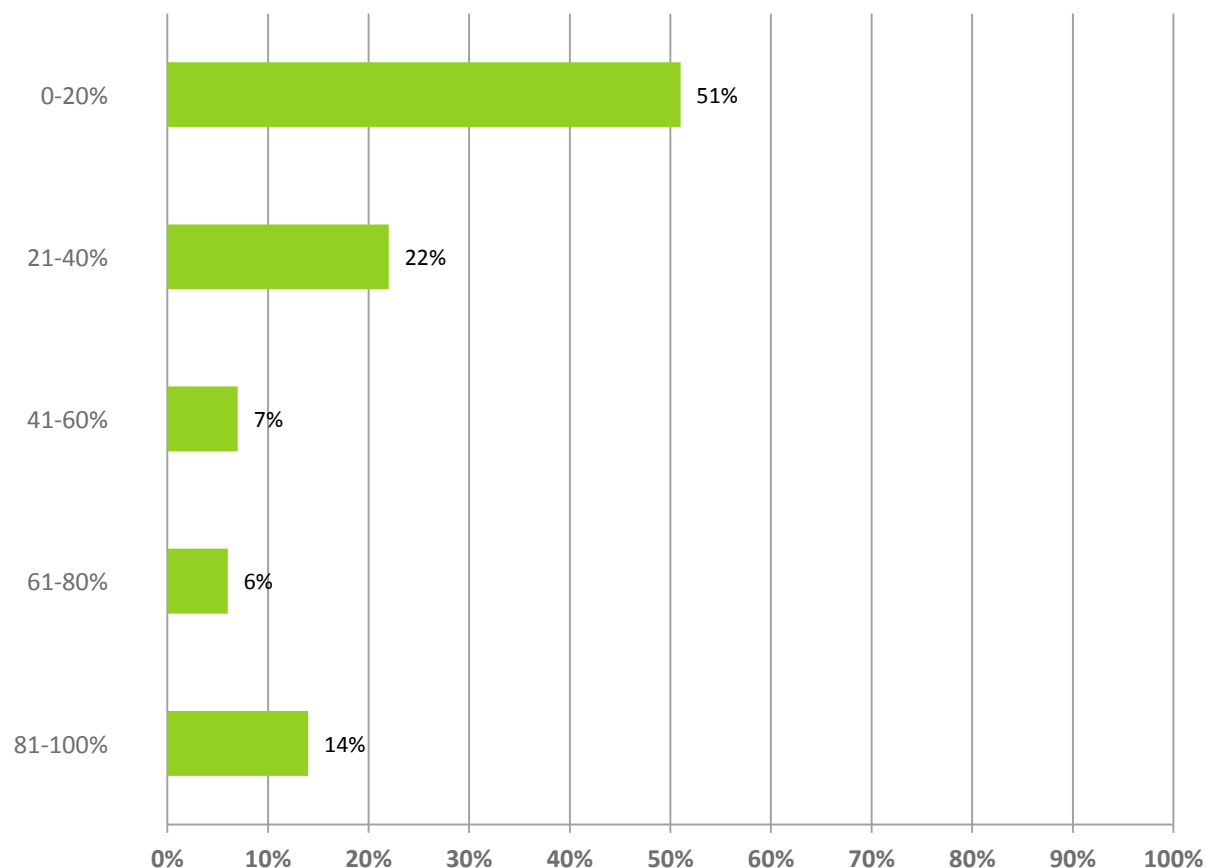
Base (928)



Aldersfordeling blandt medarbejdere – andel under 35 år

Hvordan er aldersfordelingen ca. i den medarbejdergruppe, du har personaleansvar for? Andel under 35 år

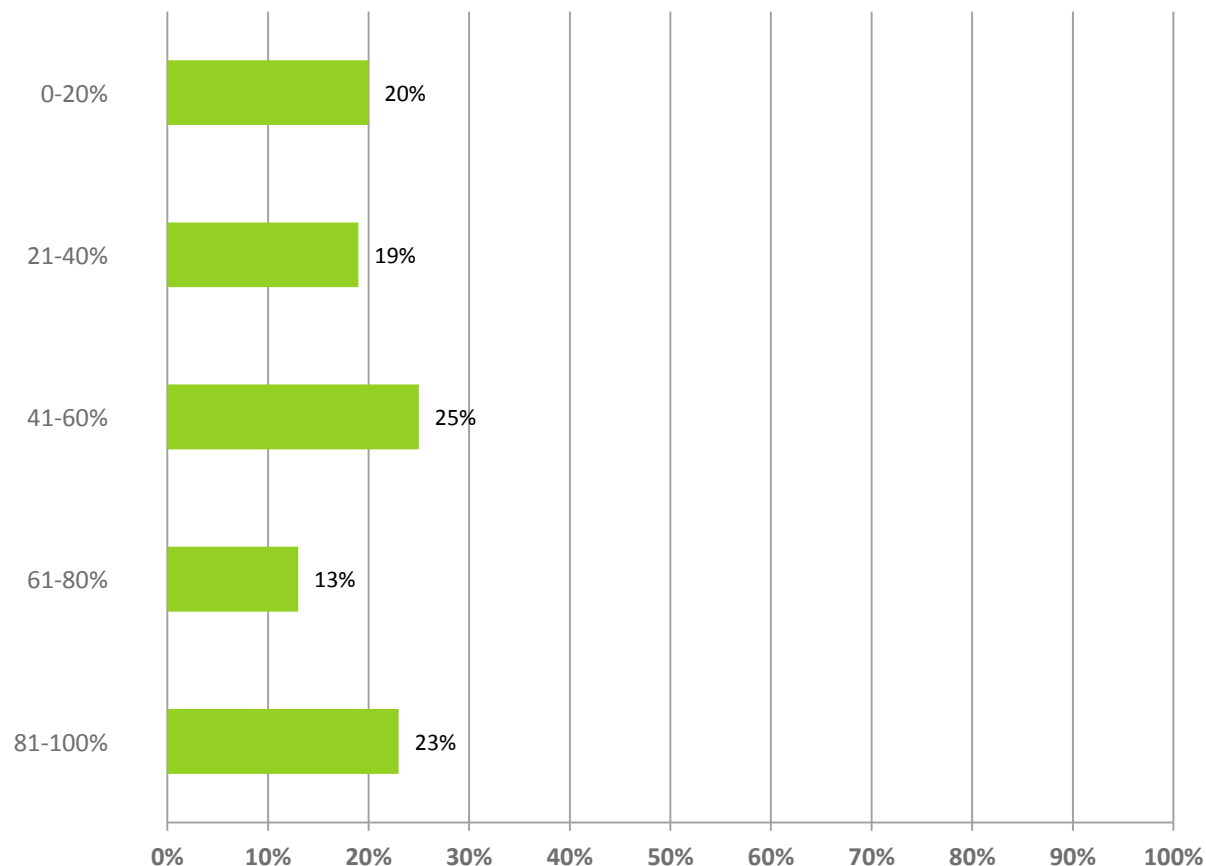
Base (928)



Aldersfordeling blandt medarbejdere – Andel mellem 35-50 år

Hvordan er aldersfordelingen ca. i den medarbejdergruppe, du har personaleansvar for? Andel mellem 35-50 år

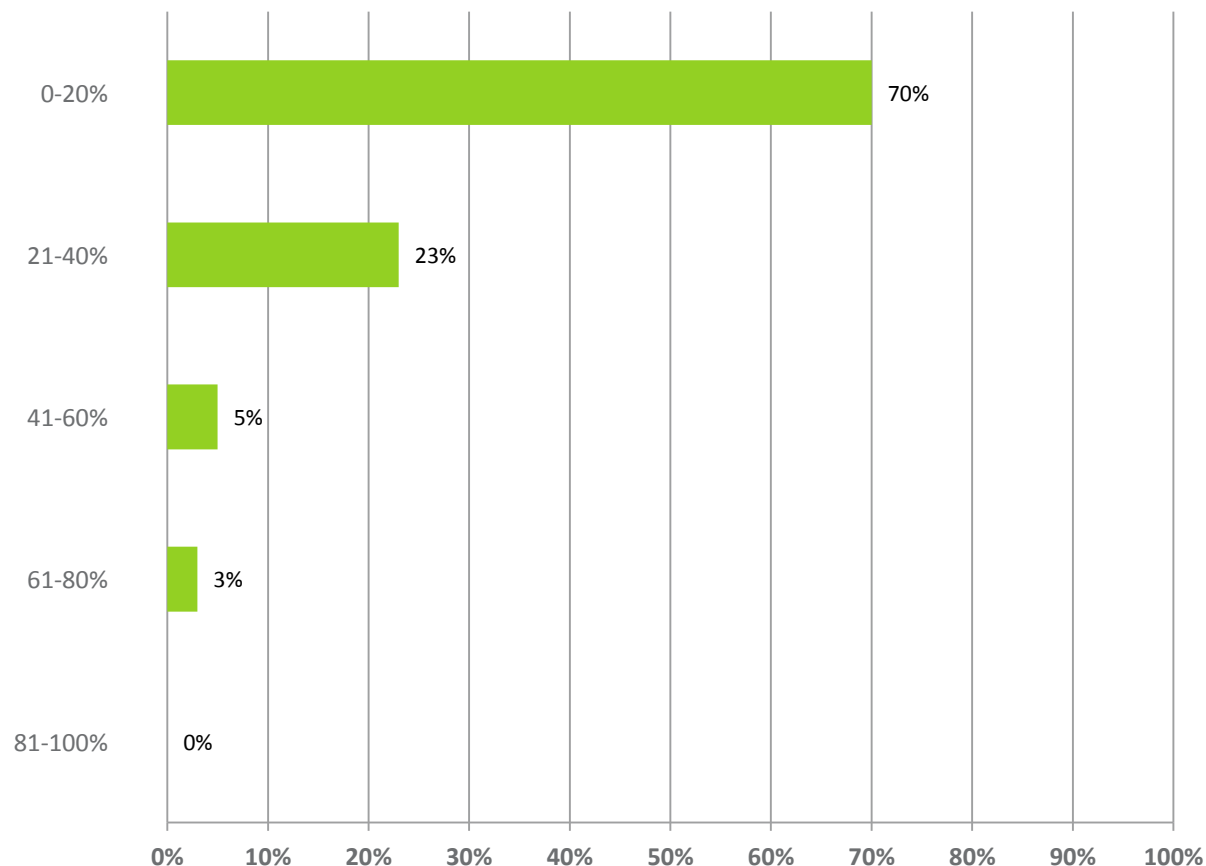
Base (928)



Aldersfordeling blandt medarbejdere – andel over 50 år

Hvordan er aldersfordelingen ca. i den medarbejdergruppe, du har personaleansvar for? Andel over 50 år

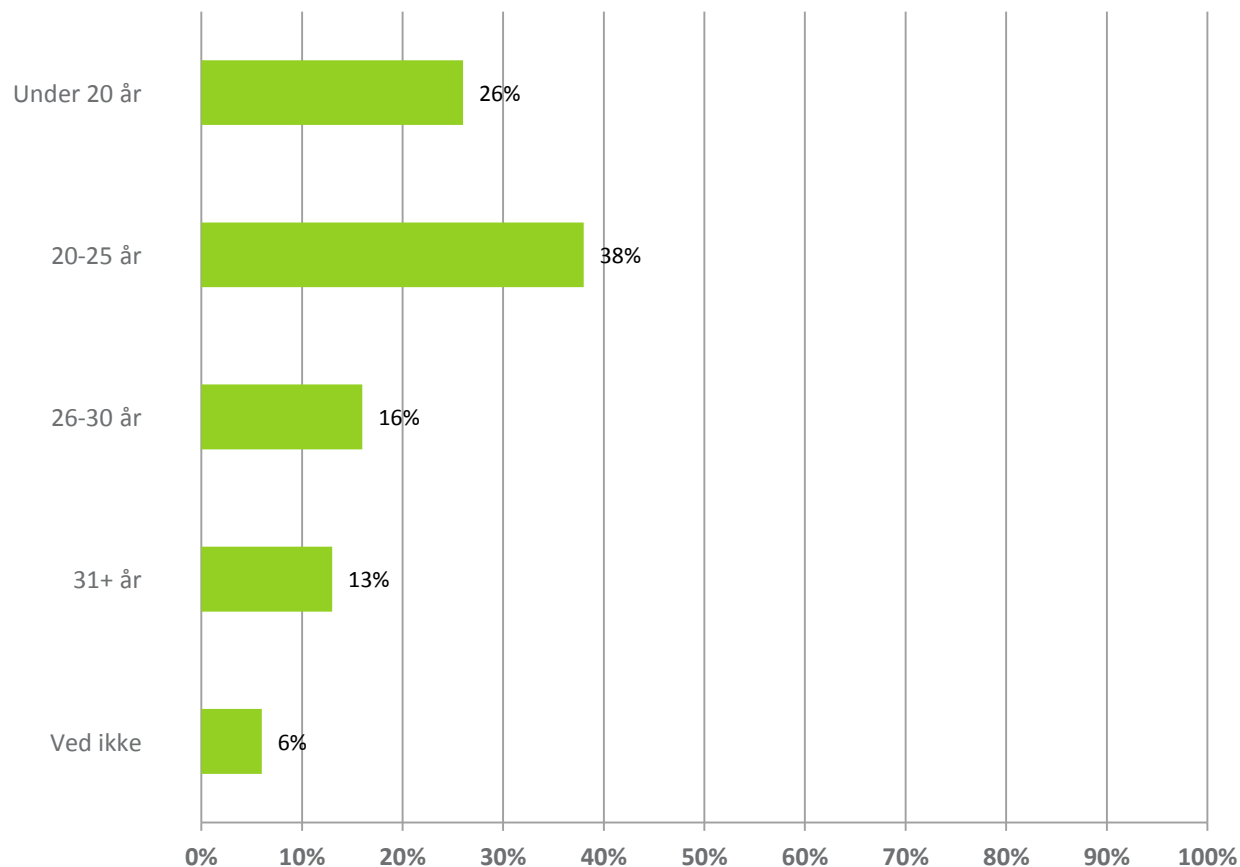
Base (928)



Alder på yngste medarbejder

Hvad er alderen på den yngste medarbejder, som du har personaleansvar for i dag?

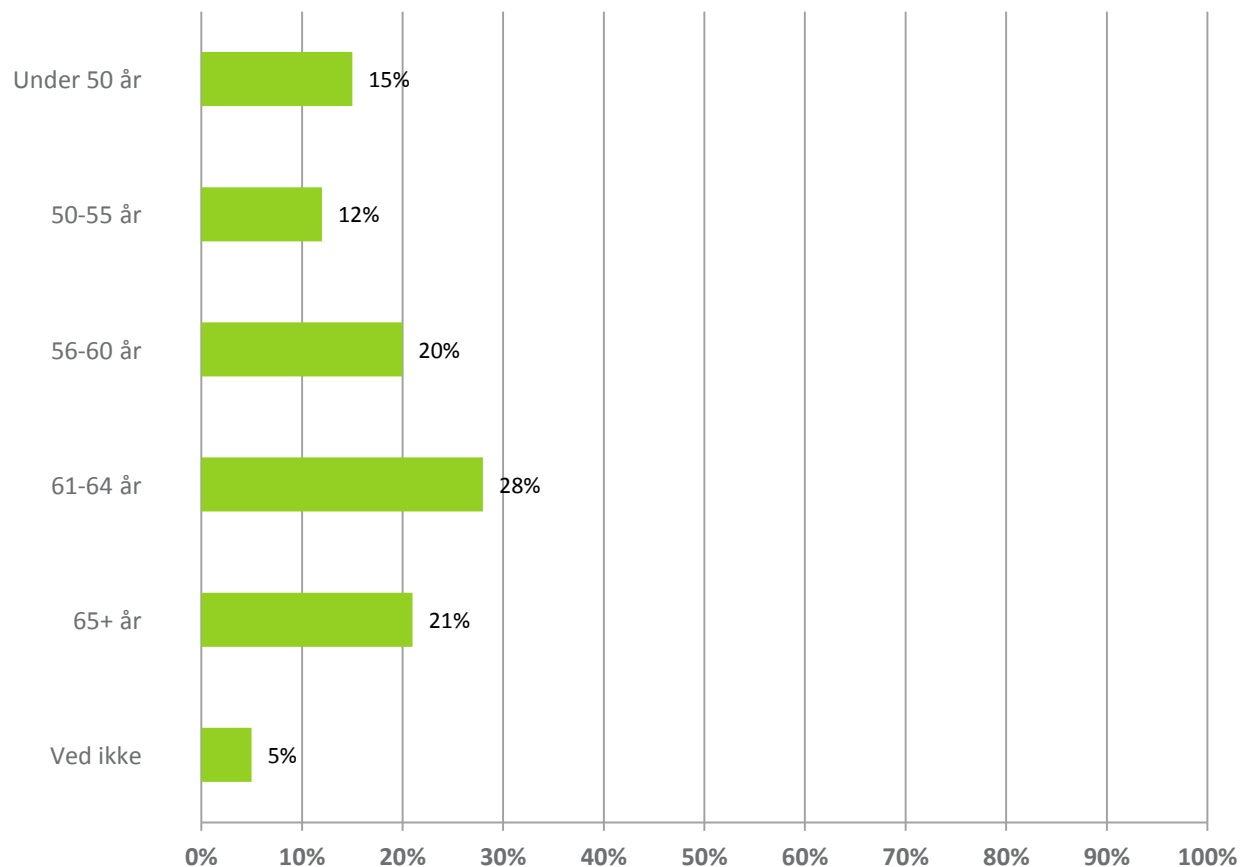
Base (928)



Alder på ældste medarbejder

Hvad er alderen på den ældste medarbejder, som du har personaleansvar for i dag?

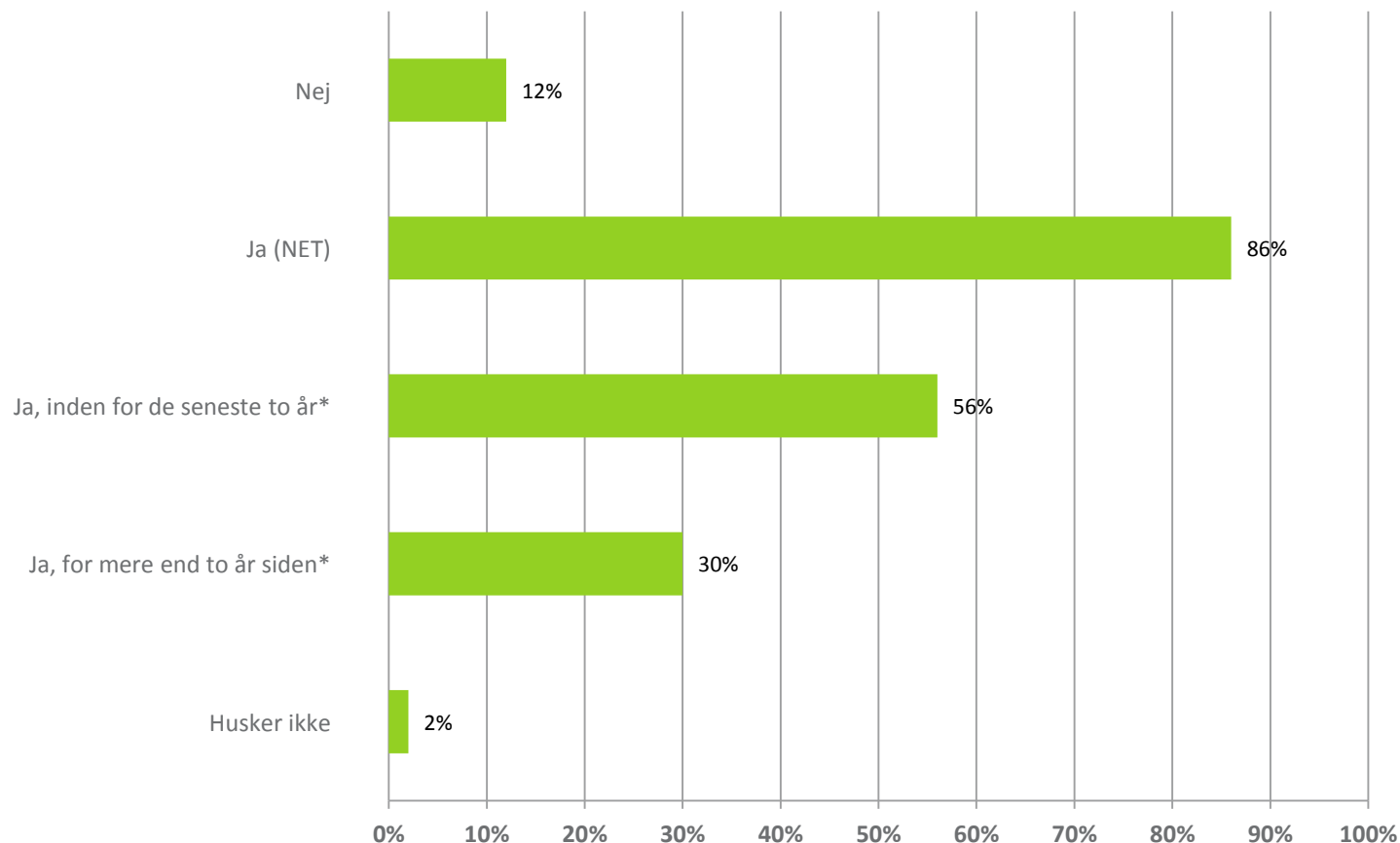
Base (928)



Tidligere erfaring – medarbejdere under 35 år

Har du tidligere erfaringer med personaleledelse af medarbejdere i følgende aldersgrupper? Under 35 år

Base: Har ikke medarbejdere i denne aldersgruppe (240)

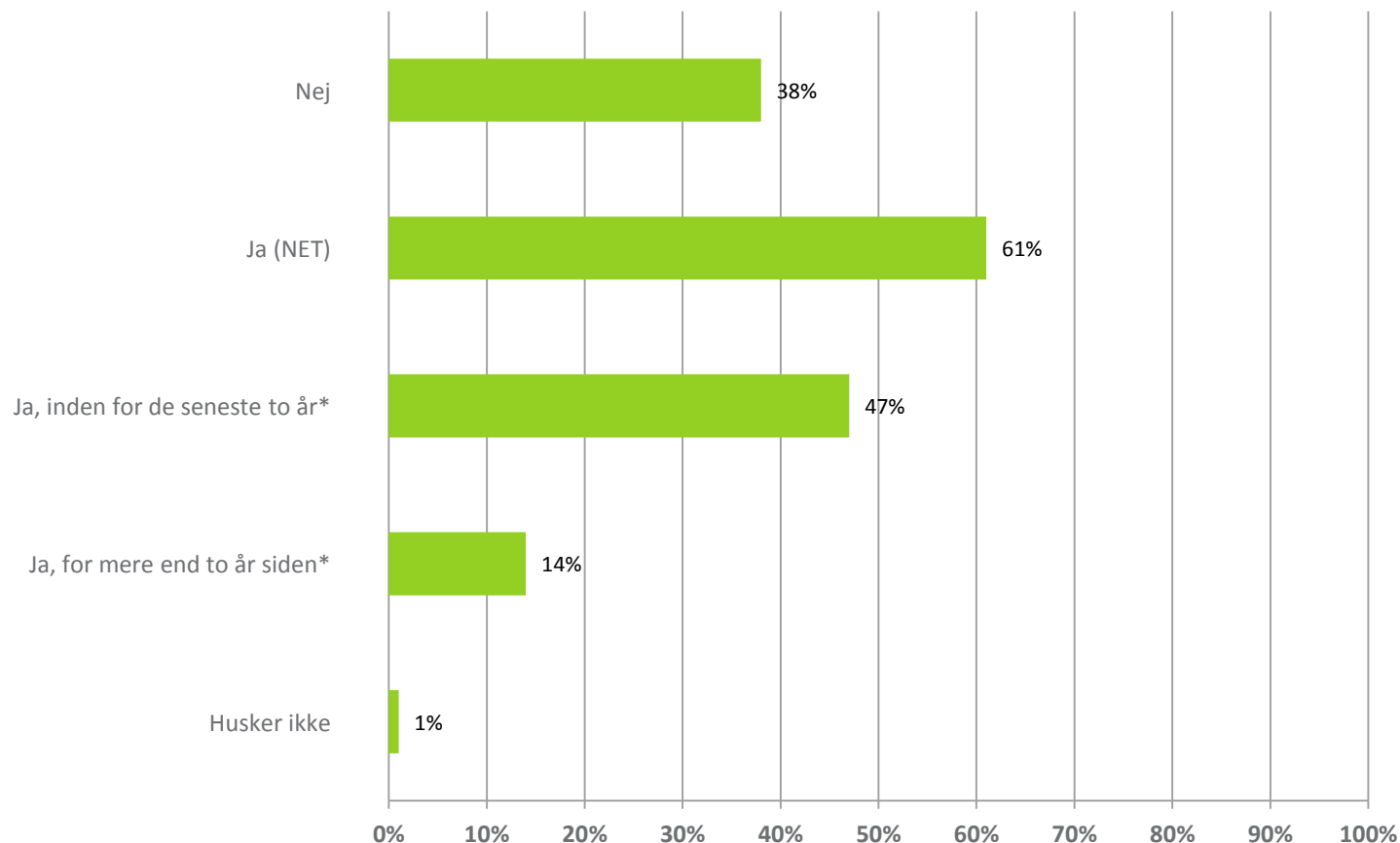


Svarmuligheder med * indgår i grupperingen "NET"

Tidligere erfaring – medarbejdere 35-55 år

Har du tidligere erfaringer med personaleledelse af medarbejdere i følgende aldersgrupper? I alderen 35-55 år

Base: Har ikke medarbejdere i denne aldersgruppe (115)

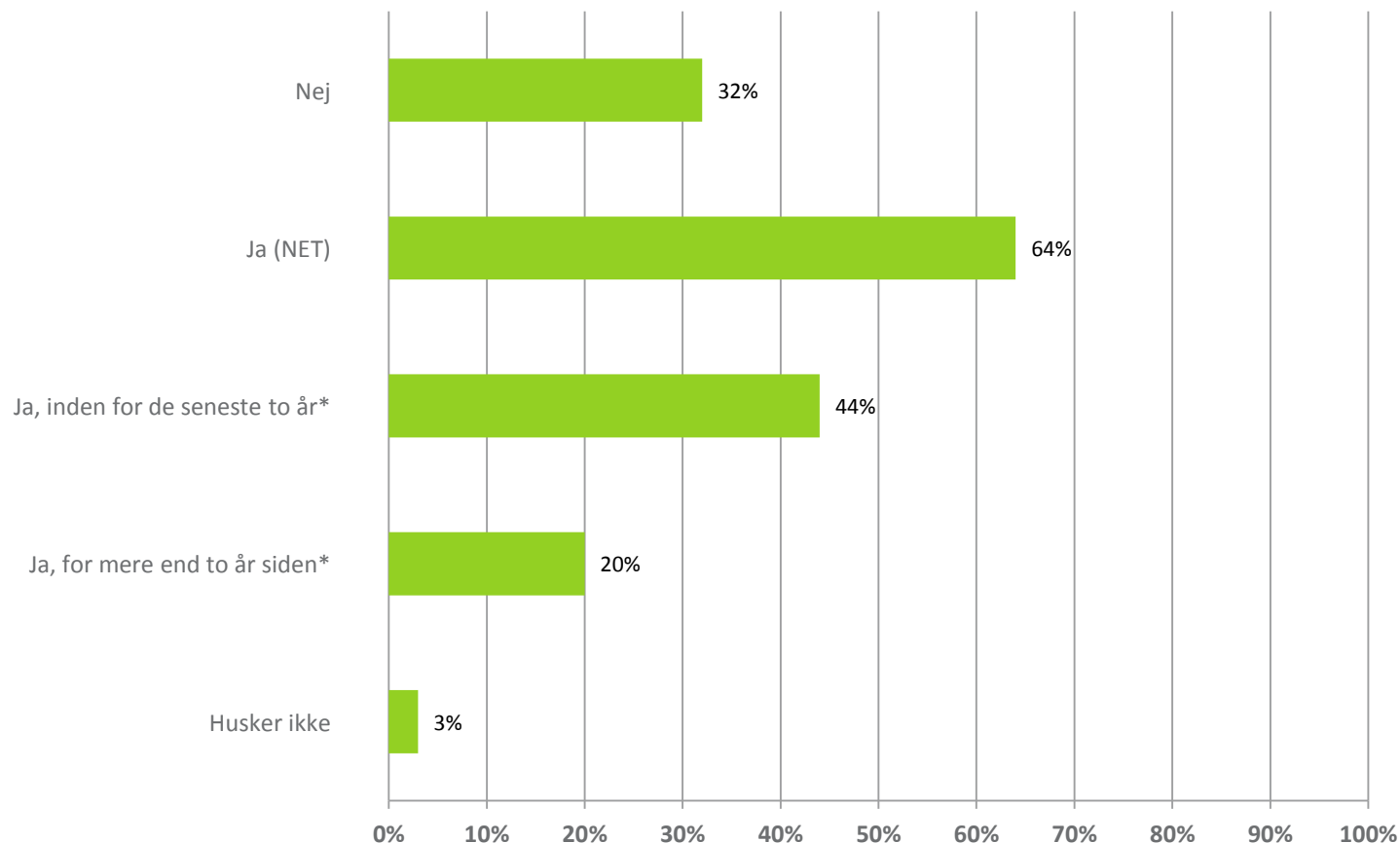


Svarmuligheder med * indgår i grupperingen "NET"

Tidligere erfaring – medarbejdere over 55 år

Har du tidligere erfaringer med personaleledelse af medarbejdere i følgende aldersgrupper? Over 55 år

Base: Har ikke medarbejdere i denne aldersgruppe (435)



Svarmuligheder med * indgår i grupperingen "NET"

Bilag: Enkeltstående udsagn fra batterispørgsmål



Kendetegn for aldersgrupper



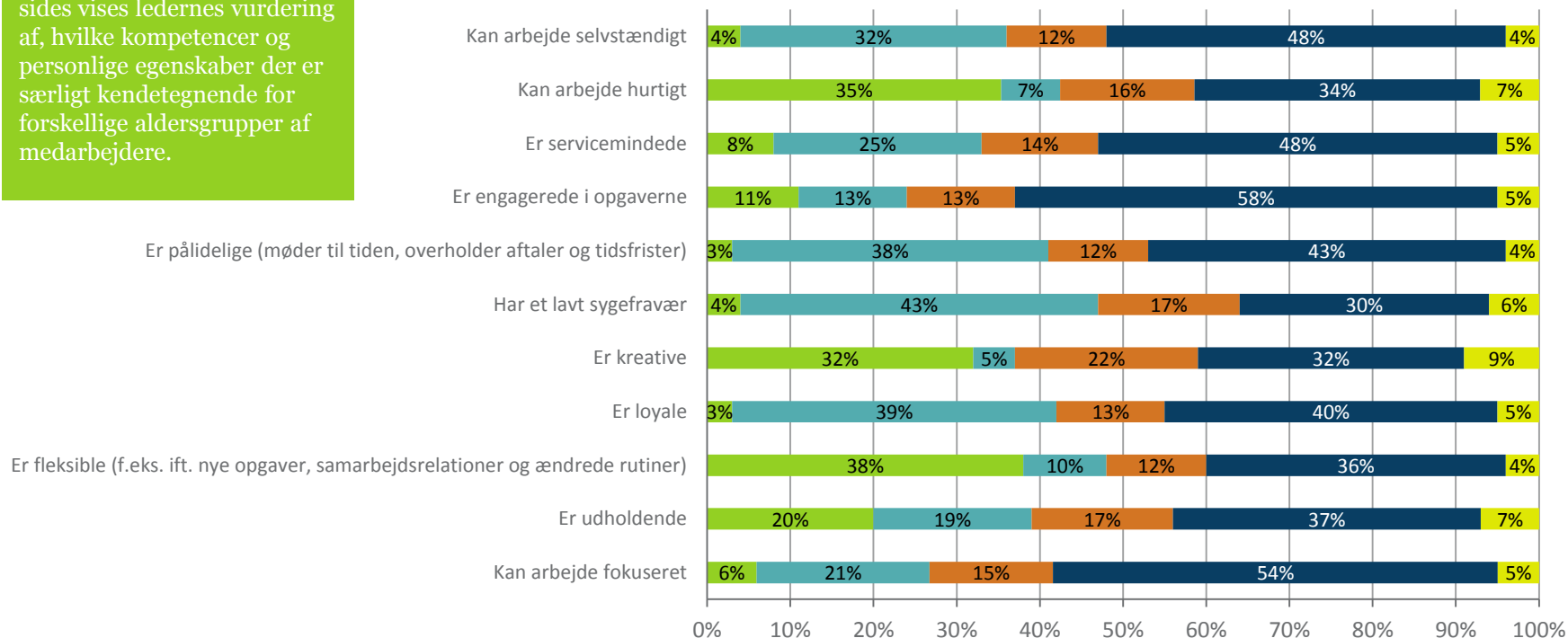
Kendetegn for aldersgrupper (1/3)

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år?

Base (n=928)

På denne og den følgende sides vises lederens vurdering af, hvilke kompetencer og personlige egenskaber der er særligt kendetegnende for forskellige aldersgrupper af medarbejdere.

- Kendetegner særligt dem under 35 år
- Kendetegner særligt dem over 55 år
- Kendetegner ingen af de to aldersgrupper i særlig grad
- Kendetegner begge aldersgrupper i særlig grad
- Ved ikke

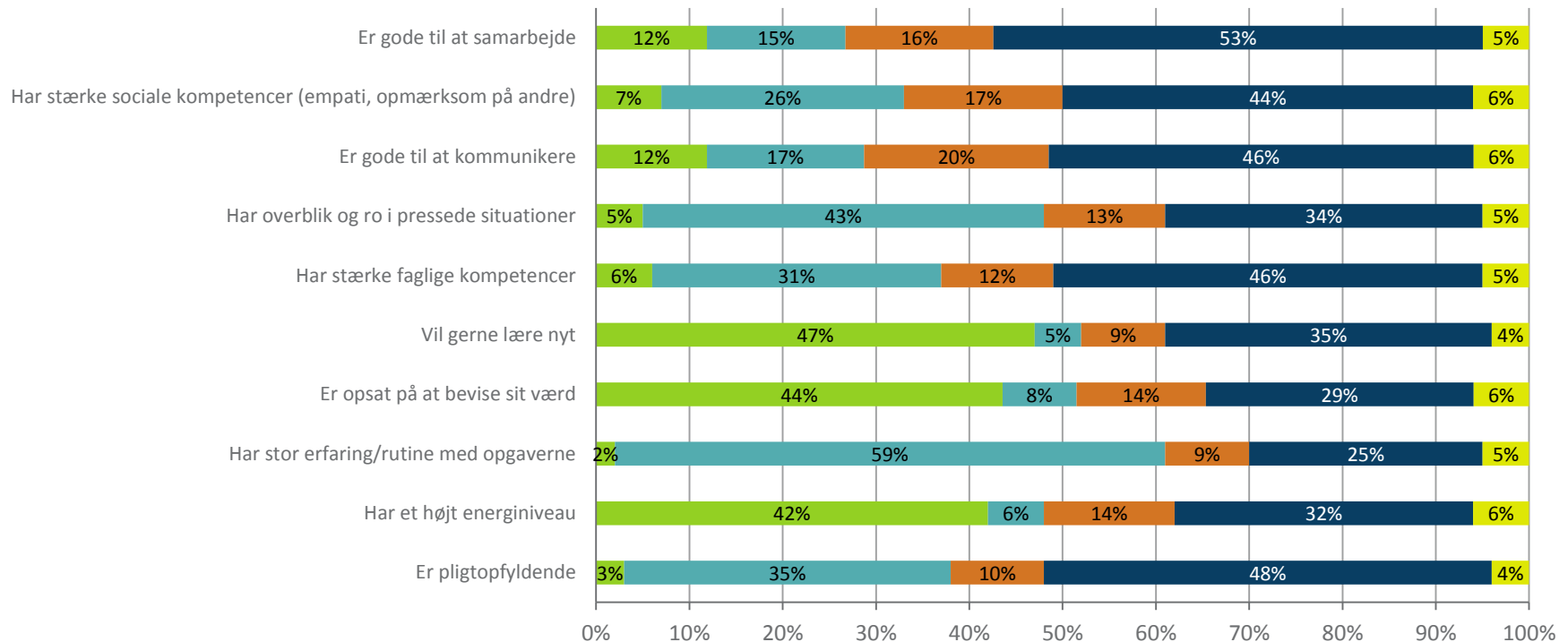


Kendetegn for aldersgrupper (2/3)

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år?

Base (n=928)

- Kendetegner særligt dem under 35 år
- Kendetegner særligt dem over 55 år
- Kendetegner ingen af de to aldersgrupper i særlig grad
- Kendetegner begge aldersgrupper i særlig grad
- Ved ikke

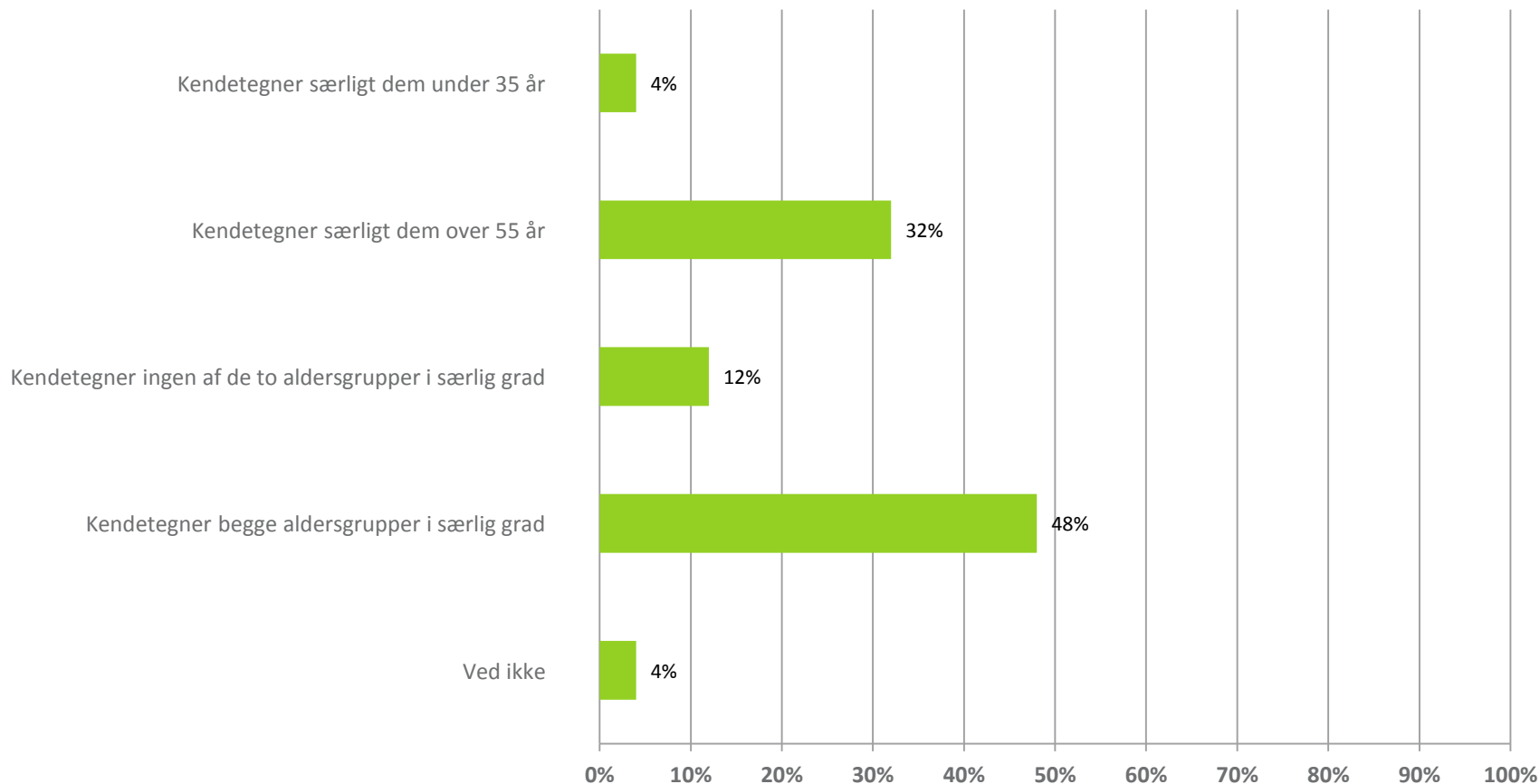


Kendetegn for aldersgrupper

- Kan arbejde selvstændigt

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Kan arbejde selvstændigt

Base (928)

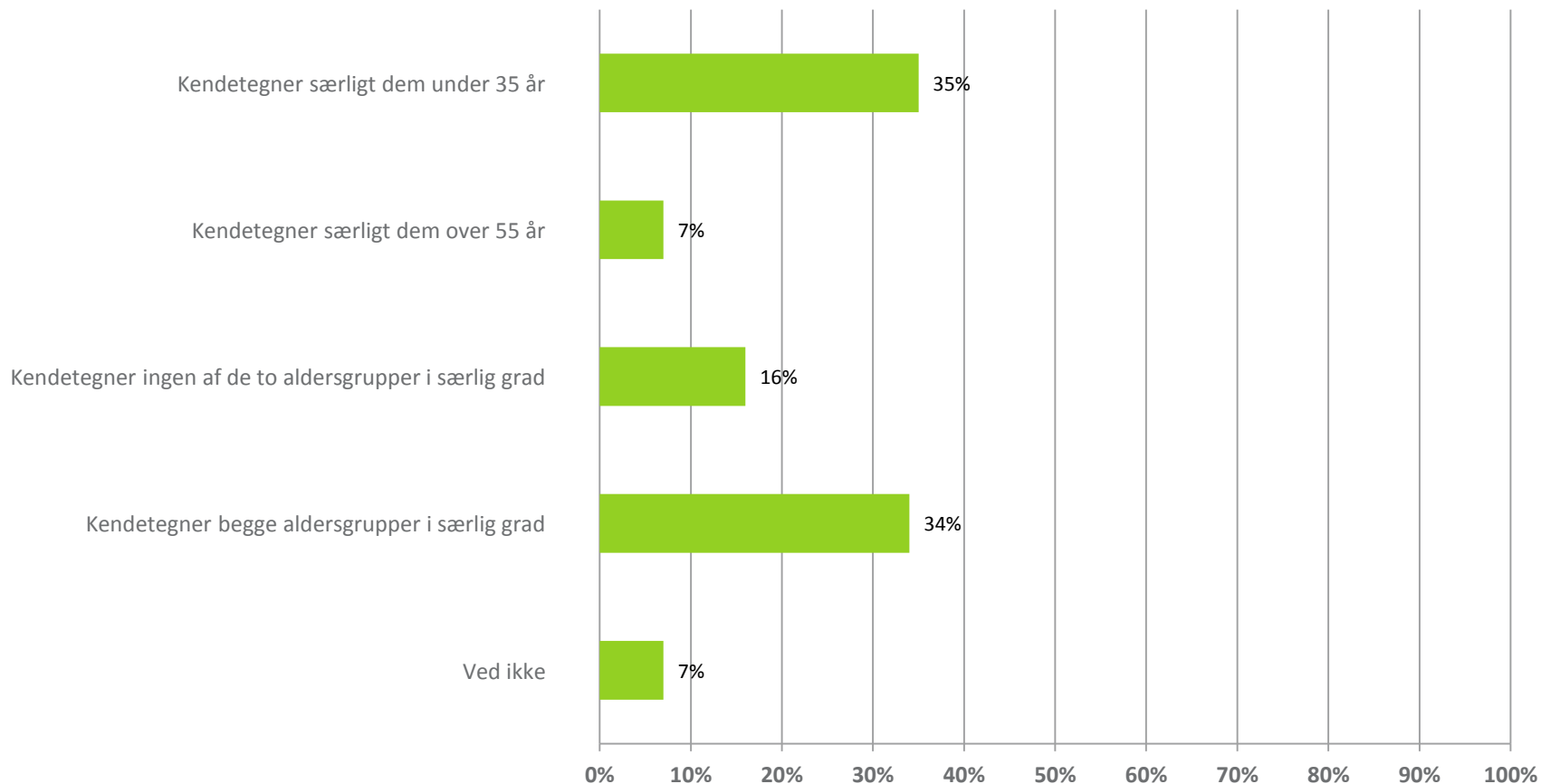


Kendetegn for aldersgrupper

- Kan arbejde hurtigt

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Kan arbejde hurtigt

Base (928)

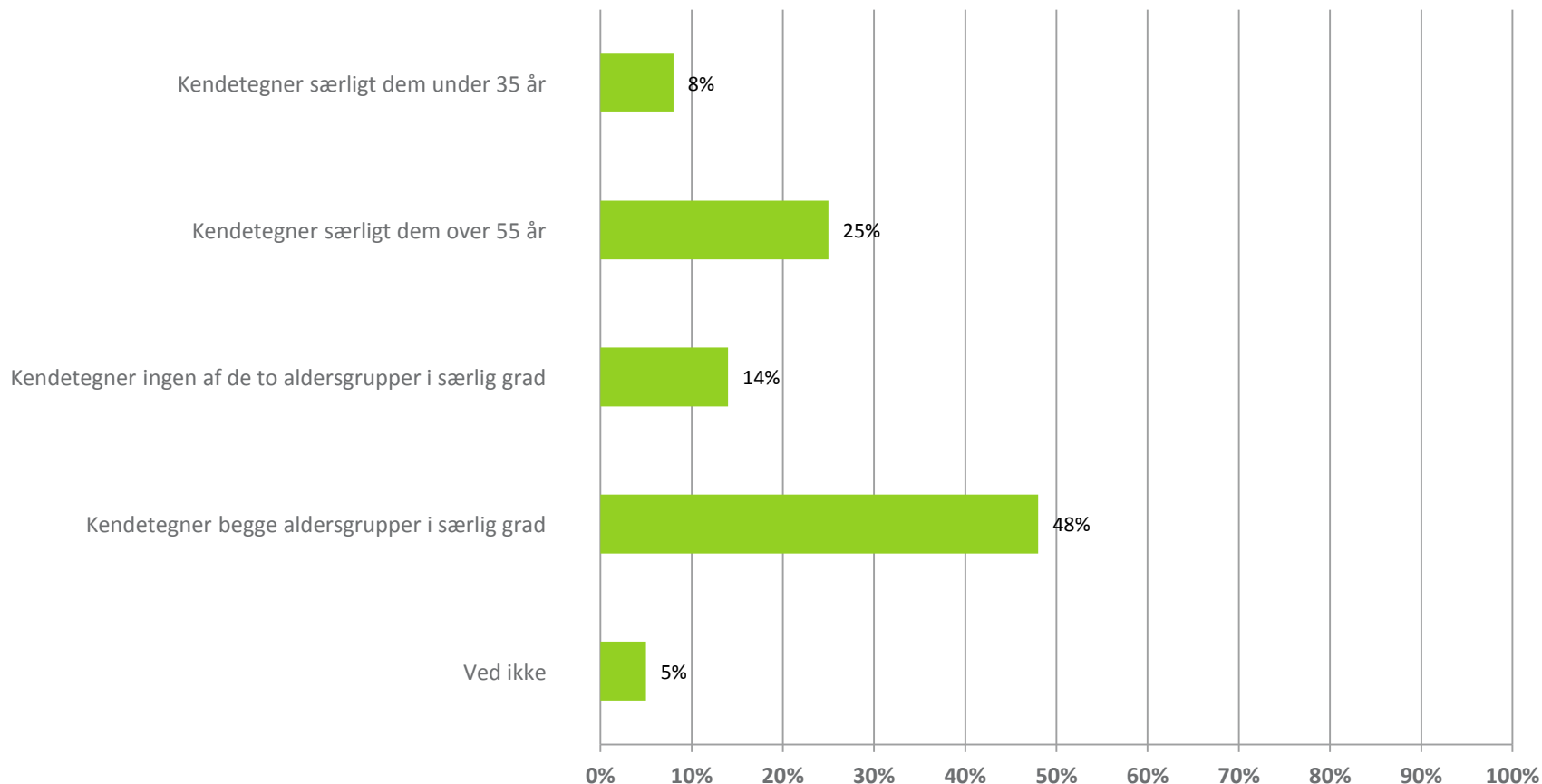


Kendetegn for aldersgrupper

- Er servicemindedede

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Er servicemindedede

Base (928)

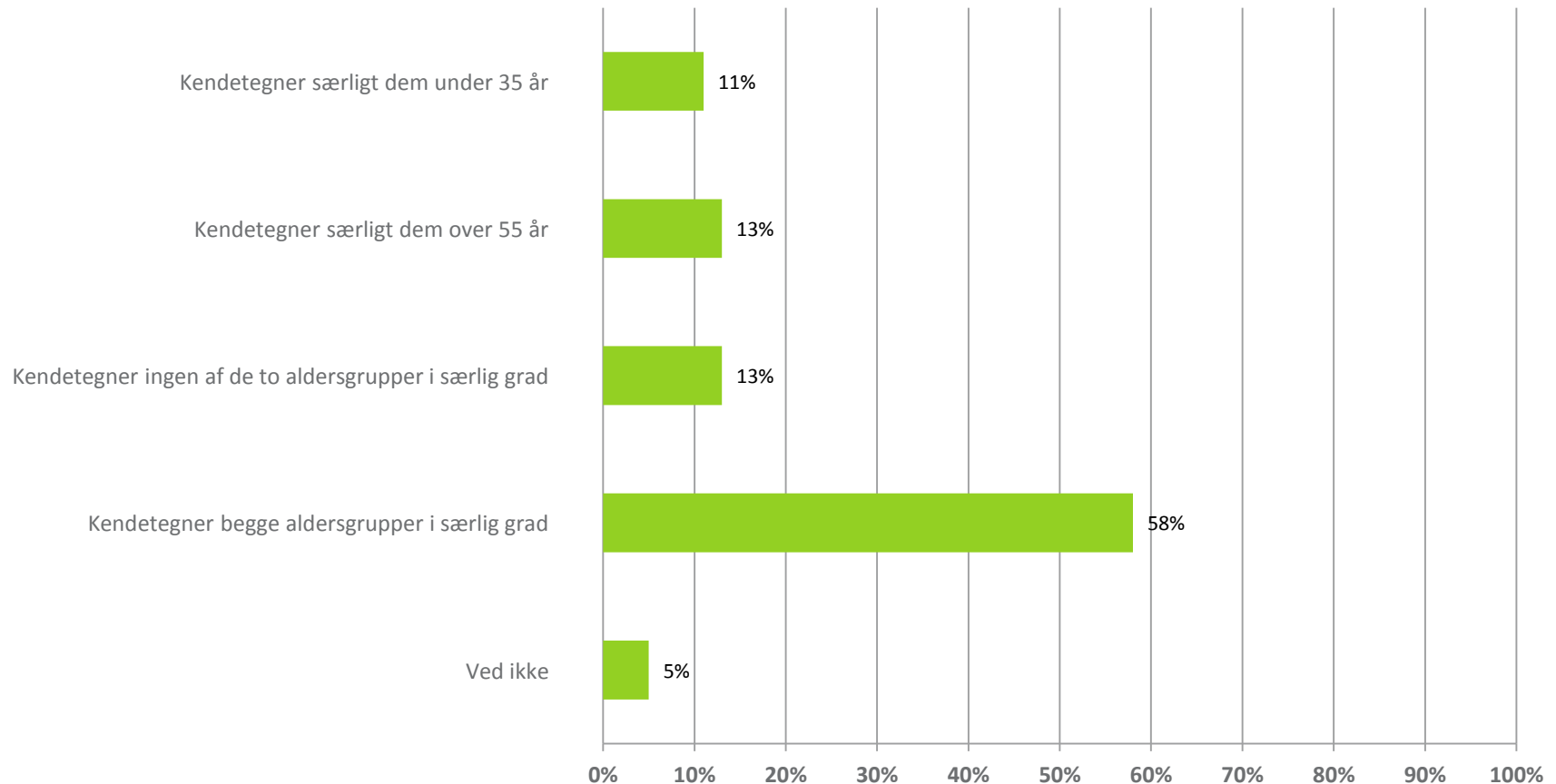


Kendetegn for aldersgrupper

- Er engagerede i opgaverne

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Er engagerede i opgaverne

Base (928)

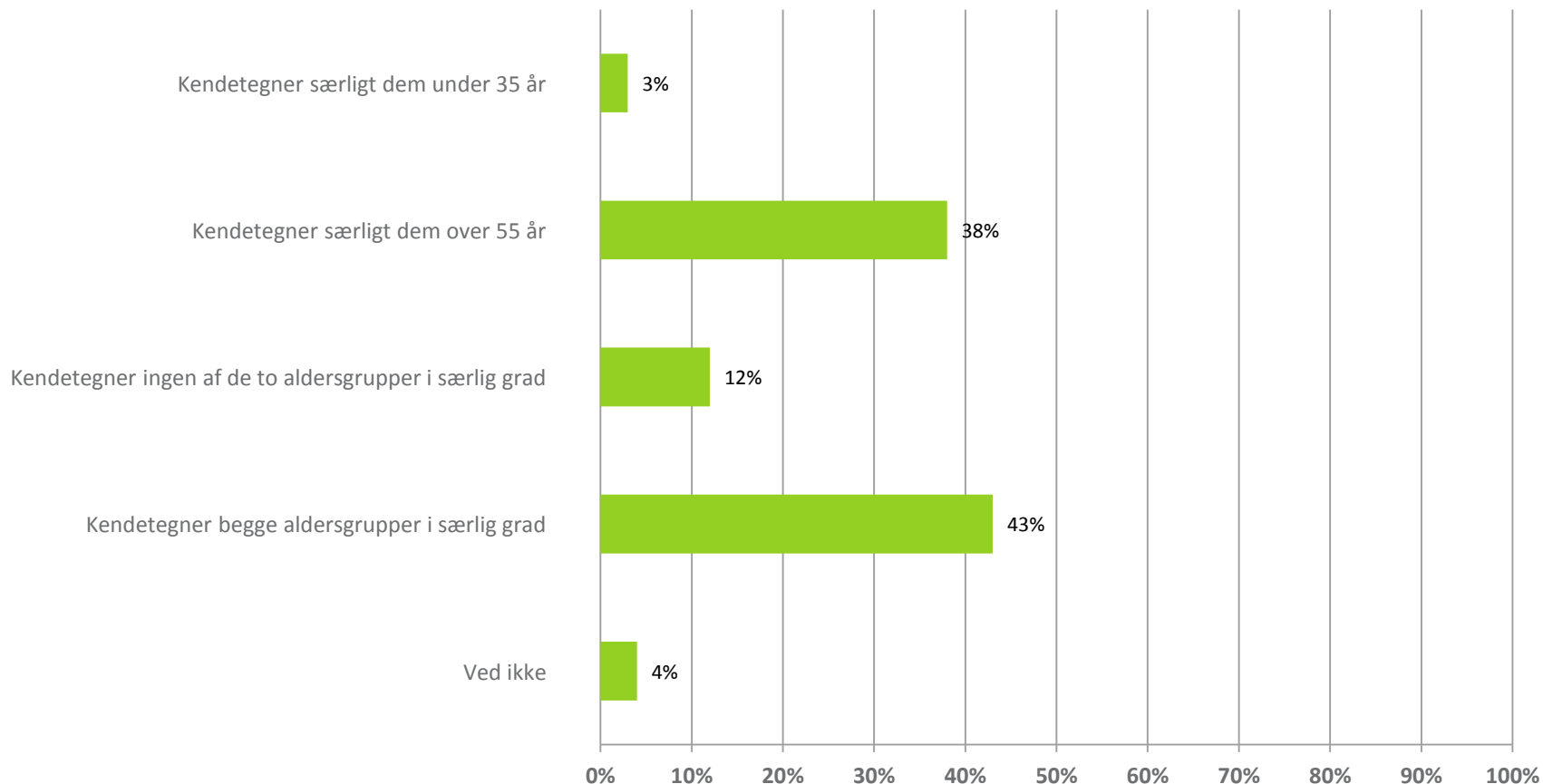


Kendetegn for aldersgrupper

- Er pålidelige

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Er pålidelige (møder til tiden, overholder aftaler og tidsfrister)

Base (928)

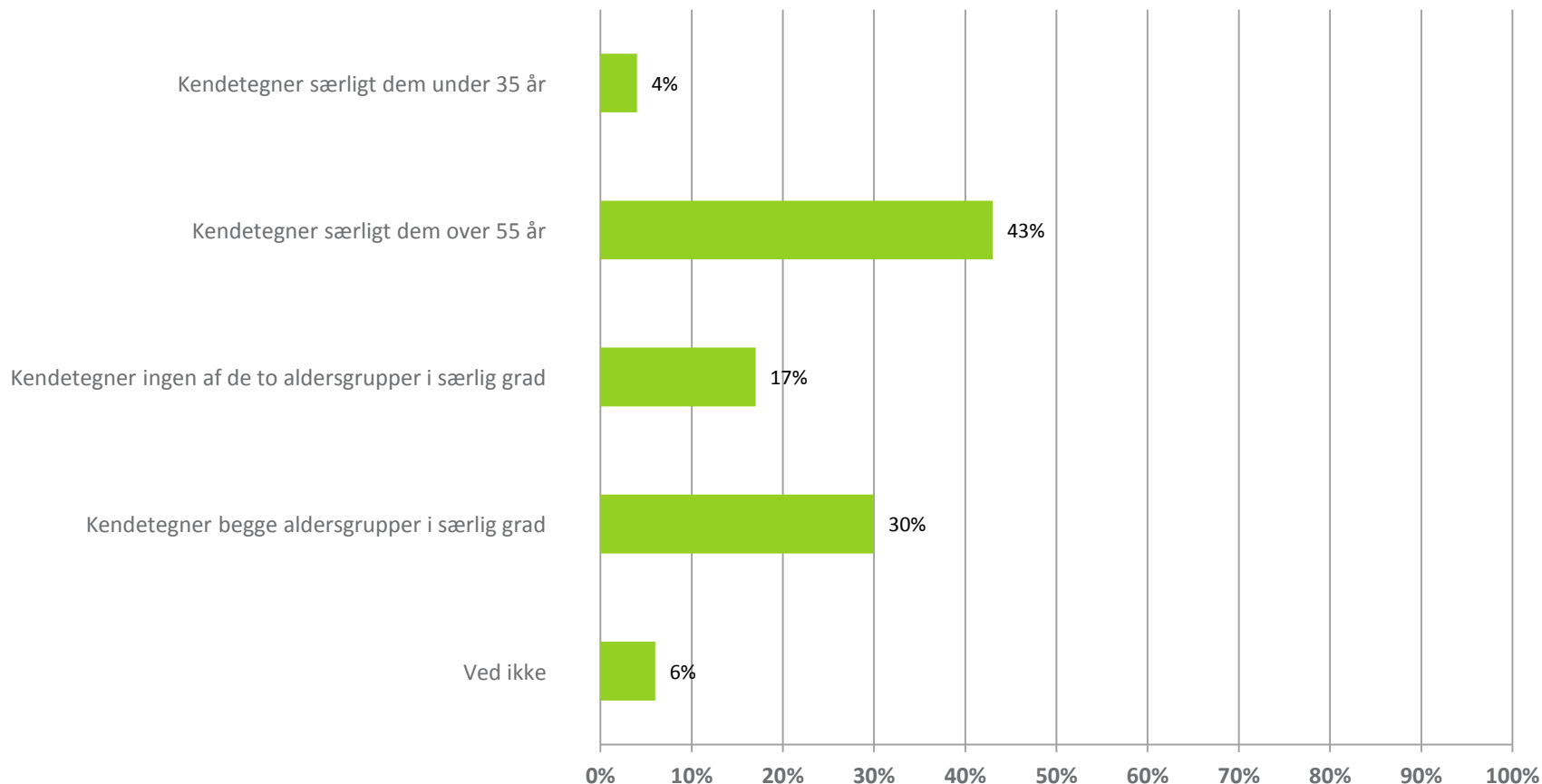


Kendetegn for aldersgrupper

- Har et lavt sygefravær

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Har et lavt sygefravær

Base (928)

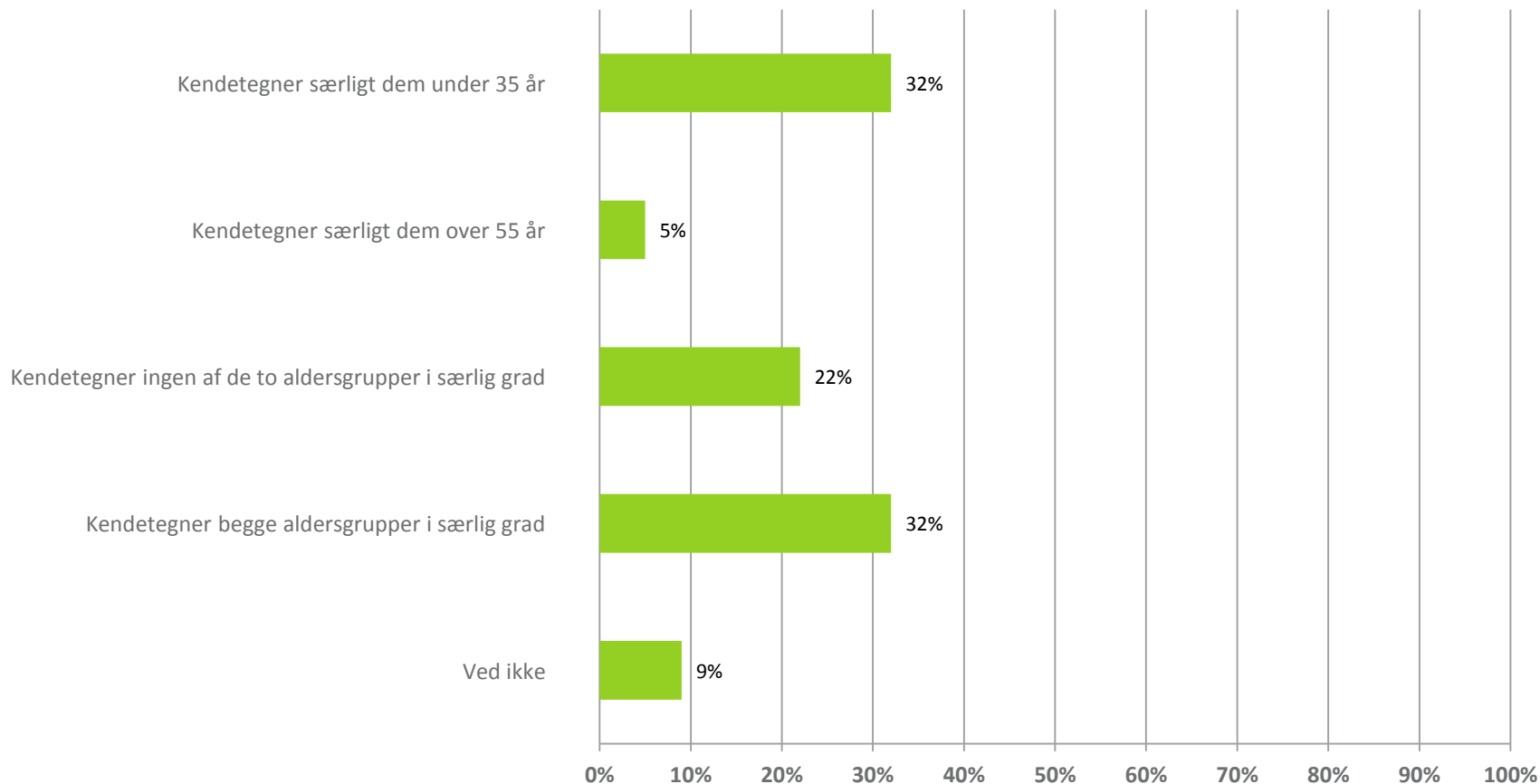


Kendetegn for aldersgrupper

- Er kreative

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Er kreative

Base (928)

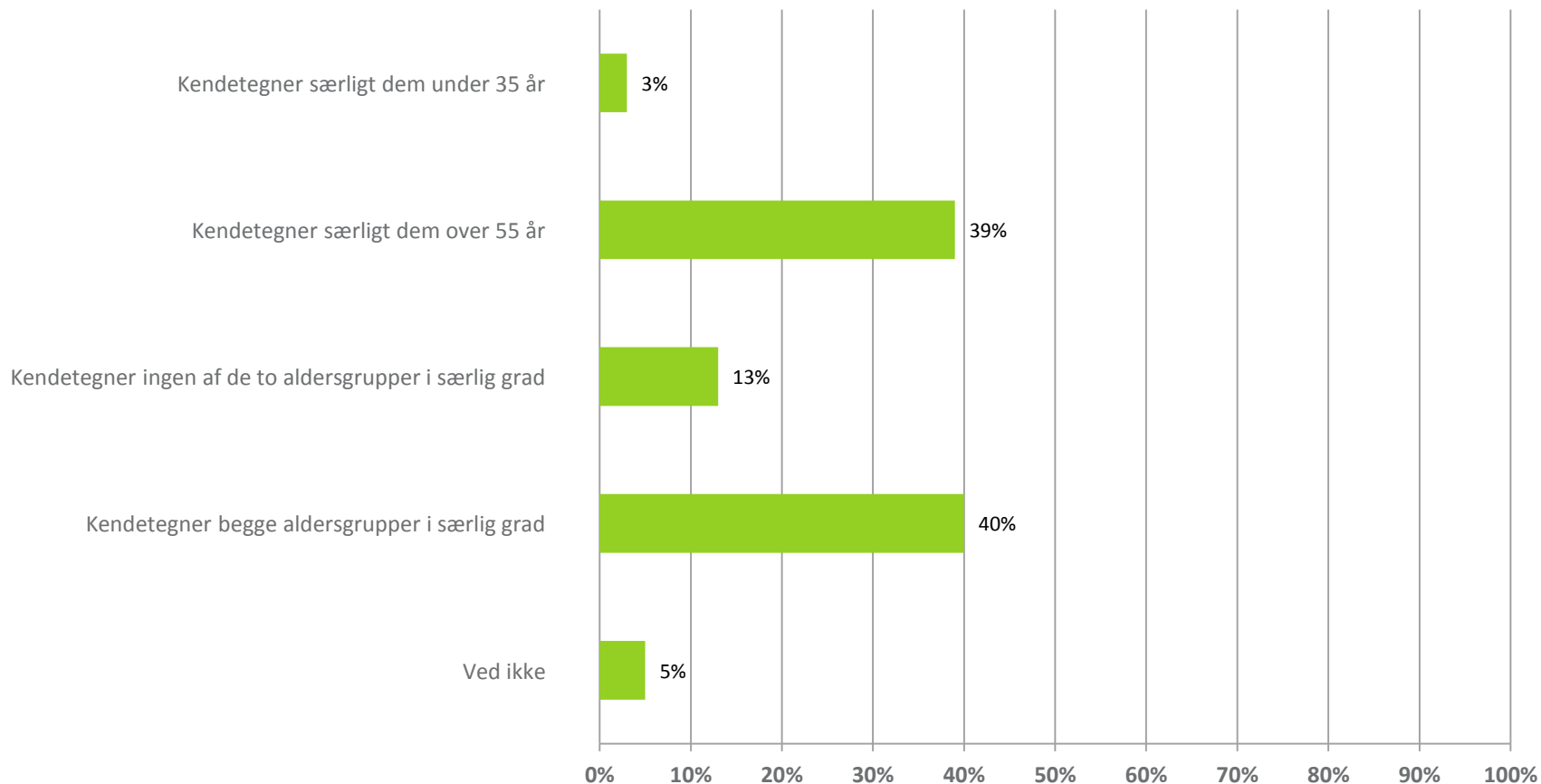


Kendetegn for aldersgrupper

- Er loyale

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Er loyale

Base (928)

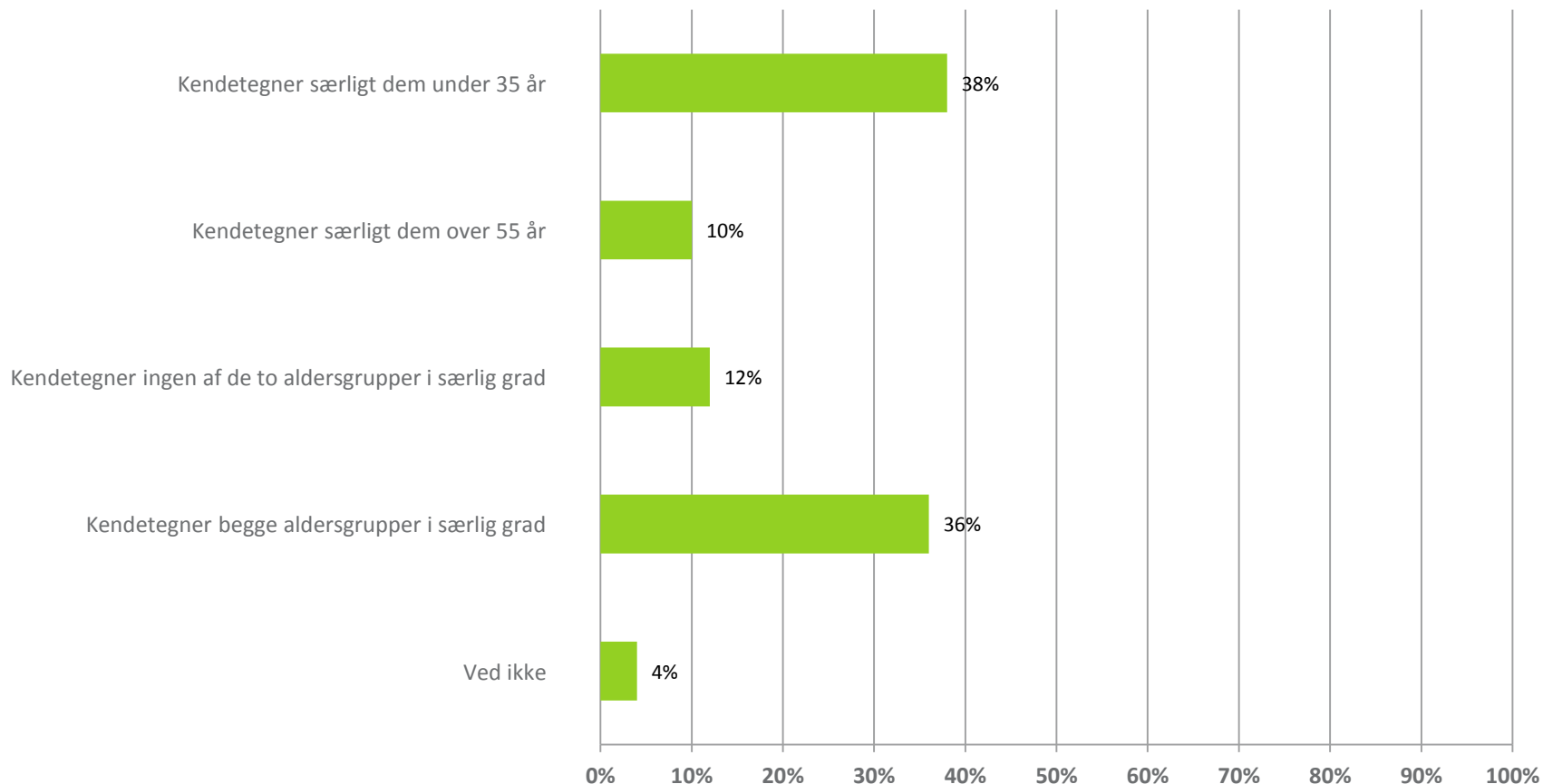


Kendetegn for aldersgrupper

- Er fleksible

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Er fleksible (f.eks. ift. nye opgaver, samarbejdsrelationer og ændrede rutiner)

Base (928)

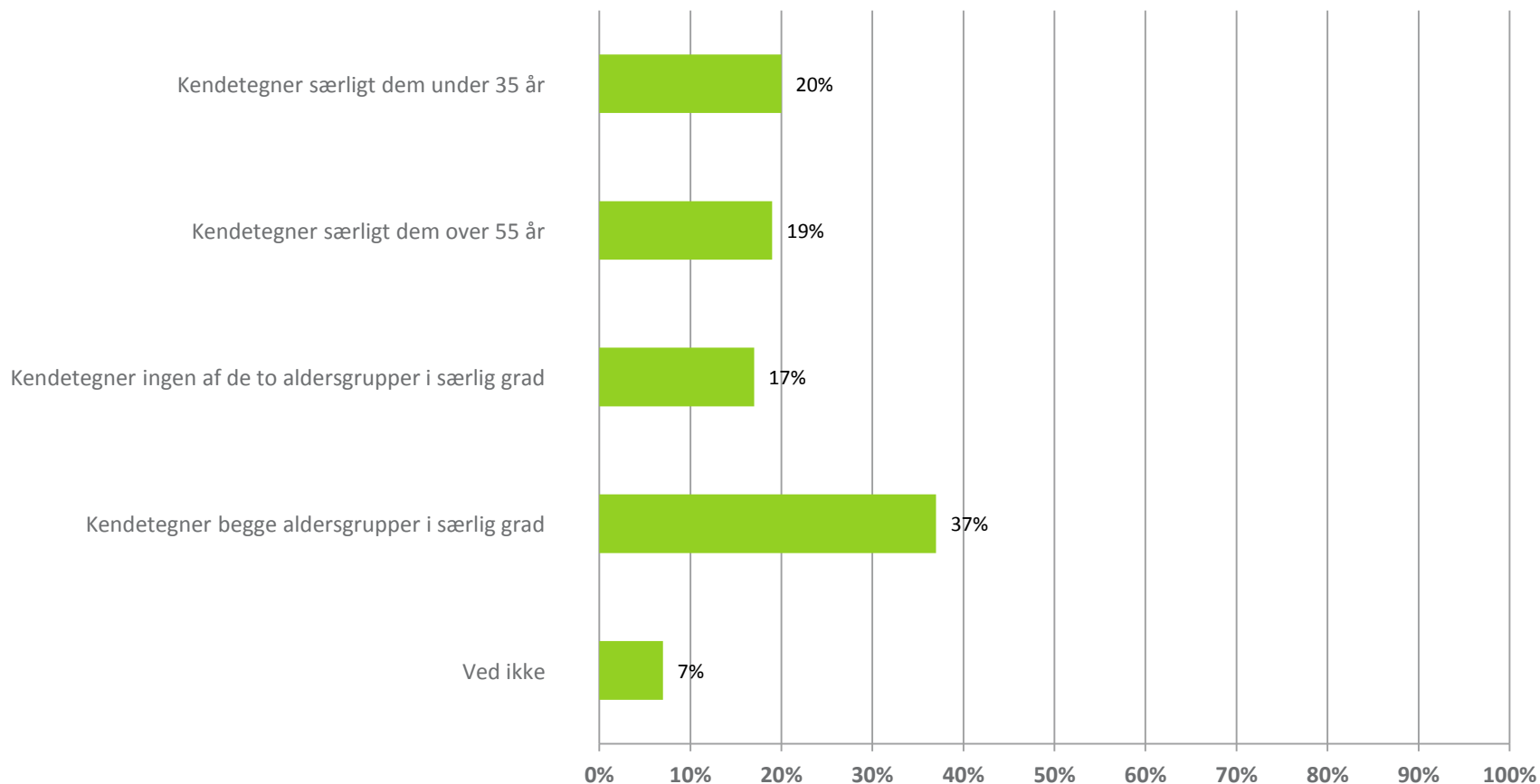


Kendetegn for aldersgrupper

- Er udholdende

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Er udholdende

Base (928)

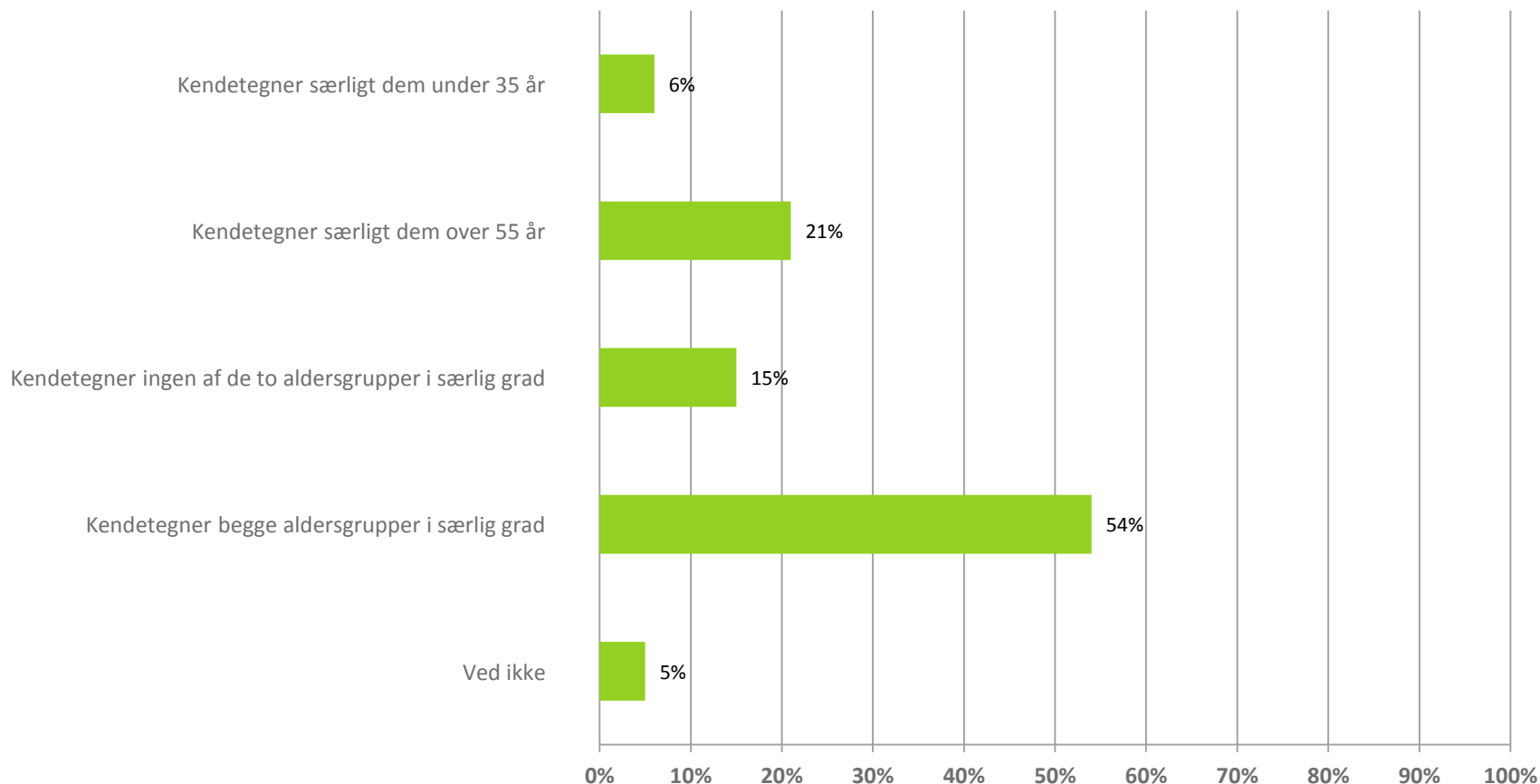


Kendetegn for aldersgrupper

- Kan arbejde fokuseret

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Kan arbejde fokuseret

Base (928)

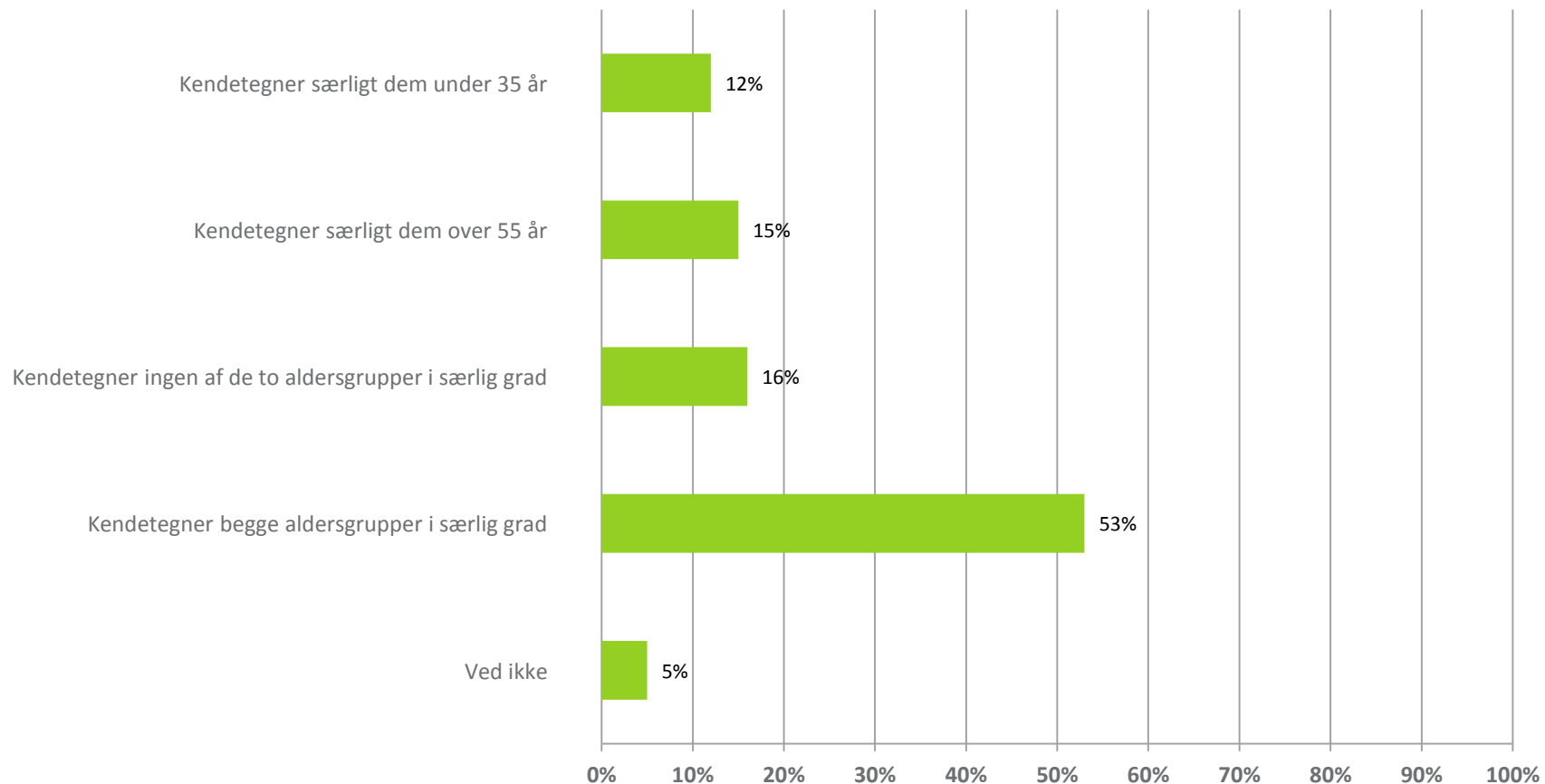


Kendetegn for aldersgrupper

- Er gode til at samarbejde

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Er gode til at samarbejde

Base (928)

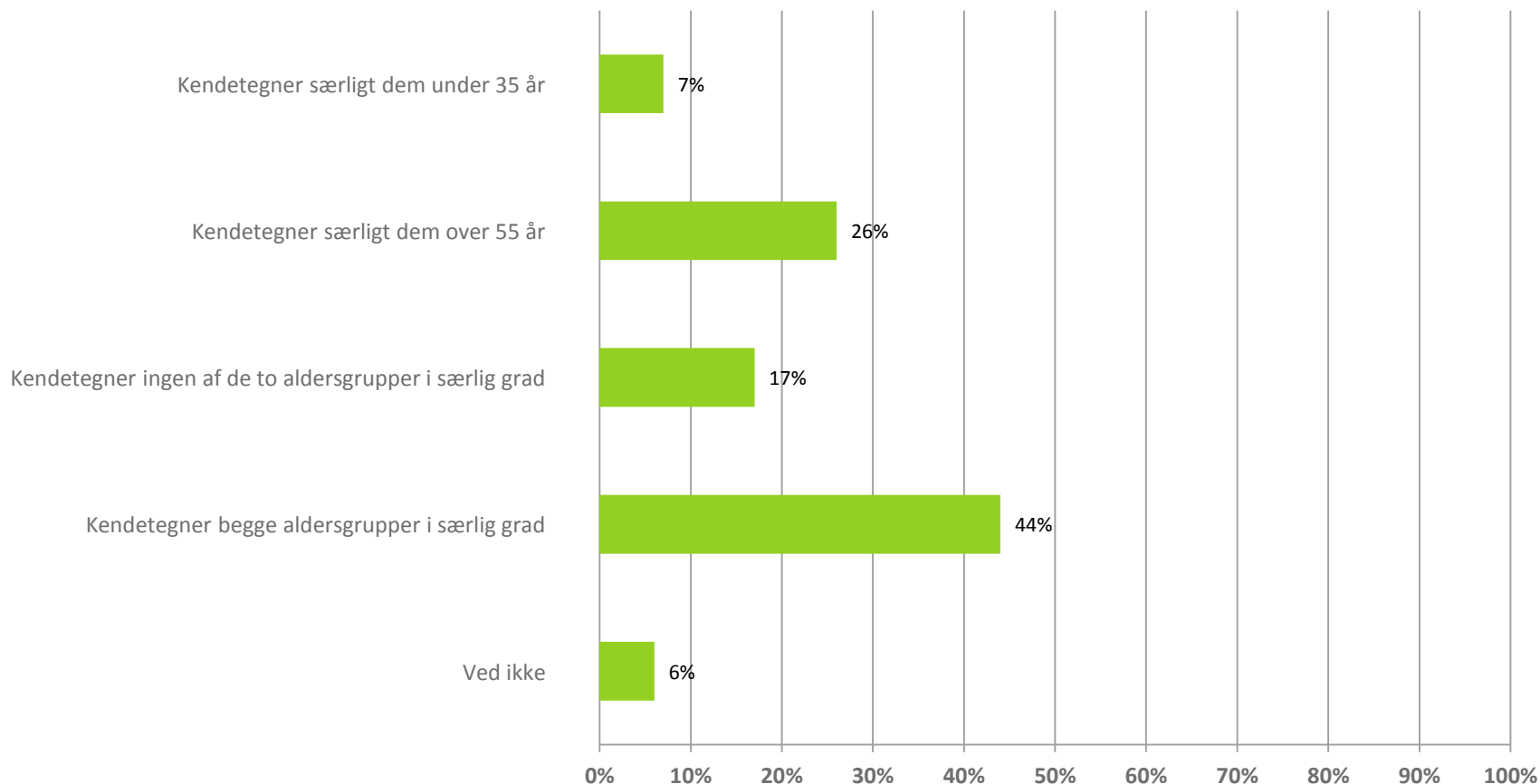


Kendetegn for aldersgrupper

- Har stærke sociale kompetencer

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Har stærke sociale kompetencer (empati, opmærksom på andre)

Base (928)

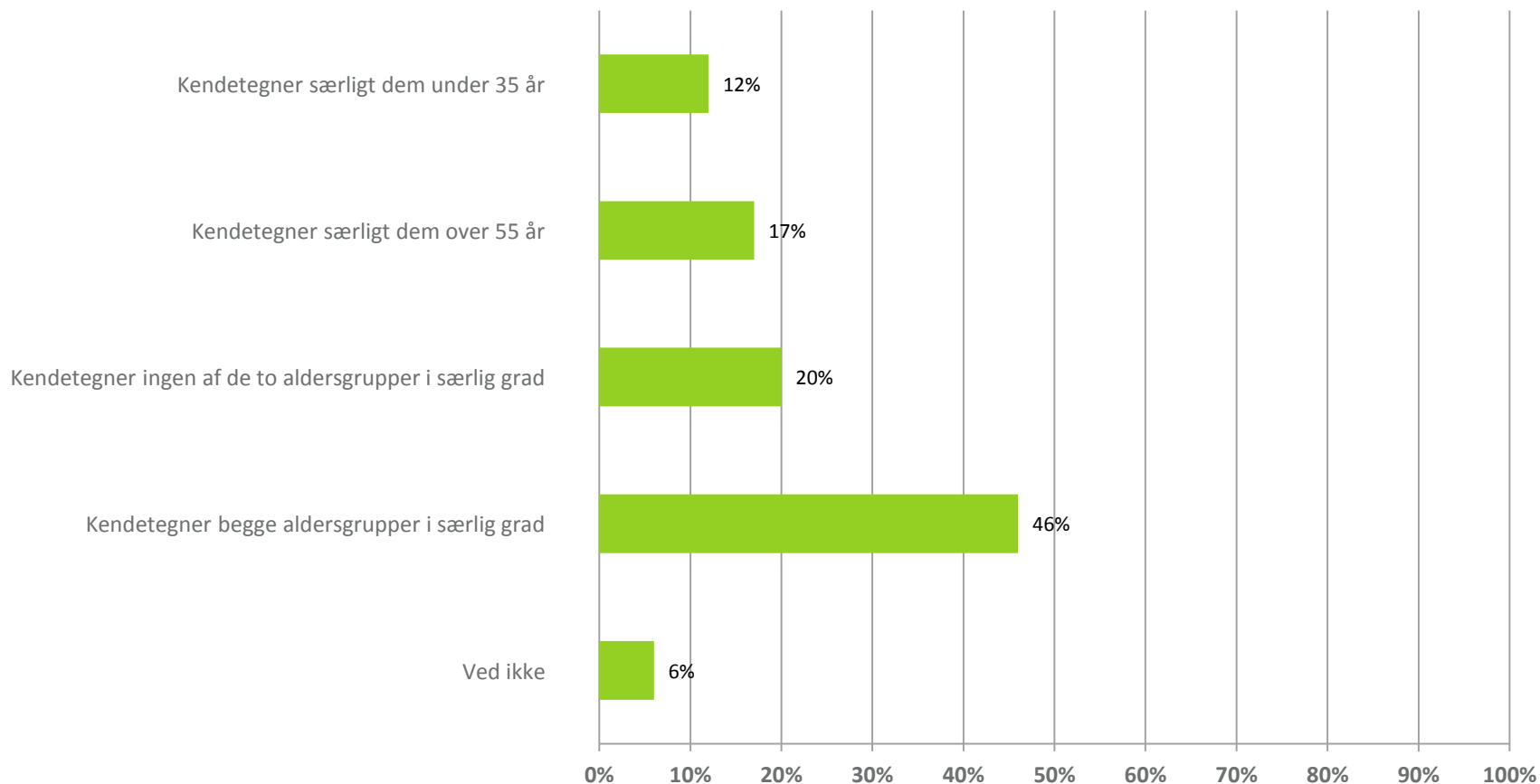


Kendetegn for aldersgrupper

- Er gode til at kommunikere

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Er gode til at kommunikere

Base (928)

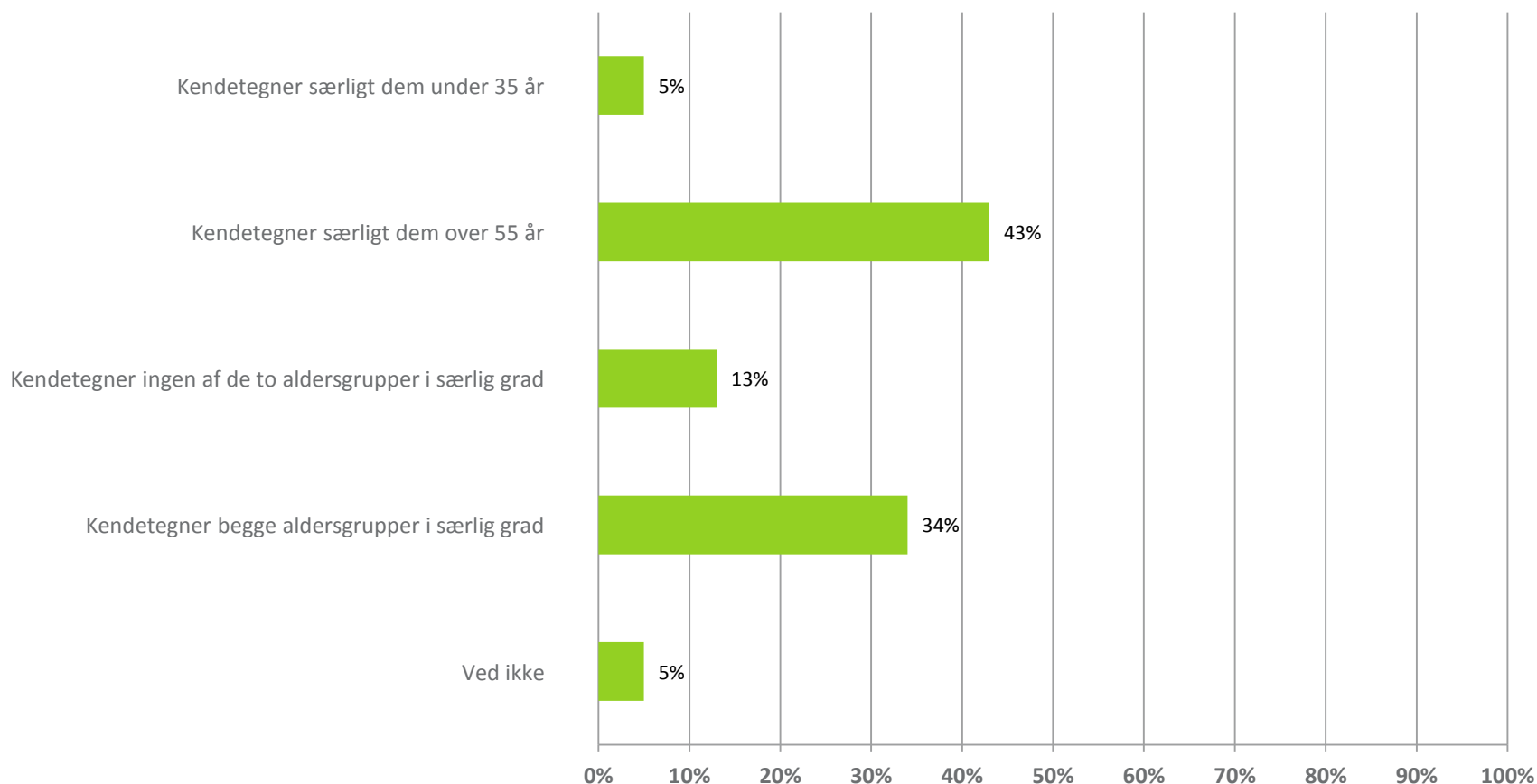


Kendetegn for aldersgrupper

- Har overblik og ro i pressede situationer

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Har overblik og ro i pressede situationer

Base (928)

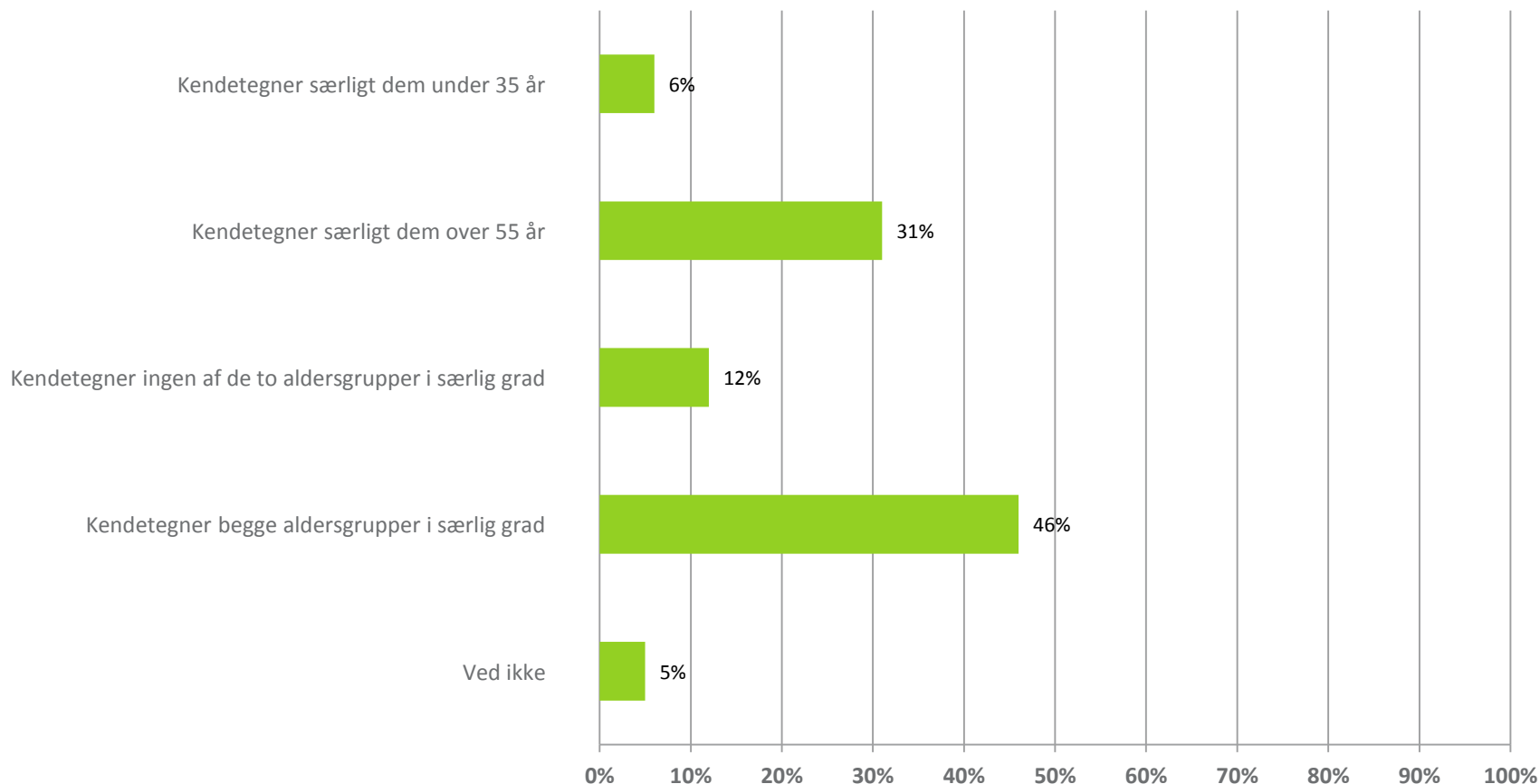


Kendetegn for aldersgrupper

- Har stærke faglige kompetencer

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Har stærke faglige kompetencer

Base (928)

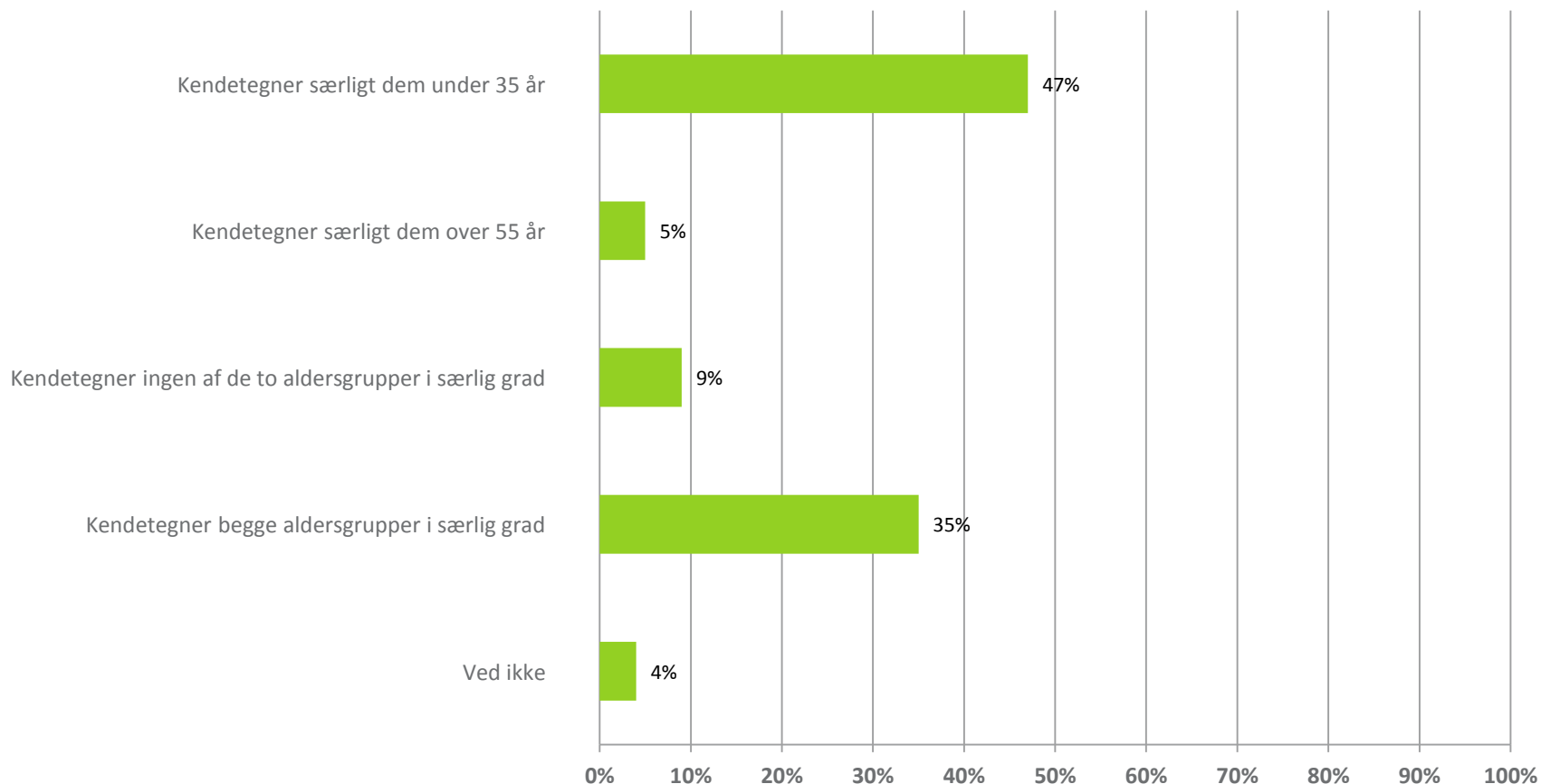


Kendetegn for aldersgrupper

- Vil gerne lære nyt

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Vil gerne lære nyt

Base (928)

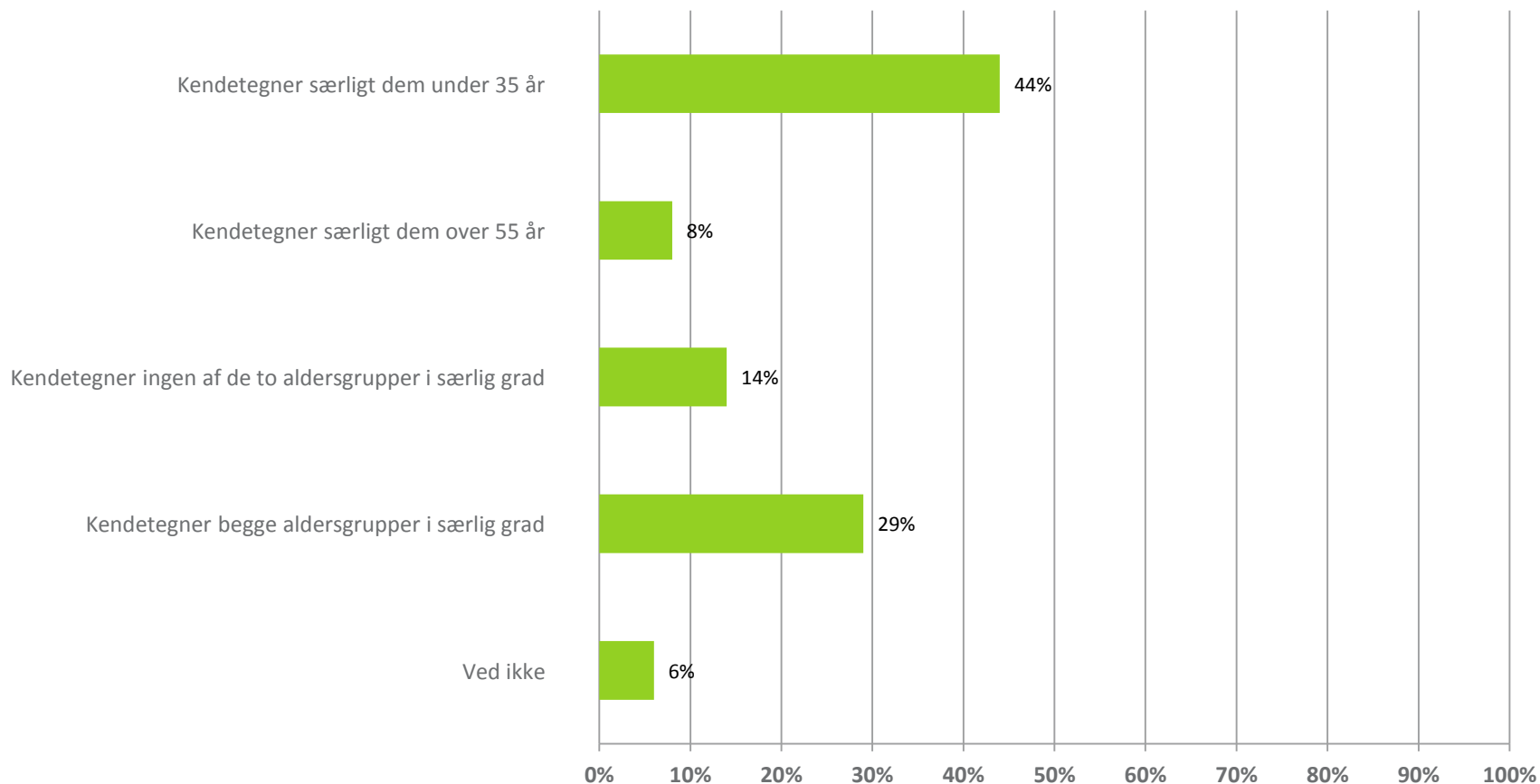


Kendetegn for aldersgrupper

- Er opsat på at bevise sit værd

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Er opsat på at bevise sit værd

Base (928)

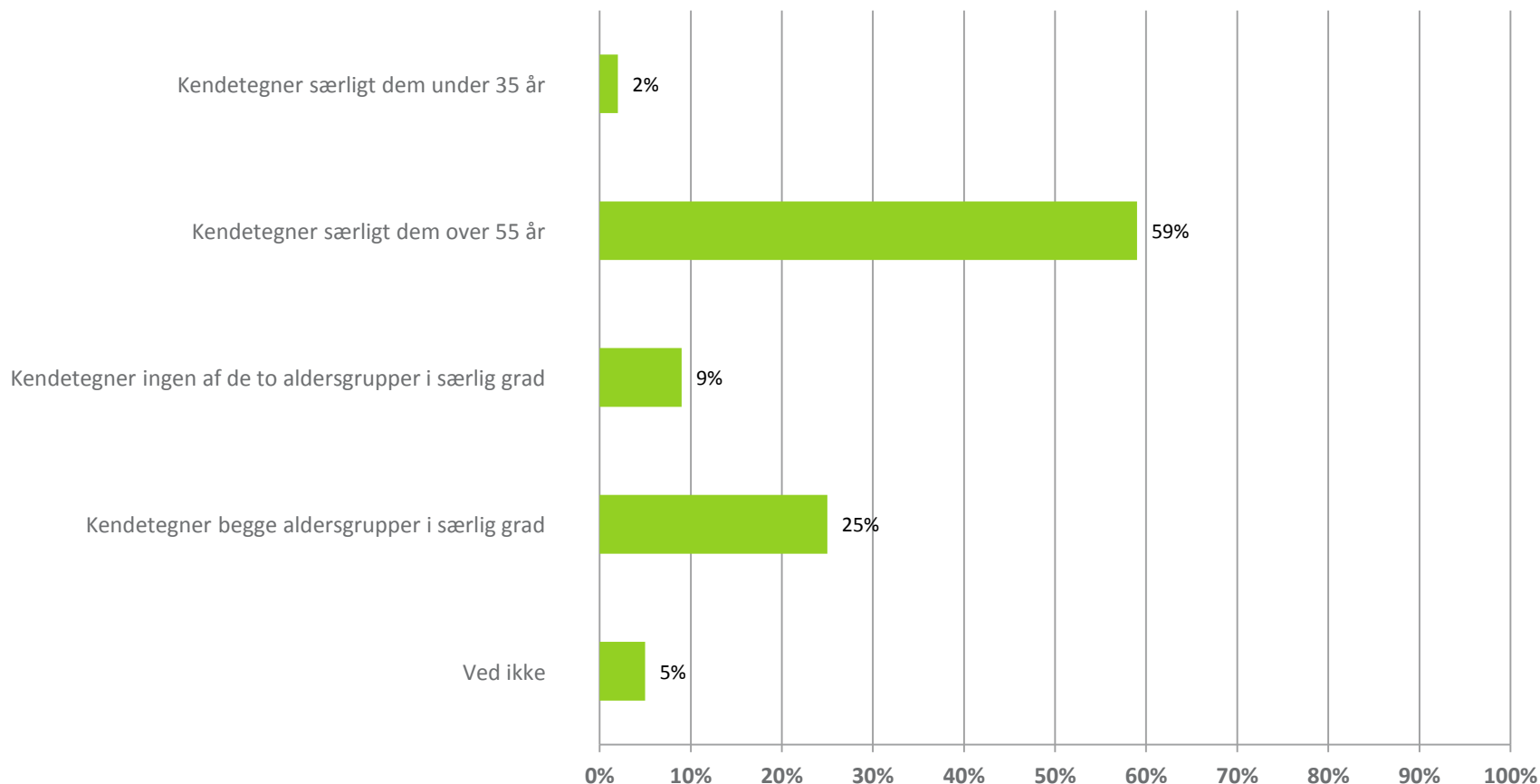


Kendetegn for aldersgrupper

- Har stor erfaring/rutine med opgaverne

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Har stor erfaring/rutine med opgaverne

Base (928)

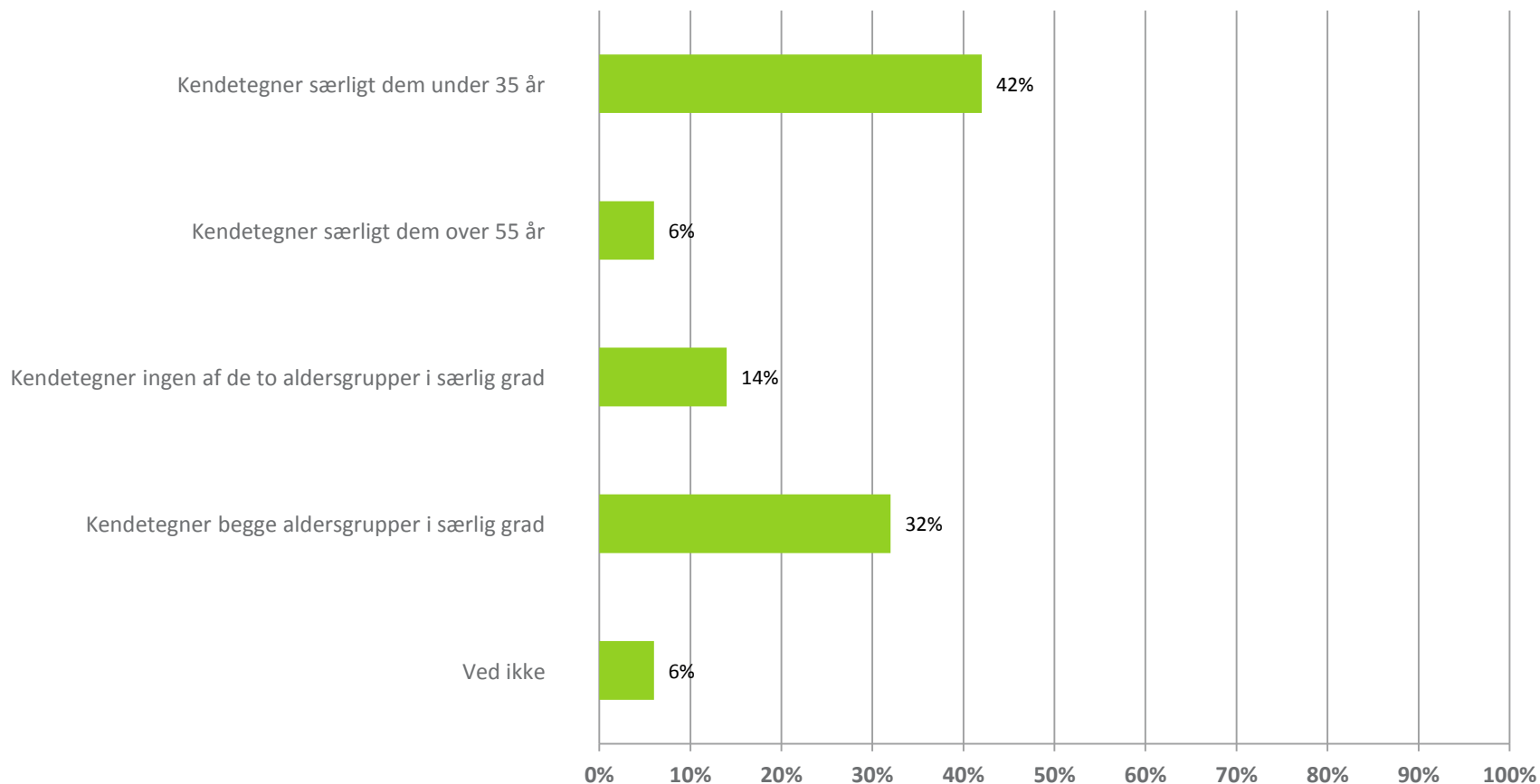


Kendetegn for aldersgrupper

- Har et højt energiniveau

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Har et højt energiniveau

Base (928)

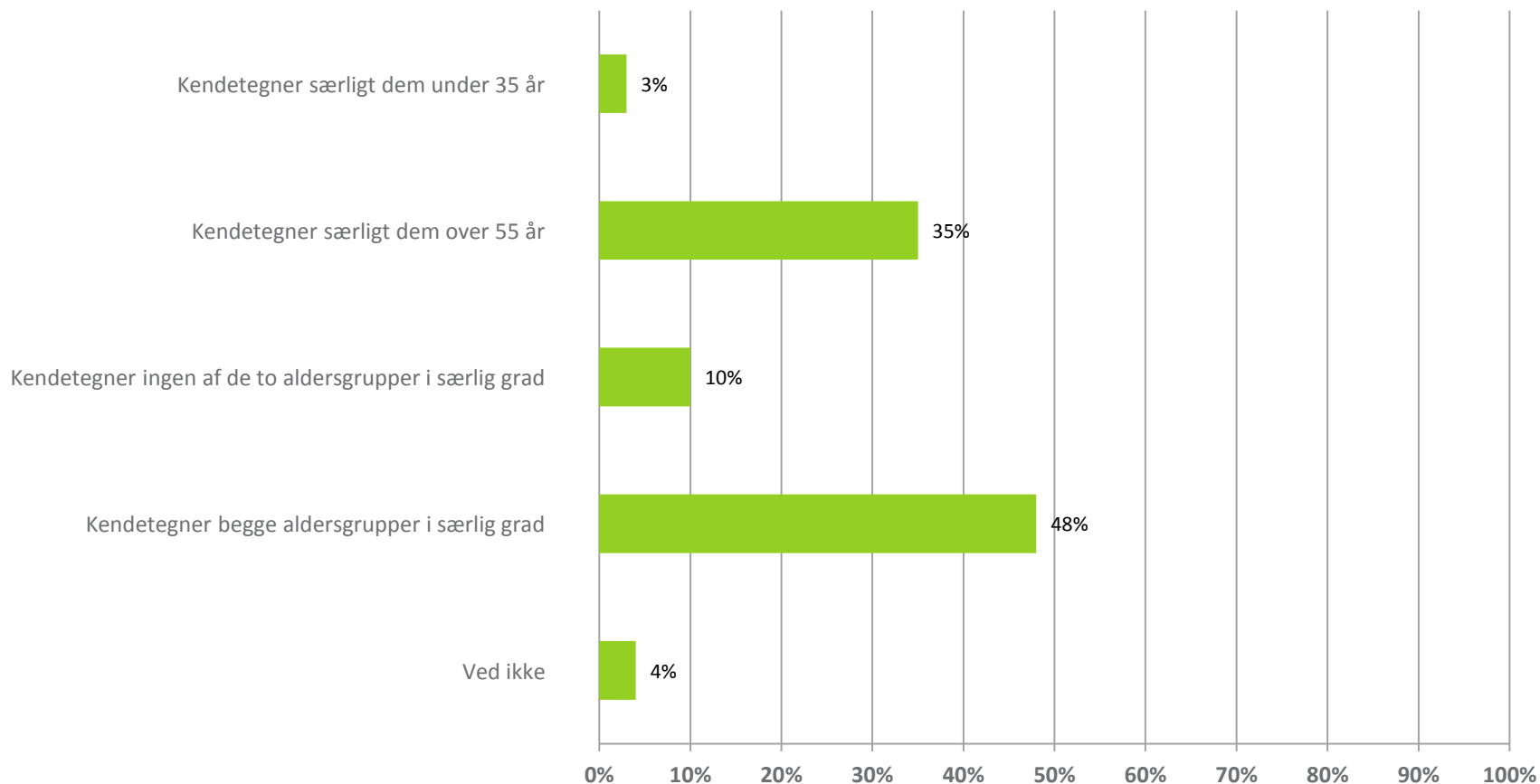


Kendetegn for aldersgrupper

- Er pligtopfyldende

Hvilke af følgende kompetencer og personlige egenskaber mener du er særligt kendetegnende for medarbejdere generelt i aldersgrupperne under 35 år og over 55 år? Er pligtopfyldende

Base (928)



Om YouGov



Hvem er YouGov?

YouGov er en professionel analyse- og konsulentorganisation, som har været frontløber i anvendelsen af internettet og informationsteknologi som dataindsamlingsmedie for markeds- og interessentanalyser.

Som datterselskab af den børsnoterede analysegruppe, YouGov plc, har vi tilgang til over 400 kvalificerede kollegaer og mere end 2,5 millioner respondenter i store dele af verden.

YouGov i punkter

- Smarte og enkle løsninger for at levere det rette beslutningsgrundlag i rette tid med effektive undersøgelsesmetoder som giver hurtige resultater til en god pris.
- YouGov har gennemført online-undersøgelser siden år 2000
- Vi har gennemført ca. 15.000 undersøgelser online – flere end nogen anden virksomhed i Norden
- Vi var de første i Norden som lancerede præcise politiske målinger online
- Vi har 90 ansatte på vore kontorer i den nordiske region (København, Stockholm, Malmö, Oslo, Helsinki)
- International dækning med over 2,5 millioner panelmedlemmer på verdensplan.



YouGov®
What the world thinks



We're a global market research company providing insights for brands across the world. Our sector experts help you understand your consumers, your industry and the wider world using custom research and through syndicated products built upon continuous streams of data.

Kontakt YouGov

Marie Christiansen Krøyer

Senior Research Consultant (Qualitative and Quantitative Research)

YouGov Denmark



marie.kroyer@yougov.com



+ 45 2175 5051



+ 45 7027 2224

YouGov Denmark A/S

Bryggervangen 55, 1

2100 København Ø

Tel: +45 7027 2224

www.yougov.dk

YouGov Denmark A/S

Agtrupvej 51A, 1

6000 Kolding

T: +45 7027 2224

www.yougov.dk

YouGov Sweden AB

Holländargatan 17 B

111 60 Stockholm

Tel: +46 8 41 00 58 10

www.yougov.se

YouGov Sweden AB

Västergatan 1

211 21 Malmö

Tel: +46 40 630 16 20

www.yougov.se

YouGov Norway AS

Møllergata 8

0179 Oslo

Tel: +47 22 42 32 00

www.yougov.no

YouGov Finland Oy

Myllypellontie 3 C 63

00650 Helsinki

Tel: +35 8 40 772 2651

www.yougov.fi

