

# Fastholdelse og tilbagetrækning blandt FOAs efterlønsmedlemmer



FOA Kampagne og Analyse  
2010

## Samlet resume

### **Velfærdsaftalen har allerede en effekt: Efterlønnerne går senere på efterløn i 2010 end i 2004**

- Næsten 2 ud af 3 af FOAs efterlønsmedlemmer gik på efterløn, da de fyldte 60 år (63 procent). 5 procent ventede til de fyldte 61 år, 20 procent gik, da de fyldte 62 år, og de sidste 12 procent gik på efterløn, da de var 63 eller 64 år gamle.
- I 2004 gik 3 ud af 4 på efterløn, da de var 60 år. I 2010 er det 2 ud af 3. Dermed er tilbagetrækningsalderen steget. I 2010 er der derimod flere, som udskyder deres efterløn, til de fylder 62 år (20 procent mod 12 procent i 2004). Det kan ses en klar effekt af Velfærdsaftalen fra 2006, som gjorde det mere attraktivt at udskyde efterlønnen.
- Medlemmer af Kost- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor har den laveste tilbagetrækningsalder. Her vælger 72 og 68 procent at gå på efterløn, når de fylder 60 år. I Social- og Sundhedssektoren er det 60 procent, og i Teknik- og Servicesektoren er det 46 procent af efterlønnerne, der forlader arbejdsmarkedet, når de fylder 60 år.
- Flest mænd vælger at udskyde deres efterløn. Hver anden mandlige efterlønner udskød efterlønnen, til de var 61 år eller ældre. Det samme var kun tilfældet for 1 ud af 3 af de kvindelige efterlønsmodtagere.

### **6 ud af 10 medlemmer vælger efterlønnen, fordi de er nedslidte**

- Efterlønnerne valgte efterlønnen, fordi de ønskede mere tid til familie og venner (71 procent), de ønskede mere fritid (69 procent), deres arbejde var for anstrengende/de var nedslidte (58 procent), deres ægtefælle havde forladt arbejdsmarkedet (43 procent), og de havde et dårligt helbred (32 procent). Medlemmerne kunne markere flere begrundelser, og det er ikke muligt at se hvilken begrundelse, der var den vigtigste for medlemmet.
- 11 procent følte sig pressede af ledelsen til at gå af. 4 procent følte sig presset af kolleger. 12 procent stoppede, fordi de ikke kunne blive enig med arbejdspladsen om en passende seniorordning.
- Kun 6 procent af efterlønnerne ville i dag fortryde deres tilbagetrækning, hvis de havde muligheden. Det gælder i lidt højere grad for de medlemmer, der allerede har udskudt deres efterløn. Til sammenligning ville 11 procent af HKs efterlønsmedlemmer fortryde deres tilbagetrækning, hvis de havde muligheden.

### **Arbejdsmiljøet sender de ansatte på efterløn**

- Efterlønnere, der valgte at udskyde deres efterløn, havde et bedre arbejdsmiljø end andre efterlønnere. De havde bedre udviklingsmuligheder, de følte sig mindre nedslidte, havde mindre arbejdspress, et mindre fysisk hårdt arbejde og var mere tilfredse med deres arbejde, end de efterlønnere der gik, da de fyldte 60 år.

### **En simpel opfordring fra arbejdspladsen påvirker tilbagetrækningsalderen**

- 20 procent af efterlønsmodtagerne oplevede, at deres arbejdsplads opfordrede dem til at blive længere på arbejdsmarkedet. Og en sådan opfordring fører også til en senere tilbagetrækning. Blandt de, der blev opfordret til at blive på arbejdsmarkedet, valgte 45 procent at udskyde efterlønnen. Uden en opfordring vælger kun 34 procent at udskyde deres tilbagetrækning.
- Ca. halvdelen af FOAs medlemmer peger på, at ét eller flere initiativer fra arbejdspladsen kunne have fået dem til at udskyde deres efterløn. Flest medlemmer kunne påvirkes af større respekt og anerkendelse (18 procent), dernæst følger bedre arbejdsvilkår/mindre arbejdspress (16 procent), en opfordring til at blive (16 procent) samt tilbud om nedsat tid med lønkomensation (15 procent). De mindst påvirkelige medlemmer findes i Kost- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor.

### **Efterlønnen forbedrer helbredet for 2 ud af 3 medlemmer. Jo tidligere medlemmerne forlader arbejdsmarkedet, jo større effekt har det på helbredet**

- Efterlønnen har forbedret helbredet for 2 ud af 3 efterlønnere. Jo tidligere medlemmerne forlader arbejdsmarkedet, jo flere oplever et forbedret helbred. Næsten 3 ud af 4 efterlønnere (72 procent), der stoppede på arbejdsmarkedet, da de var 60 år, mærkede en forbedring i deres helbred. Det er en markant forskel.
- Blandt FOAs medlemmer generelt vurderer 83 procent, at de har et godt eller virkelig godt helbred. Til sammenligning vurderer 73 procent af efterlønsmodtagerne, at de har et godt eller virkelig godt helbred.

# Indholdsfortegnelse

Samlet resume.....	2
1. Indledning .....	5
2. Hvorfor vælger medlemmerne efterlønnen? .....	6
2.1. Medlemmernes bevæggrunde for tilbagetrækning.....	6
2.2. Tilknytning til arbejdsmarkedet .....	7
2.3. Personlige forhold og forhold på arbejdspladsen .....	7
2.4. Helbred blandt efterlønsmodtagerne .....	8
2.5. Helbred som årsag til tilbagetrækning .....	9
3. Medlemmernes tilbagetrækning.....	11
3.1. Udviklingen i tilbagetrækningsalderen .....	11
3.2. Køn og tilbagetrækningsalder.....	12
3.3. Sektor og tilbagetrækningsalder.....	14
3.4. Faggruppe og tilbagetrækningsalder .....	16
3.5. Arbejdssted og tilbagetrækningsalder .....	16
3.6. Tilknytning til arbejdsmarkedet og tilbagetrækningsalder .....	17
3.6.1. Deltidsarbejde og tilbagetrækningsalder .....	17
3.6.2. Arbejdsmarkedstilknytning og tilbagetrækningsalder .....	18
3.6.3. Sygemeldte og efterløn.....	18
3.6.4. Kendskab til den fleksible efterløn .....	19
3.7. Helbred og tilbagetrækningsalder .....	20
3.7.1. Efterlønnen forbedrer helbredet for 2 ud af 3 måneder.....	20
3.8. Civilstand og tilbagetrækningsalder .....	21
3.9. Begrundelser for efterlønnen og tilbagetrækningsalder.....	22
3.10.1. Udviklingsmuligheder og tilbagetrækningsalder .....	24
3.10.2. Arbejdspres .....	25
3.10.3. Fysisk hårdt arbejde .....	25
3.10.4. Nedslidning.....	26
3.10.5. Arbejds miljø .....	26
3.10.6. Tilfredshed med arbejdet.....	27
3.10.7. Forhold til kolleger og det sociale miljø.....	27
3.10.8. Omstilling og omstillingsparathed .....	28
4. Kan tilbagetrækningsalderen påvirkes? .....	29
4.1. Opfordring fra arbejdspladsen og tilbagetrækningsalder.....	29
4.2. Kunne din arbejdsplads have gjort noget for at du udskød efterlønnen? .....	29
4.3. Hvilke medlemmer kan påvirkes til senere tilbagetrækning? .....	31
4.3.1. Sektor og påvirkelighed.....	32
4.3.2. Tilbagetrækningsalder og påvirkelighed.....	32
4.3.3. Arbejdssted og påvirkelighed .....	33
4.4. Kun få fortryder deres tilbagetrækning .....	33
4.5. Medlemmernes alternativer til efterlønnen .....	34
4.6. Erhvervsarbejde ved siden af efterlønnen.....	35
4.7. Frivilligt arbejde .....	36
5. Metode.....	38

# 1. Indledning

FOA gennemførte i december 2010 en spørgeskemaundersøgelse blandt forbundets mere end 10.000 efterlønsmedlemmer.

Undersøgelsen belyser blandt andet følgende emner:

- Efterlønnernes egne bud på, hvorfor de valgte efterlønnen (afsnit 2.1)
- Helbredet blandt efterlønnerne sammenlignet med andre FOA-medlemmer (afsnit 2.5)
- Om flere efterlønnere udskyder deres efterløn i 2010 sammenlignet med i 2004 (afsnit 3.1)
- Hvilke medlemsgrupper, som først går på efterløn (afsnit 3)
- Helbredets betydning for tilbagetrækningsalderen (afsnit 3.7)
- Om et dårligt arbejdsmiljø på den tidligere arbejdsplads, betyder en hurtigere overgang til efterløn (afsnit 3.9)
- Muligheden for at påvirke medlemmernes valg af efterløn, og hvilke grupper af medlemmer, som er mest påvirkelige (afsnit 4)
- Efterlønnernes erhvervsarbejde og frivillige arbejde (afsnit 5)

Undersøgelsen er inspireret af Forbundets undersøgelse fra 2004 "Fastholdelse og tilbagetrækning blandt FOAs medlemmer", som også indeholdt svar fra FOAs erhvervsaktive medlemmer<sup>1</sup>.

I alt 1.287 medlemmer deltog fuldt ud i undersøgelsen, som havde en svarprocent på 56 procent. Undersøgelsen blev udsendt via e-mail til medlemmer, hvor Forbundet har registreret en e-mail-adresse. Afsnit 5 beskriver den metodiske fremgangsmåde nærmere.

---

<sup>1</sup> <http://www.foa.dk/forbund/publikationer.aspx?pjeceid=307>

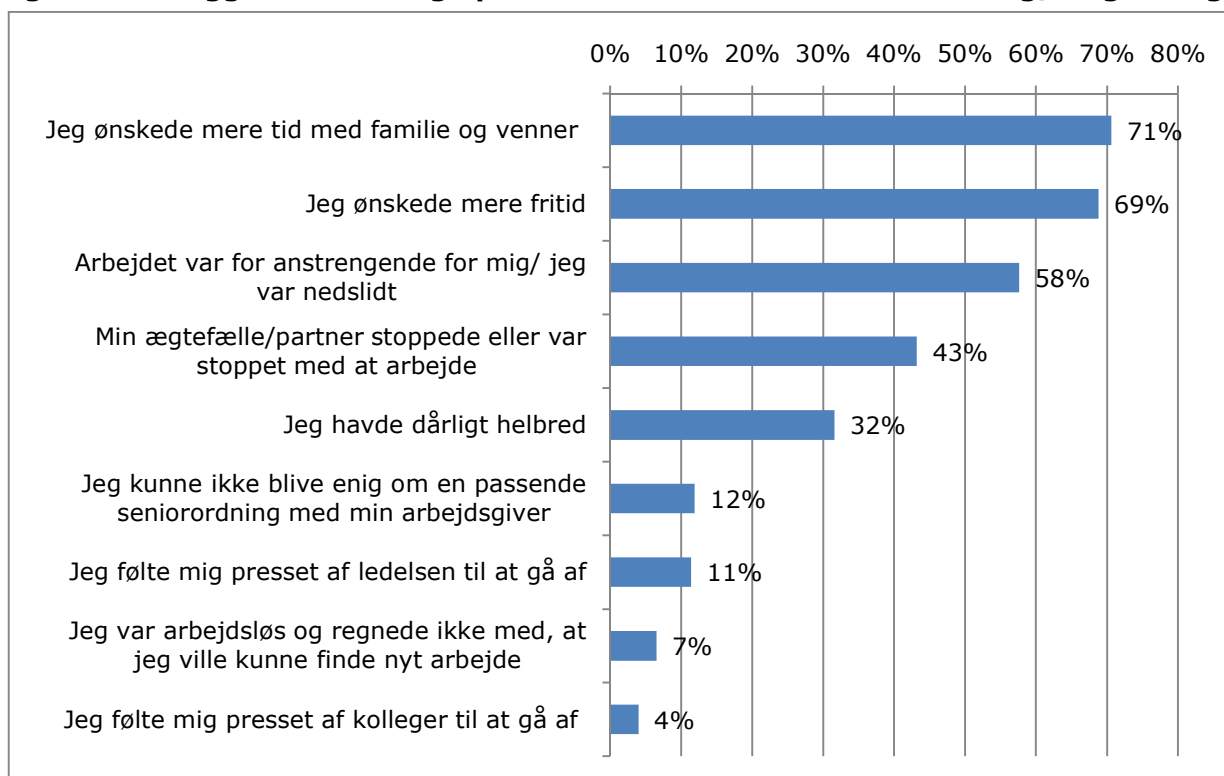
## 2. Hvorfor vælger medlemmerne efterlønnen?

### 2.1. Medlemmernes bevæggrunde for tilbagetrækning

Der kan være mange forskellige begrundelser for, hvorfor FOAs medlemmer vælger at gå på efterløn.

Medlemmerne er blevet bedt om at svare på, om de er enige eller uenige i en række udsagn om, hvorfor de vælger at gå på efterløn. Svarene ses i Figur 1.

**Figur 1. Bevæggrunde for at gå på efterløn. Andel der har svaret enig/meget enig.**



De mest udbredte begrundelser er ønsket om mere tid med familie og venner og ønsket om mere fritid. De begrundelser ses ved henholdsvis 71 procent og 69 procent af medlemmerne.

58 procent oplevede, at arbejdet var for anstrengende, eller at de var nedslidte.

43 procent gik på efterløn, fordi deres ægtefælle eller partner også havde forladt arbejdsmarkedet.

32 procent eller hvert tredje medlem stoppede, fordi de havde et dårligt helbred.

Fire begrundelser er langt mindre udbredte. 12 procent gik på efterløn, fordi de ikke kunne blive enige med deres arbejdsgiver om en seniorordning. 11 procent følte sig presset af ledelsen til at gå af, og 4 procent følte sig presset af kollegerne.

7 procent af medlemmerne svarer, at de gik på efterløn, fordi de var arbejdsløse, og ikke regnede med at kunne finde nyt arbejde.

Figur 1 kan *ikke* læses som et udtryk for, at familie og venner er den *vigtigste* årsag til at vælge at gå på efterløn blandt medlemmerne. Det er derimod er den mest *udbredte* årsag. Det samme medlem kan have angivet, at *både* ønsket om mere fritid og et dårligt helbred

lå bag deres beslutning. Hvilken årsag, der var den vigtigste for medlemmet, kan undersøgelsen desværre ikke sige noget om.

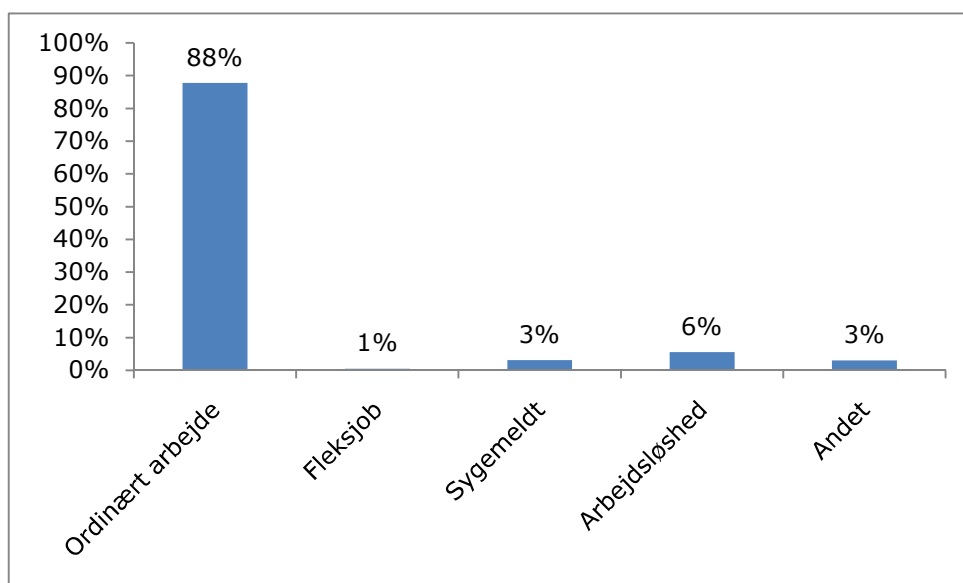
I undersøgelsen blandt efterlønsmedlemmerne fra 2004 prioriterede medlemmerne netop helbredet som den væsentligste årsag til at gå på efterløn.

## 2.2. Tilknytning til arbejdsmarkedet

88 procent af medlemmerne var i ordinært arbejde inden de startede på efterløn. 1 procent var i fleksjob, 3 procent var sygemeldt og 6 procent var arbejdsløse. 3 procent har svaret andet.

Det svarer nogenlunde til tallet fra FOAs A-kasses medlemsregister. Her kom 83 % fra ordinært arbejde i 2010 – et tal der er steget siden 2007.

**Figur 2. Medlemmernes status på arbejdsmarkedet umiddelbart inden overgang til efterløn**



At så mange efterlønnere kommer direkte fra arbejdsmarkedet skal også ses i lyset af, at hele 37 procent af efterløunnerne kom direkte fra en deltidsansættelse.

Samtidig har disse efterlønnere forladt arbejdsmarkedet i en tid med næsten fuld beskæftigelse på FOAs område. I det lys er der en klar overrepræsentation af tidligere arbejdsløse blandt efterløunnerne.

## 2.3. Personlige forhold og forhold på arbejdspladsen

Medlemmerne er spurgt, om det var personlige forhold eller forhold på arbejdspladsen, der var baggrunden for, at de valgte at gå på efterløn. Flest valgte efterlønnen af personlige årsager.

**Tabel 1. Vil du sige, at det var personlige forhold eller forhold på din arbejdsplads, der var baggrunden for, at du gik på efterløn?**

	Respondenter	Procent
Overvejende personlige forhold	607	46 %
Overvejende forhold på min arbejdsplads	245	18 %
Både personlige forhold og forhold på min arbejdsplads	398	30 %
Ved ikke	79	6 %
I alt	1.329	100 %

46 procent svarer, at de gik på efterløn overvejende af personlige årsager. 18 procent svarer, at de gik overvejende på grund af forhold på arbejdspladsen. 30 procent svarer, at det skete både på grund af personlige forhold og forhold på arbejdspladsen.

Spørgsmålet er desværre ikke stillet sådan, at det er muligt at konkludere, om eksempelvis nedslidning er en personlig årsag eller et forhold på arbejdspladsen.

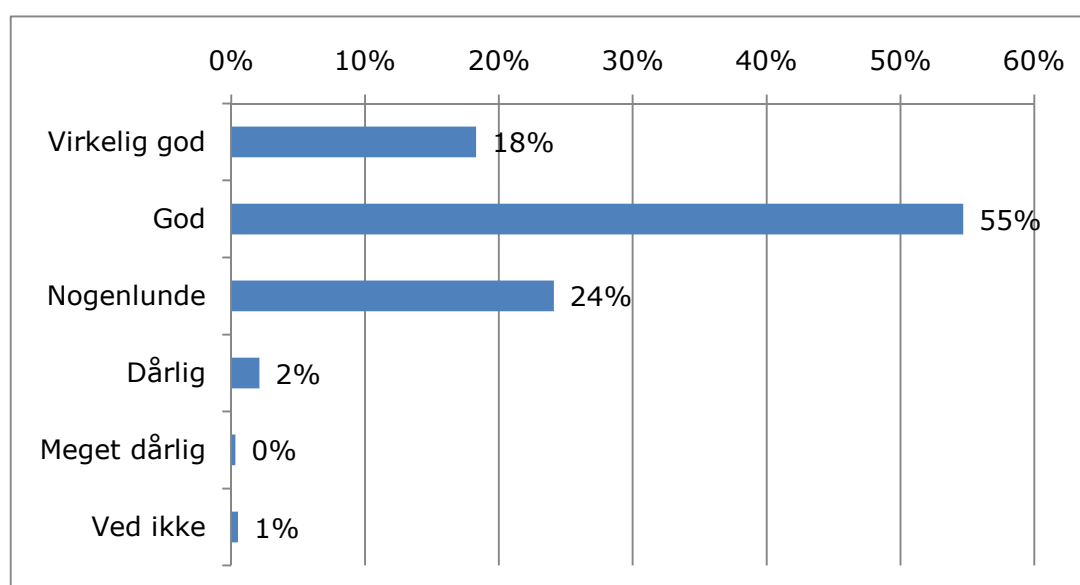
#### 2.4. Helbred blandt efterlønsmodtagerne

Medlemmerne er spurgt til deres selvvaluerede helbred. Det er et meget brugt redskab til at vurdere personers helbred og risiko for sygdom. Jo dårligere man vurderer sit eget helbred, jo større er risikoen for sygdom<sup>2</sup>.

18 procent vurderer, at deres helbred er virkelig godt, 55 procent mener det er godt, og 24 procent vurderer at det er nogenlunde. 2 procent mener det er dårligt og meget få at det er meget dårligt.

Helbredet blandt efterlønsmodtagerne er det samme for alle aldersgrupper (60 til 64-årige).

**Figur 3. Hvordan vil du vurdere din nuværende helbredstilstand i al almindelighed?**



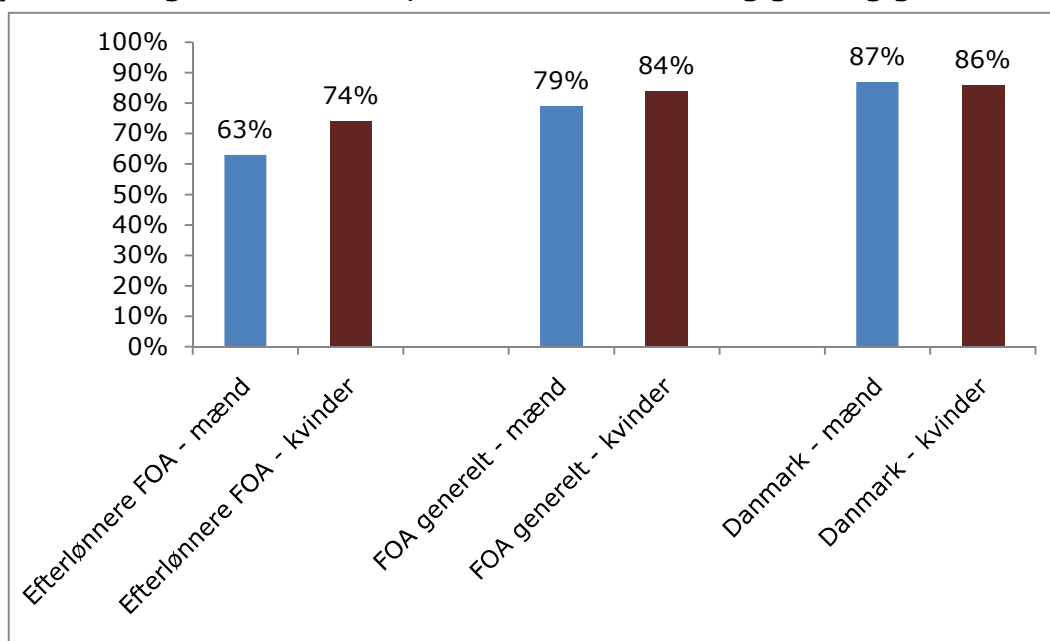
For at sammenligne helbredet i forskellige grupper, er det normalt at se på hvor stor en andel, der har et godt eller virkelig godt helbred.

Figur 4 viser helbredstilstanden for henholdsvis mænd og kvinder blandt efterlønsmodtagere i FOA, 16-64-årige erhvervsaktive blandt FOAs medlemmer generelt og i den danske befolkning som helhed.

<sup>2</sup> Statens Institut for Folkesundhed "Sundhedstilstanden blandt FOAs medlemmer", august 2010.



**Figur 4. Selvvurderet helbred blandt FOAs efterlønsmedlemmer, 16-64-årige erhvervsaktive medlemmer af FOA og erhvervsaktive danskerne generelt. Opdelt på mænd og kvinder. Andel, der har svaret virkelig godt og godt.**



Det er tydeligt, at FOAs efterlønsmedlemmer har et dårligere helbred end både FOAs erhvervsaktive medlemmer og erhvervsaktive danskere generelt.

Lavest ligger de mandlige efterlønsmodtagere, hvor 63 procent har et dårligt helbred, mod 79 procent blandt de erhvervsaktive mandlige FOA medlemmer. Til sammenligning har de erhvervsaktive mænd i Danmark det højeste selvvurderede helbred, da 87 procent har et godt eller virkelig godt helbred.

74 procent af de kvindelige efterlønsmodtagere har et godt eller virkelig godt helbred. Det gælder 84 procent af de erhvervsaktive FOA-medlemmer og 86 procent af de kvindelige danske lønmodtagere.

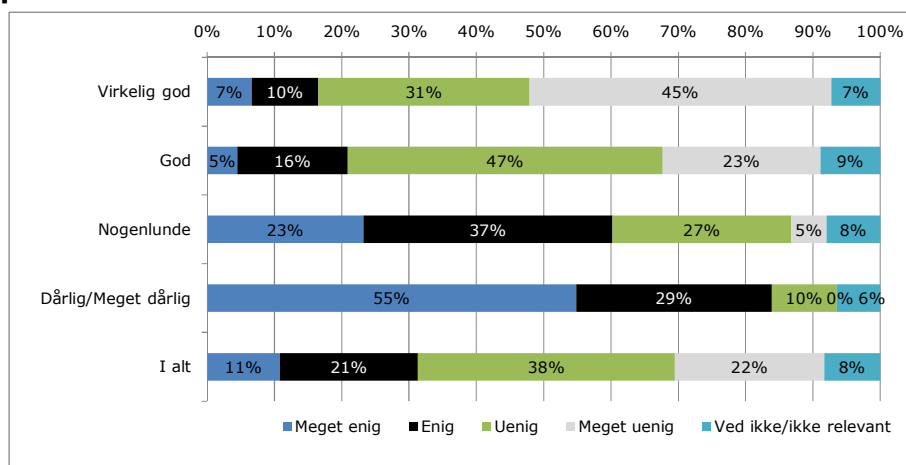
Dermed er de kvindelige medlemmers helbred generelt væsentligt bedre end de mandlige medlemmers. Blandt danskerne generelt er der derimod ingen væsentlig kønsforskel, og det er da også tydeligt, at det er FOAs mandlige medlemmer, som halter efter de danske mænd i øvrigt.

## **2.5. Helbred som årsag til tilbagetrækning**

Hver tredje efterlønsmodtager angiver, at dårligt helbred er en årsag til deres valg af efterlønnen.

Og det svar har en tydelig sammenhæng med medlemmernes nuværende helbredstilstand. Medlemmer, som vurderer, at de har et nogenlunde eller dårligt/meget dårligt helbred, har også i højre grad end andre angivet dårligt helbred som årsag til deres tilbagetrækning. Det viser figur 5.

**Figur 5. "Jeg havde dårligt helbred" som begrundelse for valg af efterløn fordelt på nuværende selvvalgte helbred.**



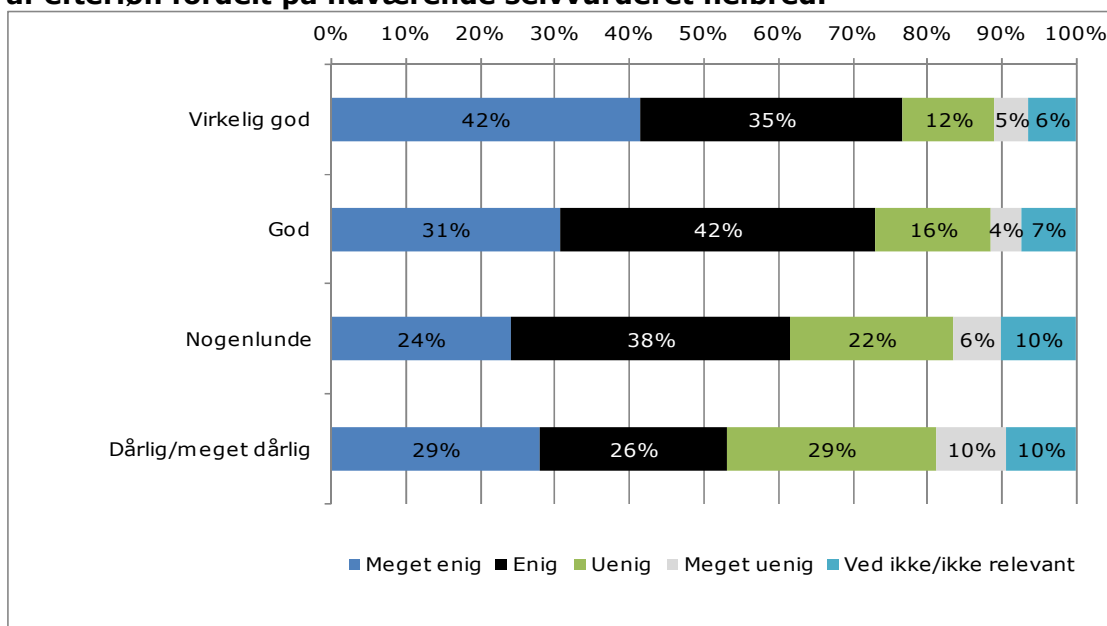
Blandt de, der i dag har et dårligt eller meget dårligt helbred, valgte i alt 84 procent at gå på efterløn på grund af dårligt helbred.

Blandt efterlønnere med et "nogenlunde" helbred valgte i alt 60 procent at gå på efterløn af helbredsmæssige årsager (meget enig og enig).

Til sammenligning var det kun mellem 17 og 21 procent blandt efterlønnere med godt eller virkelig godt helbred, der angav helbredet som årsag til deres tilbagetrækning. Forskellen er statistisk signifikant.

Tilsvarende er ønsket om mere tid til familie og venner en mere udbredt begrundelse blandt medlemmer, med virkelig godt helbred sammenlignet med andre. Her ønskede 77 procent mere tid til familie og venner. Blandt medlemmer med dårligt eller meget dårligt helbred var det derimod kun 55 procent. Forskellen er statistisk signifikant.

**Figur 6. "Jeg ønskede mere tid med familie og venner" som begrundelse for valg af efterløn fordelt på nuværende selvvalgte helbred.**

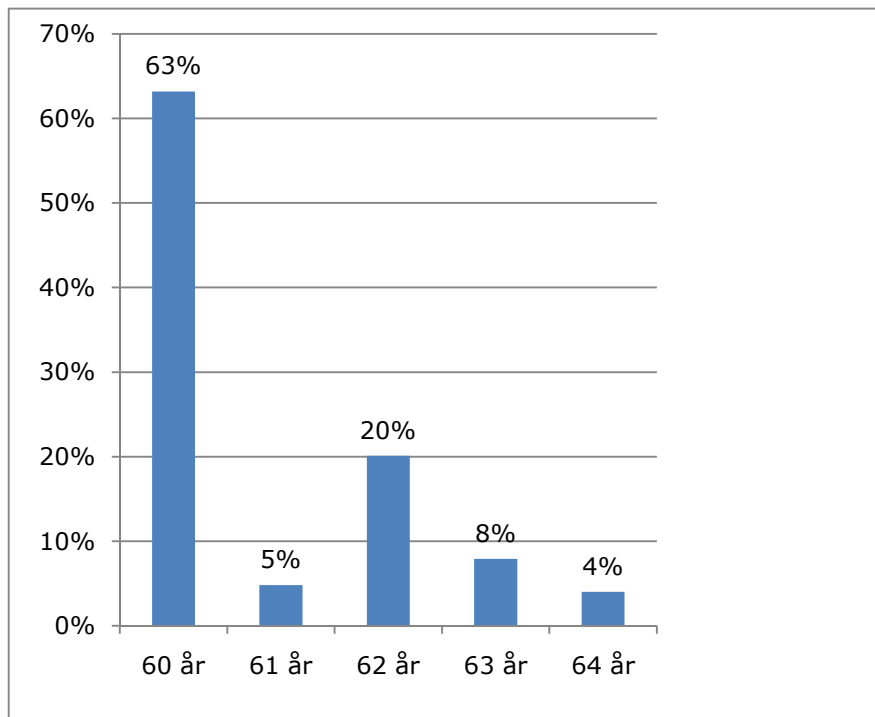


### 3. Medlemmernes tilbagetrækning

Næsten end 2 ud af 3 efterlønnere forlod arbejdsmarkedet, da de var 60 år gamle (63 procent).

5 procent stoppede, da de var 61 år, og 20 procent ventede, indtil de var 62 år. Endelig stoppede 8 procent, da de var 63 år og 4 procent, da de var 64 år.

**Figur 7. Efterlønsmedlemmernes tilbagetrækningsalder 2010**



#### 3.1. Udviklingen i tilbagetrækningsalderen

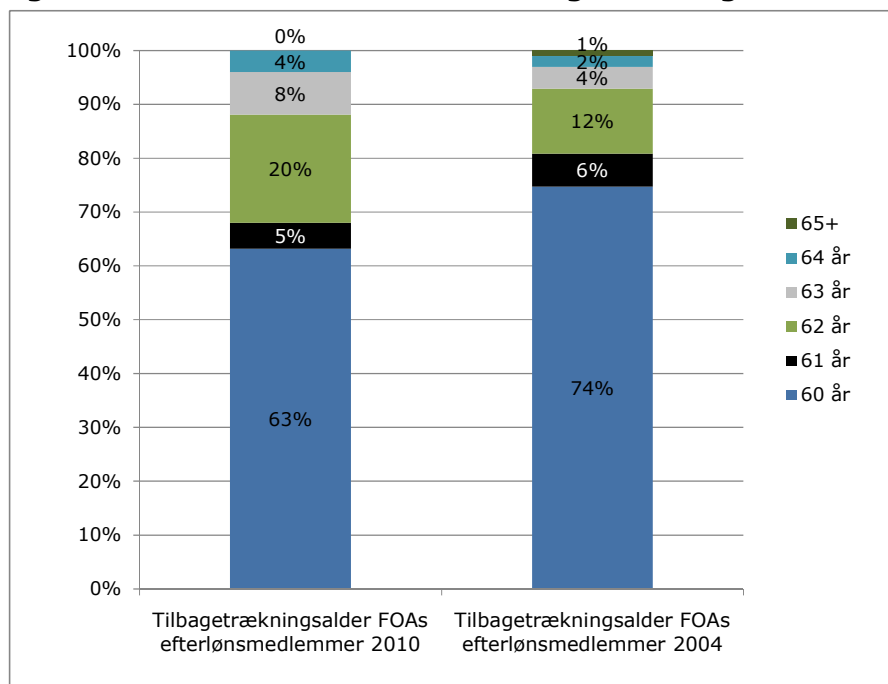
Tilbagetrækningsalderen for FOAs efterlønsmedlemmer er steget siden 2004.

Hvor det i dag er 63 procent af efterløunnerne, der stopper ved de 60 år, var det tilfældet for 74 procent af efterlønsmedlemmerne i 2004. Det viser figur 8 nedenfor.

I 2010 var der flere, der havde udskudt efterlønnen, til de fyldte 62 år, nemlig 20 procent mod 12 procent af efterløunnerne i 2004<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Det skal bemærkes at tallene ikke er fuldt ud sammenlignelige, da medlemmerne har haft andre svarmuligheder i 2010 end de havde i 2004. Det er dog kun i alt 2,8 procent i 2004, der har brugt de to svarmuligheder, nemlig at de var under 60 år eller 65 år eller ældre. Derfor vil det ikke kunne udligne forskellen mellem de to undersøgelser.

**Figur 8. Efterlønsmedlemmernes tilbagetrækningsalder i 2010 og i 2004**

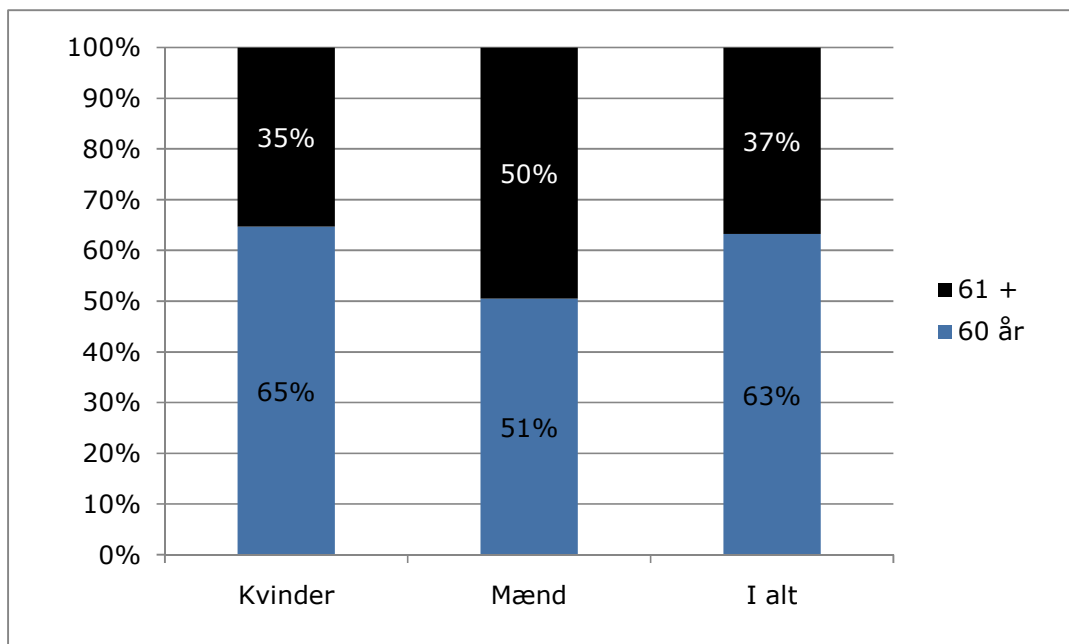


### 3.2. Køn og tilbagetrækningsalder

Flere mænd end kvinder vælger at udskyde deres efterløn, til efter de er fyldt 61 år. Det gælder hver anden af de mandlige efterlønsmodtagere (51 procent) og kun 1 ud af 3 af de kvindelige efterlønsmodtagere (35 procent). Det viser figur 9 nedenfor.

Forskellen er stærkt signifikant.

**Figur 9. Køn og tilbagetrækningsalder**



De mandlige medlemmer har dermed den højeste tilbagetrækningsalder. Det kan overraske, da de mandlige efterlønsmedlemmer har et dårligere helbred end de kvindelige efterlønnere.

Forklaringen på kvinders tidligere tilbagetrækning ligger sandsynligvis i, at kvinder er yngre end deres ægtefæller og derfor vælger at gå på efterløn, når deres ægtefælle stopper med at arbejde. Den forklaring finder også klart støtte i undersøgelsen. 45,9 % af de kvindelige efterlønnere angiver dette som begrundelse for at vælge efterlønnen. Det gælder kun 21 % af de mandlige efterlønnere.

En anden forklaring er sandsynligvis, at kvinder generelt er lavere lønnet og arbejder mere på deltid end mænd. Deres økonomiske tab ved at gå på efterløn er derfor ikke så stort som mænds.

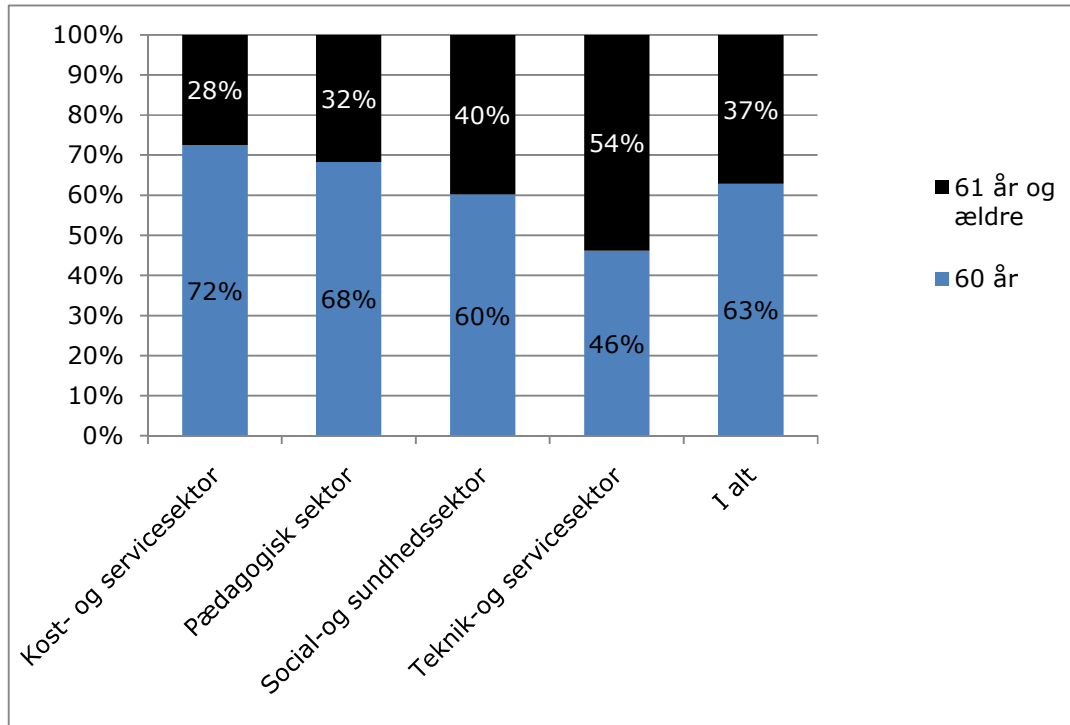
Denne undersøgelse viser da også, at en større andel af kvinder end mænd går fra deltidsarbejde til efterløn: Blandt FOAs medlemmer havde 42 pct. af kvinderne deltidsarbejde, da de gik på efterløn, mens kun 8 pct. af mændene havde det.

Der er også forskel på kvinder og mænds baggrund for at gå på efterløn: 46 pct. af FOAs kvindelige medlemmer tilskriver det personlige forhold, at de gik på efterløn, mod 40 pct. af mændene. Derimod tilskriver 28 pct. af mændene det forhold på arbejdspladsen, at de gik på efterløn, mod 17 pct. af kvinderne.

### 3.3. Sektor og tilbagetrækningsalder

Kvindernes senere tilbagetrækning ses også tydeligt i forskellene mellem de enkelte sektorer, og forskellene mellem de 4 sektorer er store og statistisk signifikante.

**Figur 10. Sektor og tilbagetrækningsalder**



Tilbagetrækningsalderen er lavest i Kost- og Servicesektoren, hvor 72 procent af efterlønerne stopper på arbejdsmarkedet, når de er fyldt 60 år. Lige efter følger pædagogisk sektor, hvor 68 procent stopper, når de er 60 år.

I Social- og Sundhedssektoren stopper 60 procent, når de er 60 år. Lavest ligger Teknik- og Servicesektoren, hvor det er 46 procent af efterlønerne, der stopper som 60-årige.

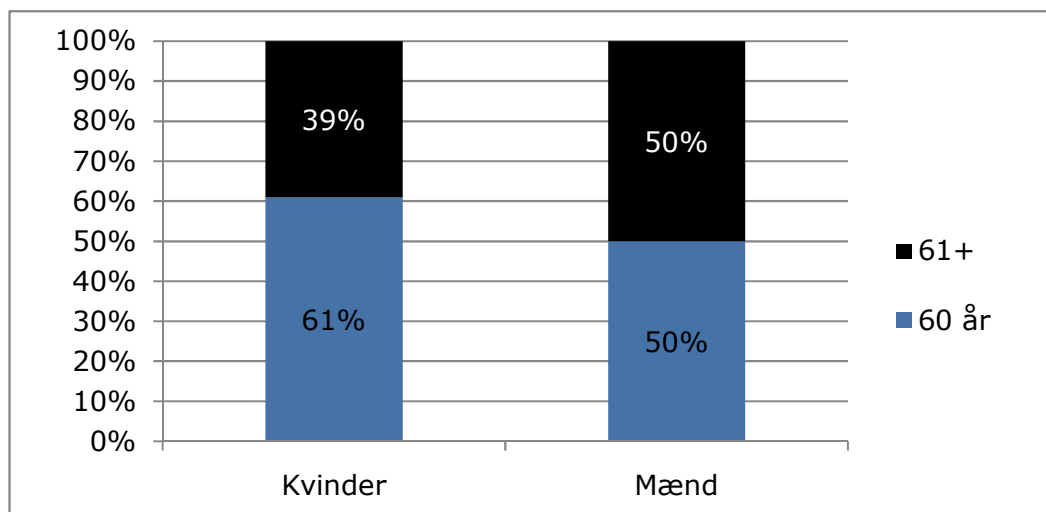
Da FOAs sektorer er meget kønsopdelte, er det oplagt, at den høje tilbagetrækningsalder i Teknik- og Servicesektoren kan forklares med, at 89 procent af efterlønerne fra Teknik- og Servicesektoren er mænd.

Kun i Social- og Sundhedssektoren er der imidlertid så stor repræsentation af begge køn, at man kan undersøge, om der primært er tale om en sektorforskel eller en kønsforskel.

Figur 11 viser, at der også *inden* for Social- og Sundhedssektoren er tale om en kønsforskel. 61 procent af de kvindelige medlemmer af sektoren, går på efterløn, når de er 60 år. Det gælder 50 procent af de mandlige medlemmer.

Dermed er der tale om en kønsforskel, hvor mænd generelt går tidligere på efterløn end de kvindelige medlemmer. Men der også er tale om en sektorforskel: De kvindelige medlemmer af Social- og sundhedssektoren går senere på efterløn end de langt overvejende kvindelige medlemmer af Kost- og Servicesektoren og Pædagogisk sektor<sup>4</sup>.

**Figur 11. Tilbageføringsalder for medlemmer af Social- og Sundhedssektoren. Fordelt på køn (n=787).**

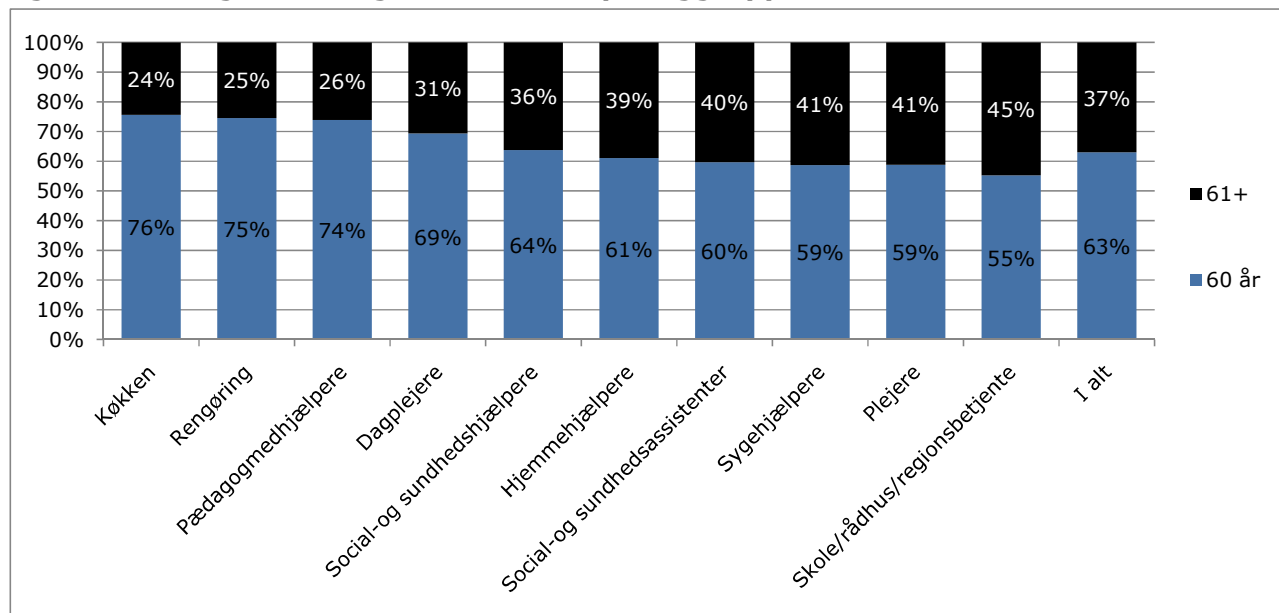


<sup>4</sup> 97 procent af efterløunnerne i både Kost- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor er kvinder.

### 3.4. Faggruppe og tilbagetrækningsalder

Der er store forskelle i tilbagetrækningsalderen mellem de enkelte faggrupper. Figur 12 oplister faggrupperne efter hvor stor en andel af efterløunnerne, der går på efterløn, når de er 60 år.

**Figur 12. Tilbagetrækningsalder fordelt på faggrupper**



Ikke overraskende følger faggrupperne tendensen i de enkelte sektorer. 3 ud af 4 køkken- og rengøringspersonale fra Kost- og Servicesektoren går på efterløn, når de er 60 år.

Herefter følger de to faggrupper fra Pædagogisk Sektor, nemlig pædagogmedhjælper og dagplejere med henholdsvis 74 og 69 procent.

De næste 6 faggrupper hører alle til Social- og Sundhedssektoren. Her har mellem 64 og 59 procent af efterlønsmodtagerne valgt at gå på efterløn som 60-årige. Andelen er lavest blandt plejere, en faggruppe hvor der traditionelt har arbejdet mange mænd.

Den sidste faggruppe, skole-, rådhus- og regionsbetjente, tilhører Teknik- og Servicesektoren. Her går 55 procent af efterlønsmodtagerne på efterløn, når de fylder 60 år.

### 3.5. Arbejdssted og tilbagetrækningsalder

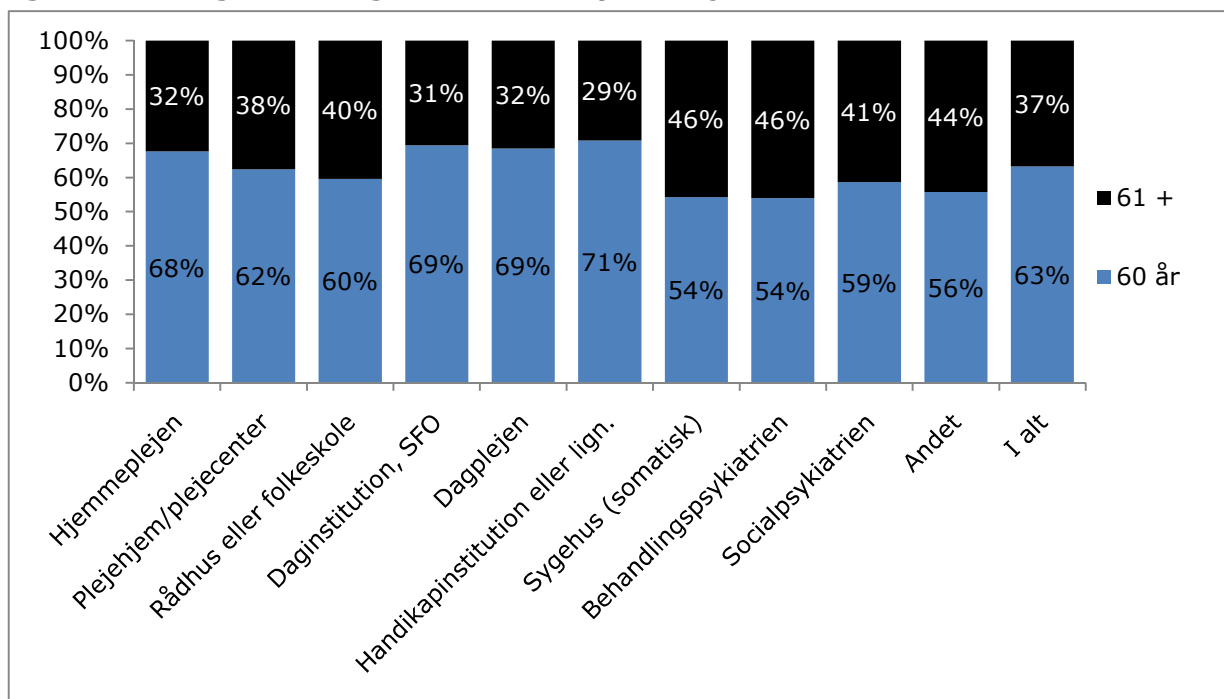
Der er flere forskelle i tilbagetrækningsalder alt efter medlemmernes arbejdssted. Medlemmer, der arbejder i hjemmeplejen, i daginstitution, dagplejen eller på handicapinstitutioner forlader hurtigst arbejdsmarkedet for at gå på efterløn. Fordelingen ses i figur 13 nedenfor.

Herefter følger medlemmer, som arbejder på plejehjem og plejecentre, på rådhus/folkeskoler og i socialpsykiatrien.

De, der forlader arbejdsmarkedet sidst, arbejder på sygehuse og i behandlingspsykiatrien.



**Figur 13. Tilbagetrækningsalder fordelt på arbejdssted.**

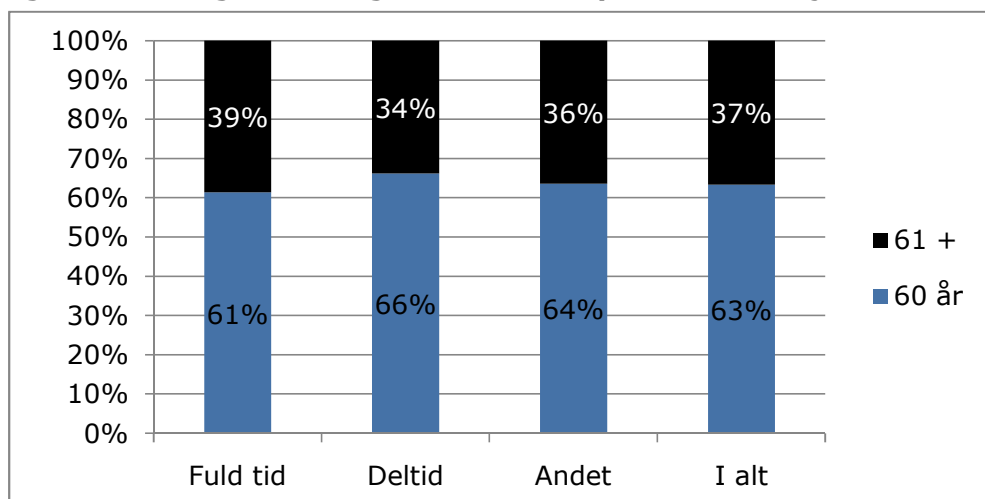


### 3.6. Tilknytning til arbejdsmarkedet og tilbagetrækningsalder

#### 3.6.1. Deltidsarbejde og tilbagetrækningsalder

Der er en lille tendens til, at medlemmer med deltidsarbejde går tidligere på efterløn end andre medlemmer, men forskellen er ikke signifikant.

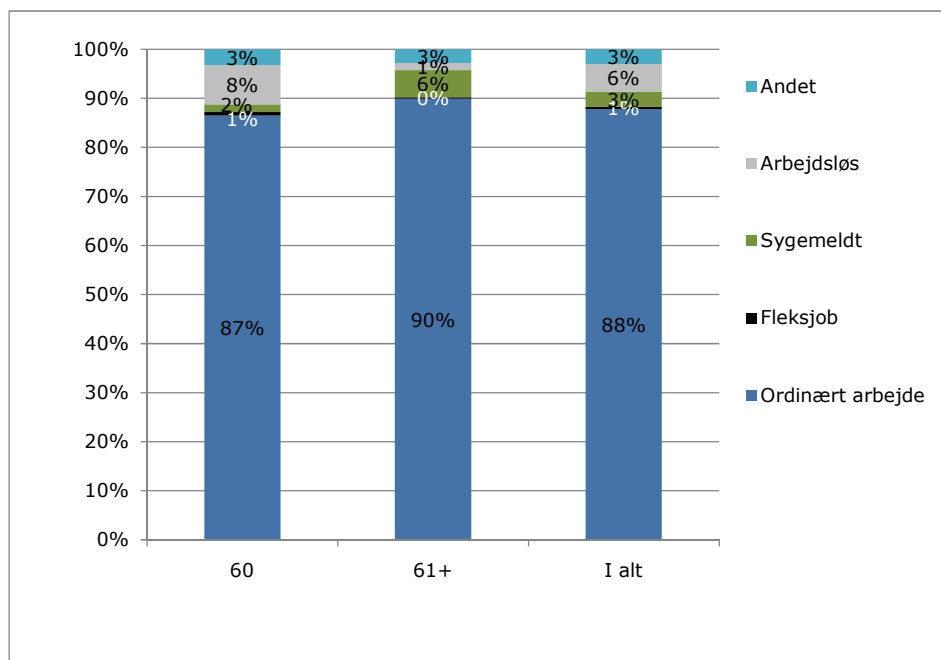
**Figur 14. Tilbagetrækningsalder fordelt på deltidsarbejde**



### 3.6.2. Arbejdsmarkedstilknytning og tilbagetrækningsalder

Medlemmer, som går på efterløn, når de er 60 år, kommer oftere direkte fra arbejdsløshed end medlemmer, som går på efterløn, når de er 61 år eller ældre.

**Figur 15. Medlemmernes status på arbejdsmarkedet umiddelbart inden overgang til efterløn**



8 procent af de efterlønnere, som trak sig tilbage, da de var 60 år, var arbejdsløse. Det samme var tilfældet for 1 procent af de efterlønnere, som var 61 år eller ældre, da de gik på efterløn. Forskellen er statistisk signifikant.

Personer, som har udskudt deres efterløn, kommer oftere direkte fra en sygemelding sammenlignet med efterlønnere, som fratrådte, da de blev 60 år. Det gælder 6 procent af de, der udskød efterlønnen mod 2 procent blandt de, der gik, da de var 60 år. Forskellen er statistisk signifikant.

Arbejdsmiljøinstituttet fandt et lignende resultat, da de undersøgte overgangen til efterløn blandt alle danske lønmodtagere i 2004. Her var der også en overvægt af personer, som kom direkte fra arbejdsløshed, blandt de der gik på efterløn, da de var 60 år<sup>5</sup>.

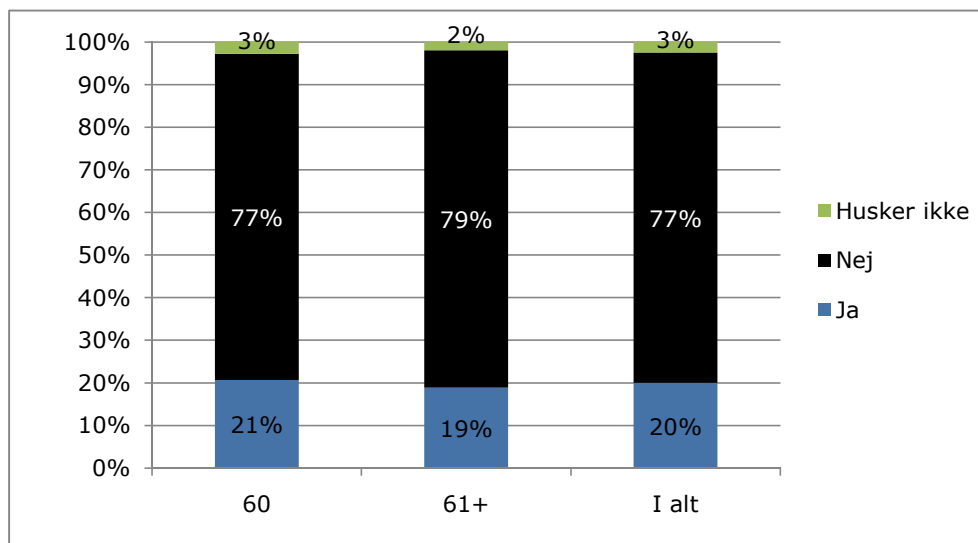
### 3.6.3. Sygemeldte og efterløn

Længerevarende sygdom er en oplagt årsag til at vælge at gå på efterløn.

20 procent af FOAs efterlønsmodtagere har været sygemeldt i en sammenhængende periode mindst 8 uger i de sidste 2-3 år, inden de gik på efterløn. Det svarer nogenlunde til niveauet blandt FOAs erhvervsaktive medlemmer, som er 55 år eller ældre<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Tilbagetrækning fra arbejde før pensionsalderen, AMI Rapport, Thomas Lund, Jacob Pedersen, Otto Melchior Poulsen, Arbejdsmiljøinstituttet, København, København, 2006

**Figur 16. Var du på noget tidspunkt sygemeldt i en sammenhængende periode på 8 uger eller mere i de sidste 2-3 år af dit sidste arbejde inden efterlønnen?**



Længere sammenhængende sygdom har dog tilsyneladende ingen forskel på tilbagetrækningsalderen. Forskellen mellem de to grupper er ikke signifikant forskellig.

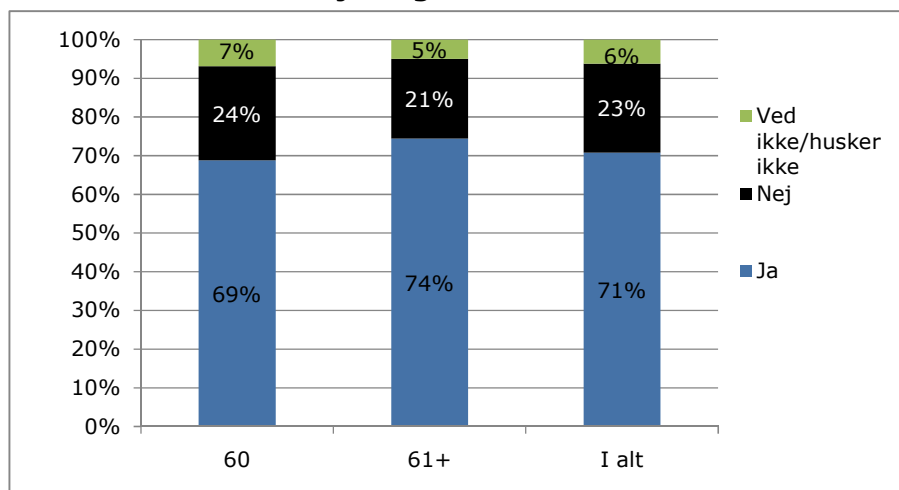
#### 3.6.4. Kendskab til den fleksible efterløn

Inden de forlod arbejdsmarkedet kendte 7 ud af 10 medlemmer til muligheden for at kombinere deltidsarbejde og efterløn.

Viden om muligheden for at kombinere efterløn med deltidsarbejde har tilsyneladende ikke effekt på tilbagetrækningsalderen. Det viser Figur 17. Kendskabet til ordningen er størst blandt de, der udskød deres efterløn, men forskellen er ikke signifikant.

De, der kendte til ordningen, arbejder i dag heller ikke oftere ved siden af deres efterløn end andre.

**Figur 17. Inden du gik på efterløn, var du da klar over, at det er muligt at kombinere deltidsarbejde og efterløn?**

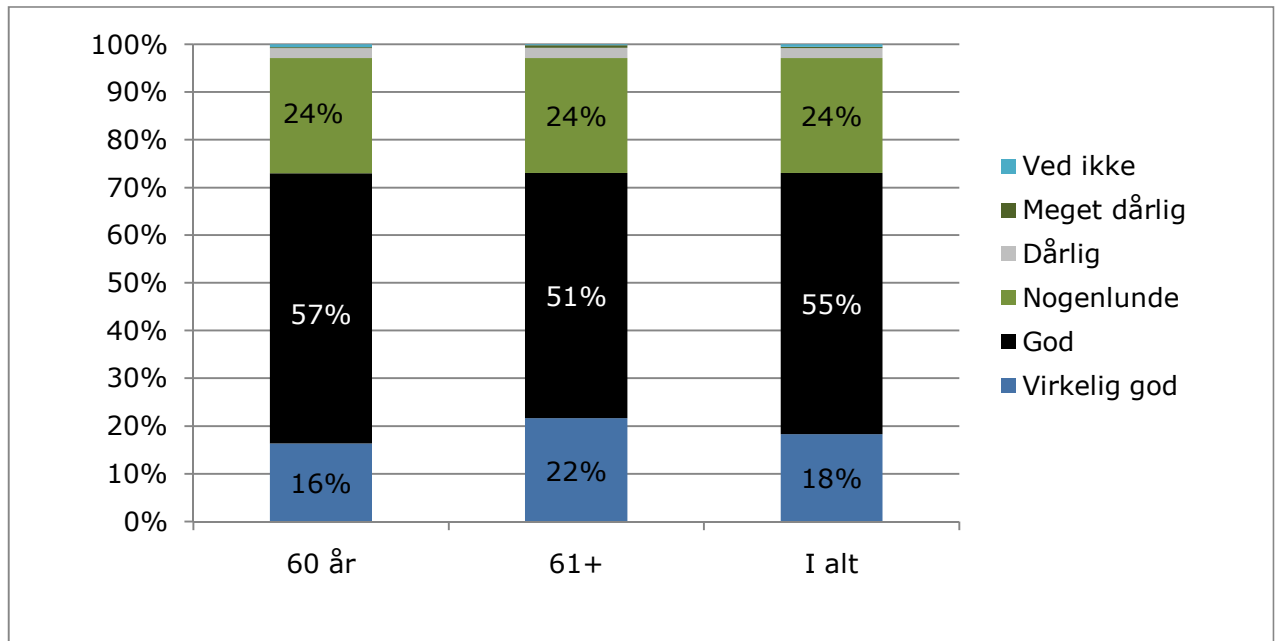


<sup>6</sup> [http://www.foa.dk/Forbund/Presse/Rapporter-undersogelser/Medlemmer/~media/Faelles/PDF/Rapporter-undersogelser/2010/Medlemmernes%20sygefravr2010pdf.ashx](http://www.foa.dk/Forbund/Presse/Rapporter-undersogelser/Medlemmer/~/media/Faelles/PDF/Rapporter-undersogelser/2010/Medlemmernes%20sygefravr2010pdf.ashx)

### 3.7. Helbred og tilbagetrækningsalder

Der er ingen sammenhæng mellem medlemmets tilbagetrækningsalder og medlemmets helbred. Der er en tendens til, at flere af de medlemmer, der har udskudt deres efterløn, har et virkelig godt helbred, men forskellen er lige netop ikke signifikant.

**Figur 18. Selvvurderet helbred og tilbagetrækningsalder**



Medlemmerne er blevet bedt om at vurdere deres nuværende helbred. Det er oplagt at sammenhængen mellem helbred og tilbagetrækningsalder ville være større på det tidspunkt, hvor medlemmet gik på efterløn. Næste afsnit viser, at den overvejende del af medlemmerne faktisk forbedrer deres helbred væsentligt under efterlønnen.

Det kan være en væsentlig forklaring på, hvorfor dårligt helbred ikke synes at påvirke tilbagetrækningsalderen, også selvom efterlønnen netop angiver helbred som en væsentlig begrundelse for at vælge ordningen.

#### 3.7.1. Efterlønnen forbedrer helbredet for 2 ud af 3 måneder

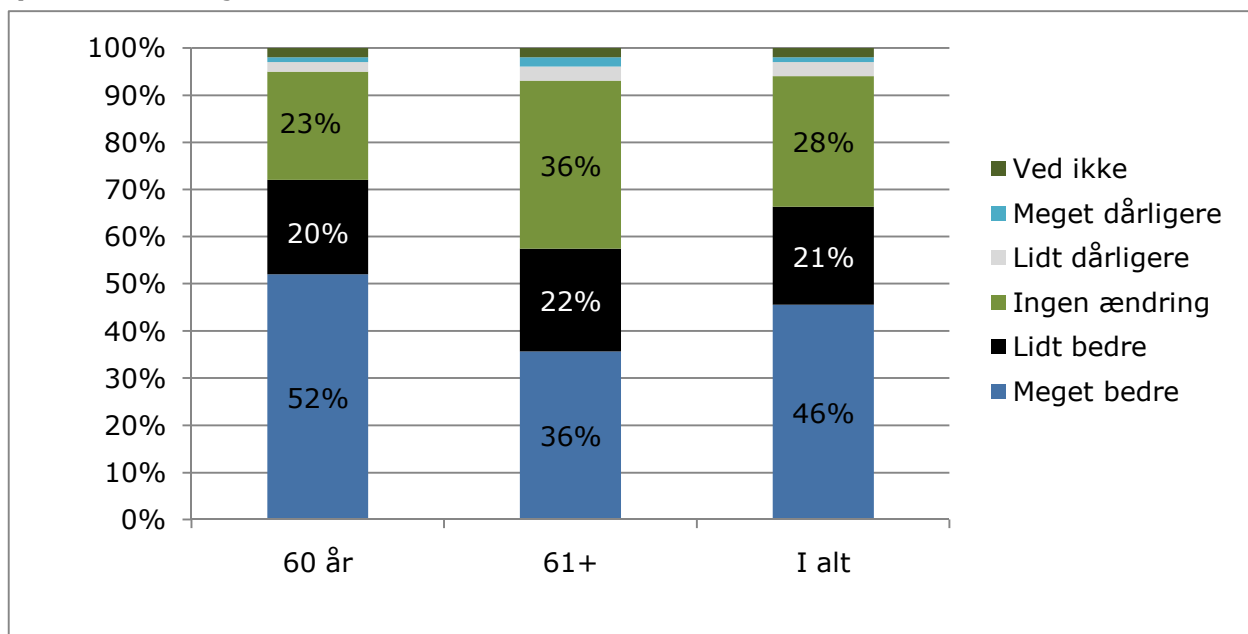
2 ud af 3 af FOAs efterlønsmodtagere har fået et bedre helbred, efter de stoppede med at arbejde.

46 procent har fået det meget bedre, og 21 procent har fået det lidt bedre.

Medlemmer, som gik på efterløn, så snart de havde muligheden (60 år), har mærket en betydeligt større effekt på helbredet end medlemmer, som udskød deres efterløn. Her har i alt 72 procent fået et bedre helbred mod kun 58 procent blandt de, som udskød efterlønnen. Forskellen er statistisk signifikant.

Et medlem beskriver udviklingen sådan: "Jeg har kun været på efterløn i godt en måned, men jeg føler, at jeg er kommet til "kræfter" og har fået overskud til mange ting, som jeg ikke har orket de sidste ca. 5 år."

**Figur 19. Er dit generelle velbefindende blevet værre eller bedre efter du er holdt op med at arbejde?**



### 3.8. Civilstand og tilbagetrækningsalder

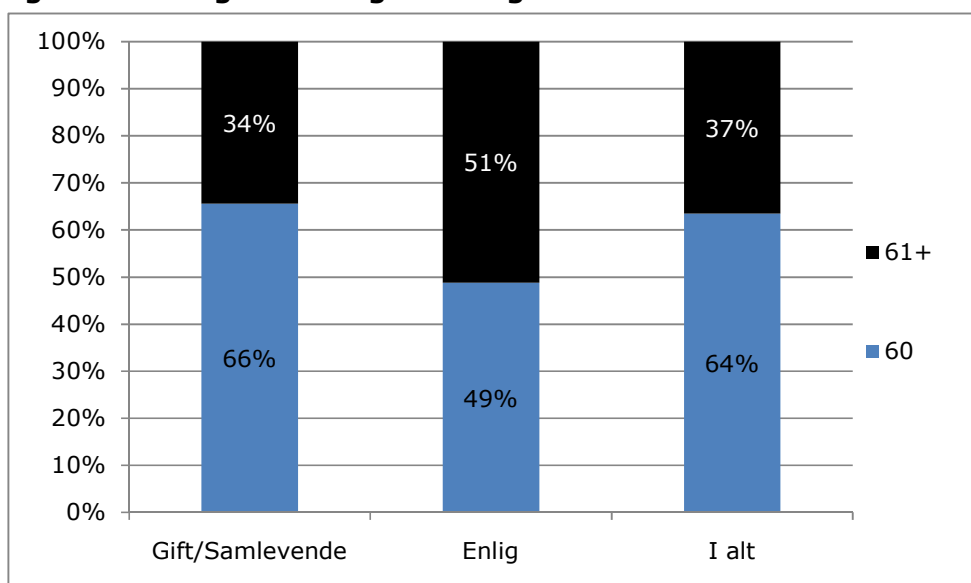
Efterlønnere, som er gift eller samlevende, trak sig væsentligt tidligere fra arbejdsmarkedet, end enlige medlemmer.

Her stoppede 2 ud af 3 på arbejdsmarkedet, da de fyldte 60 år. Det samme var kun tilfældet for halvdelen af de enlige medlemmer. Forskellen er signifikant.

Forskellen skyldes givetvis, at FOAs overvejende kvindelige medlemmer ønsker at trække sig fra arbejdsmarkedet, når deres mandlige - og derfor typisk ældre ægtefæller - stopper på arbejdsmarkedet.

At enlige fortsætter på arbejdsmarkedet længere, kan dog også skyldes, at de har en strammere økonomi.

**Figur 20. Tilbagetrækningsalder og civilstand.**



Interessant nok synes sammenhængen at være omvendt for FOAs mandlige medlemmer. Enlige mænd stopper tidligere på arbejdsmarkedet end mænd i parforhold. Der er dog så få mænd i undersøgelsen, at sammenhængen ikke er signifikant.

### 3.9. Begrundelser for efterlønnen og tilbagetrækningsalder

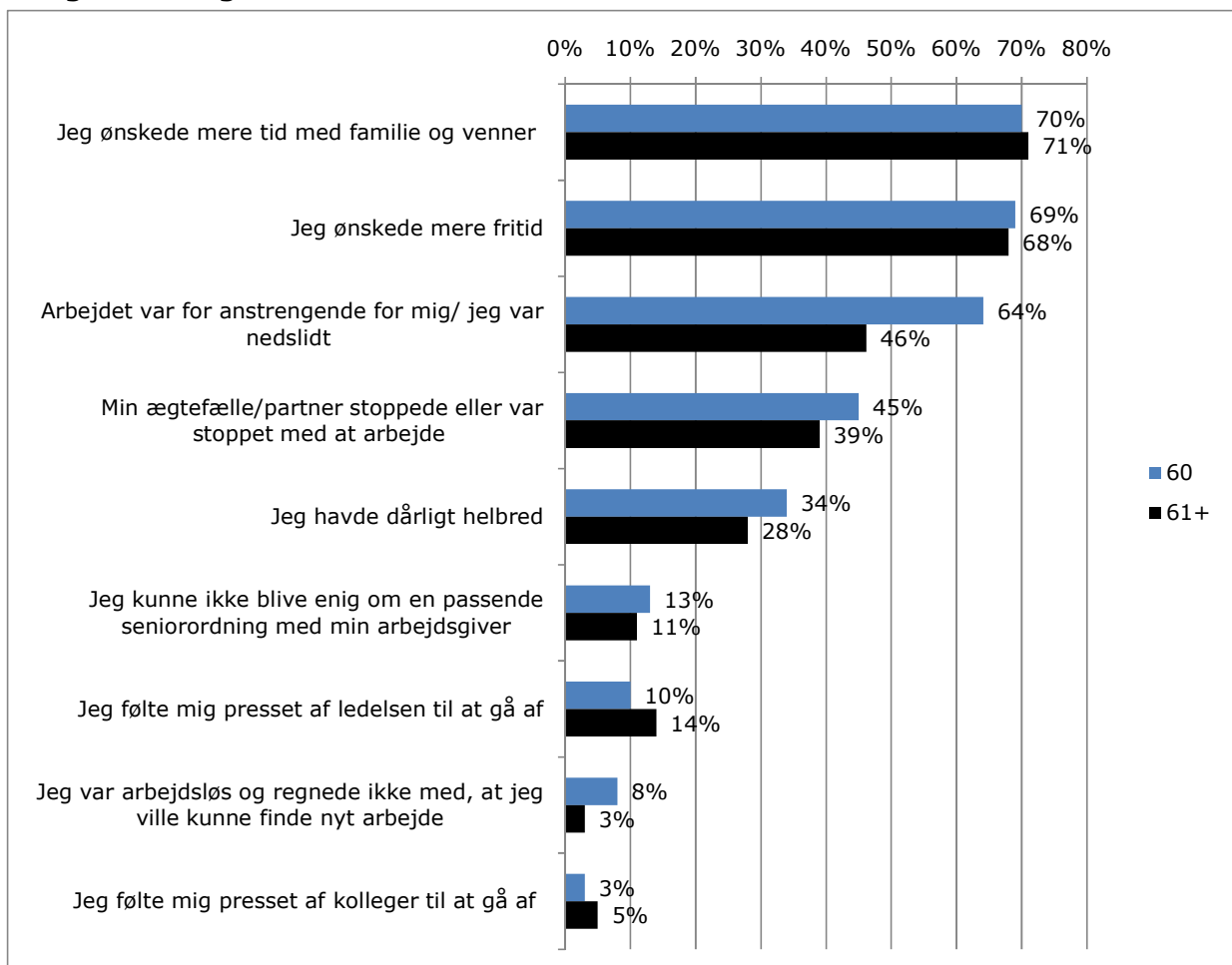
Medlemmer, som gik på efterløn, da de var 60 år, har andre begrundelser for at vælge efterlønnen, end medlemmer der udskød efterlønnen, til de var 61 år eller ældre. Det viser figur 21.

De, som ikke udskød efterlønnen, begrundede i højere grad deres tilbagetrækning i nedslidning og et for anstrengende arbejde. Det gælder 64 procent eller 2 ud af 3 medlemmer, mod kun 46 procent blandt de, der udskød efterlønnen til de var 61 år eller ældre.

De peger også oftere på, at deres partner var stoppet på arbejdsmarkedet, og at de havde et dårligt helbred, nemlig 34 procent, mod 28 procent blandt de der udskød efterlønnen.

Blandt medlemmer, der udskød efterlønnen, er der derimod flere (14 procent), som følte sig presset af ledelsen til at gå af. Forskellen er dog ikke signifikant.

**Figur 21. Medlemmernes begrundelser for valg af efterlønnen og deres tilbagetrækningsalder**



### 3.10. Arbejdsmiljøet og tilbagetrækningsalderen

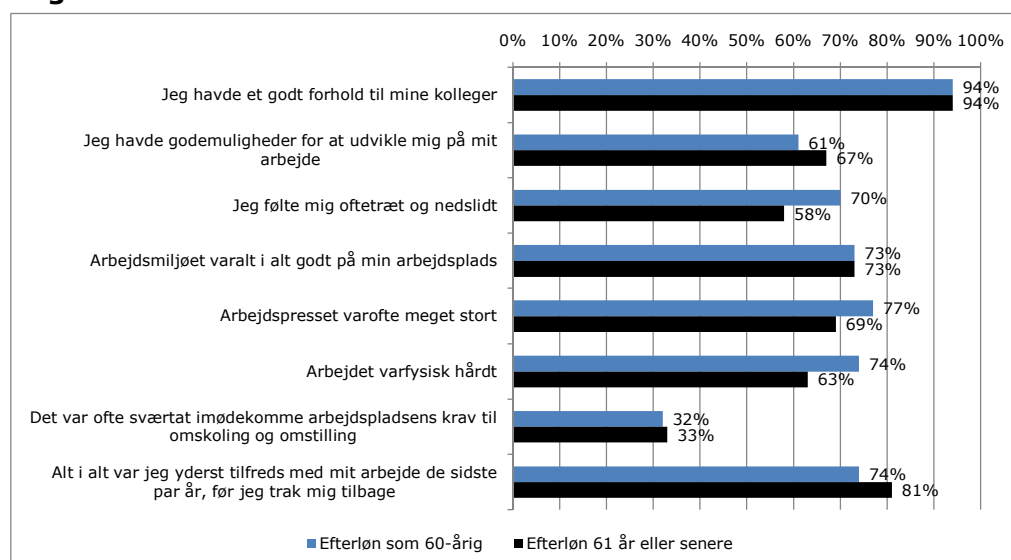
Medlemmernes arbejdsmiljø har betydning for deres tilbagetrækningsalder. Jo bedre arbejdsmiljø, jo senere forlader medlemmerne arbejdsmarkedet.

Figur 22 og hele afsnit 3.10 viser, at de efterlønnere, som valgte at udskyde deres efterløn, havde et bedre arbejdsmiljø på en række punkter:

- de havde bedre muligheder for at udvikle sig i arbejdet
- de følte sig mindre nedslidte
- de oplevede et mindre arbejdspress
- deres arbejde var mindre fysisk hårdt
- de var mere tilfredse med deres arbejde

Alle sammenhænge er statistisk stærkt signifikante ( $p < 0,00$ ).

**Figur 22. Arbejdsmiljø og tilbagetrækningsalder. Andel, som har svaret enig/helt enig.**

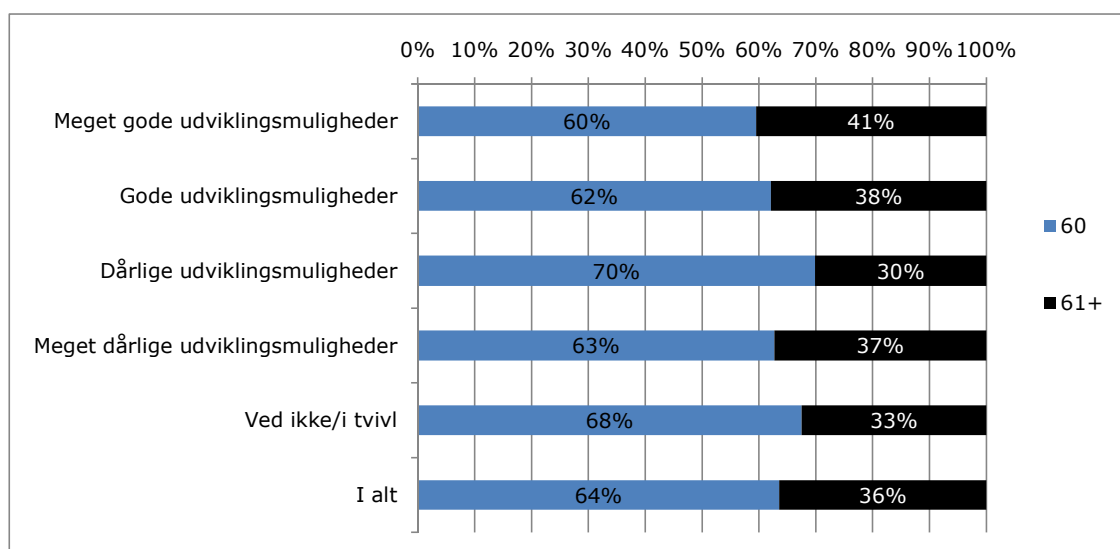


### 3.10.1. Udviklingsmuligheder og tilbagetrækningsalder

Medlemmer, der havde "meget gode" udviklingsmuligheder i deres job, forlod arbejdsmarkedet senere, end medlemmer med "dårlige" udviklingsmuligheder. Det viser figur 23.

Blandt medlemmer med meget gode udviklingsmuligheder udskød 41 procent deres efterløn, mod 30 procent blandt de, som havde dårlige udviklingsmuligheder.

**Figur 23. Udviklingsmuligheder og tilbagetrækningsalder**



Figur 23.

Jeg havde gode muligheder for at udvikle mig på mit arbejde. Svarmuligheder: Helt enig, enig, uenig, helt uenig.

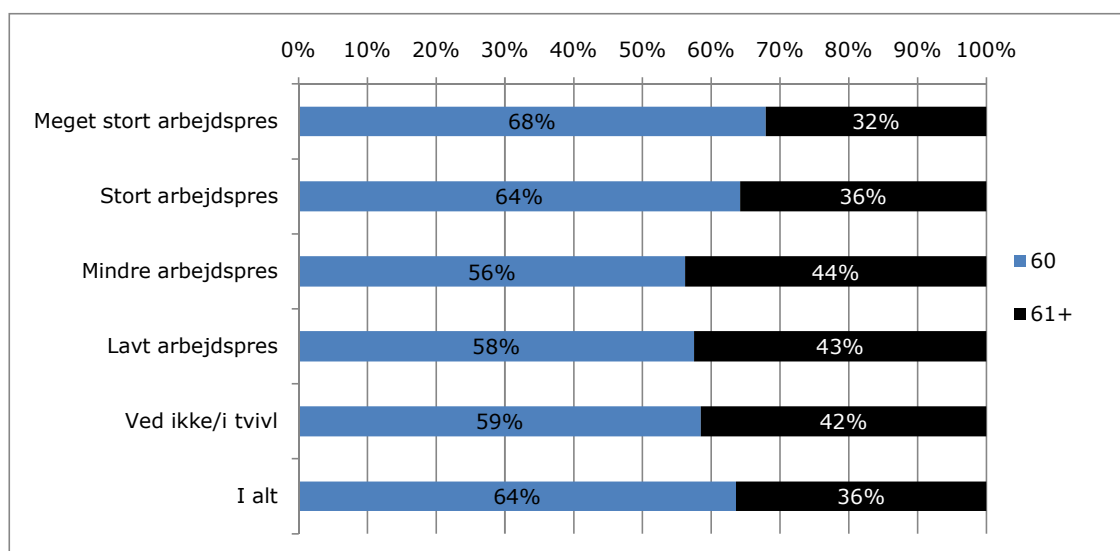


### 3.10.2. Arbejdspres

Jo større arbejdspres medlemmerne oplevede på arbejdsmarkedet, jo tidligere gik de på efterløn.

Blandt medlemmer, som var udsat for et meget stort arbejdspres i de sidste år, udskød 32 procent deres efterløn. Til sammenligning udskød 43 og 44 procent efterlønnen blandt medlemmer med et mindre eller lavt arbejdspres.

**Figur 24. Arbejdspres og tilbagetrækningsalder**



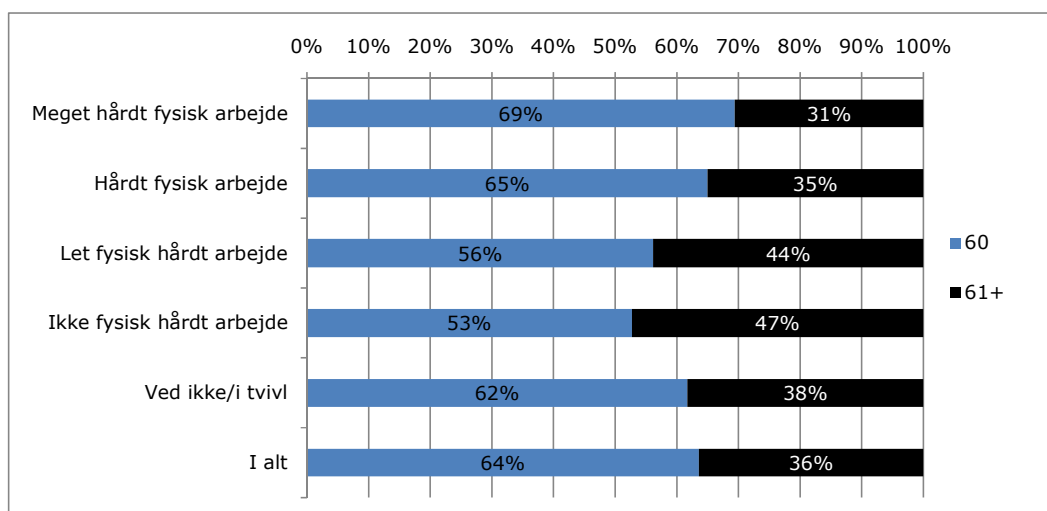
Figur 24. Arbejdspreset var ofte meget stort. Svarmuligheder: Helt enig, enig, uenig, helt uenig.

### 3.10.3. Fysisk hårdt arbejde

Medlemmer, som udførte fysisk hårdt arbejde, gik tidligere på efterløn end andre.

Blandt medlemmer, som havde meget hårdt fysisk arbejde, gik 69 procent på efterløn, da de fyldte 60 år. Blandt de medlemmer, som ikke havde fysisk hårdt arbejde, gik kun 53 procent på efterløn, da de fyldte 60 år.

**Figur 25. Fysisk arbejde og tilbagetrækningsalder**



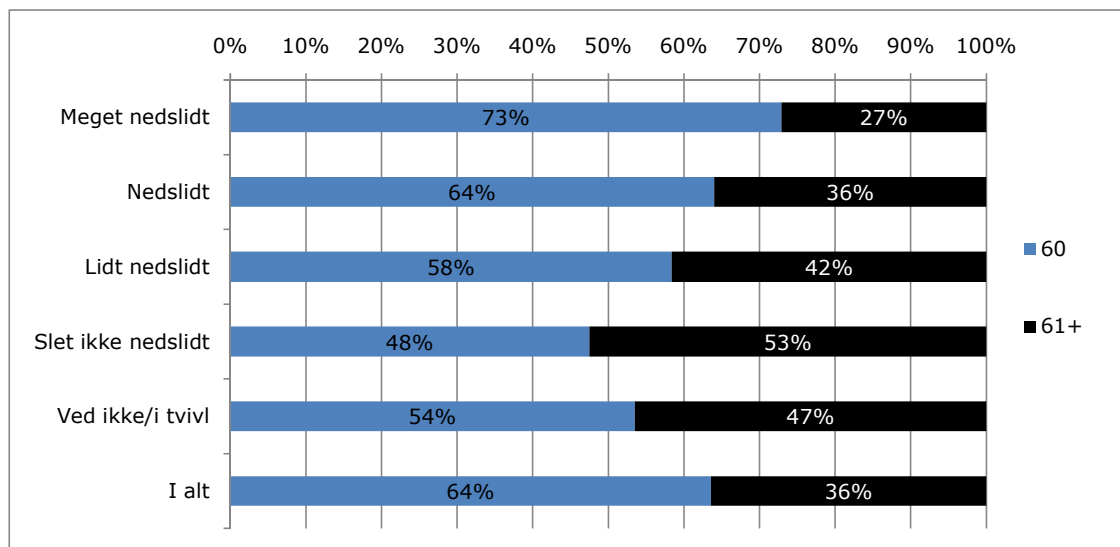
Figur 25. Arbejdet var fysisk hårdt. Svarmuligheder: Helt enig, enig, uenig, helt uenig.

### 3.10.4. Nedslidning

Også nedslidning påvirker tilbagetrækningsalderen kraftigt.

Blandt medlemmer, som oplevede at være meget trætte og nedslidte i årene op til deres efterløn, gik 73 procent på efterløn, så snart de havde muligheden (60 år). Blandt medlemmer, som ikke var nedslidte, gik kun 48 procent på efterløn, da de var 60 år.

**Figur 26. Nedslidning og tilbagetrækningsalder**

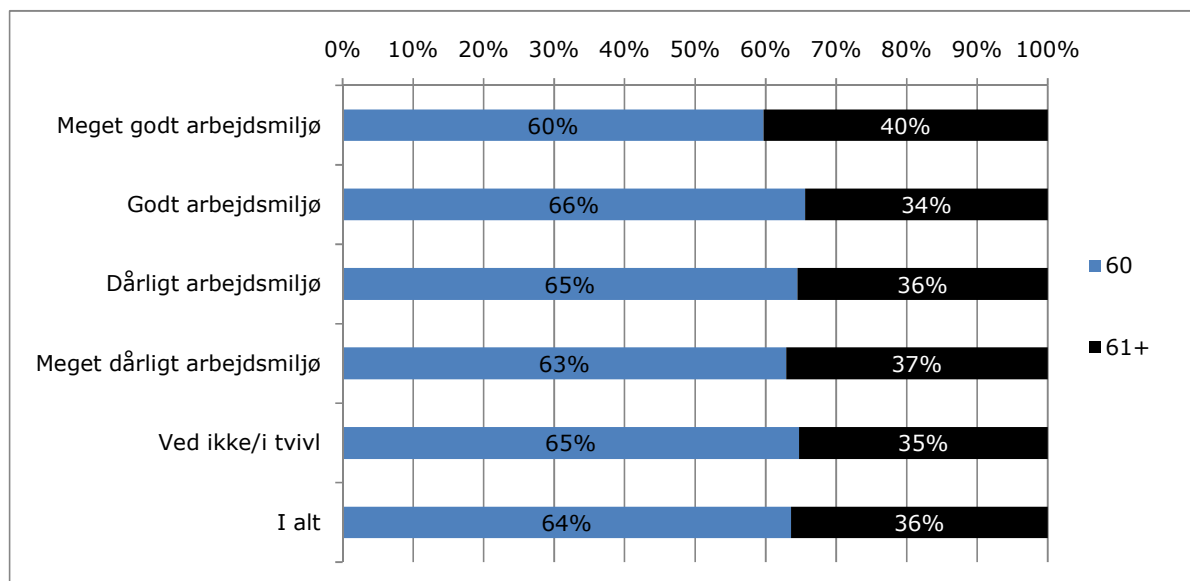


Figur 26. Jeg følte mig ofte træt og nedslidt. Svarmuligheder: Helt enig, enig, uenig, helt uenig.

### 3.10.5. Arbejds miljø

Medlemmerne er blevet bedt om at vurdere deres overordnede arbejdsmiljø i årene inden, de gik på efterløn. Denne vurdering har ingen sammenhæng med medlemmernes tilbagetrækningsalder.

**Figur 27. Arbejds miljø og tilbagetrækningsalder**



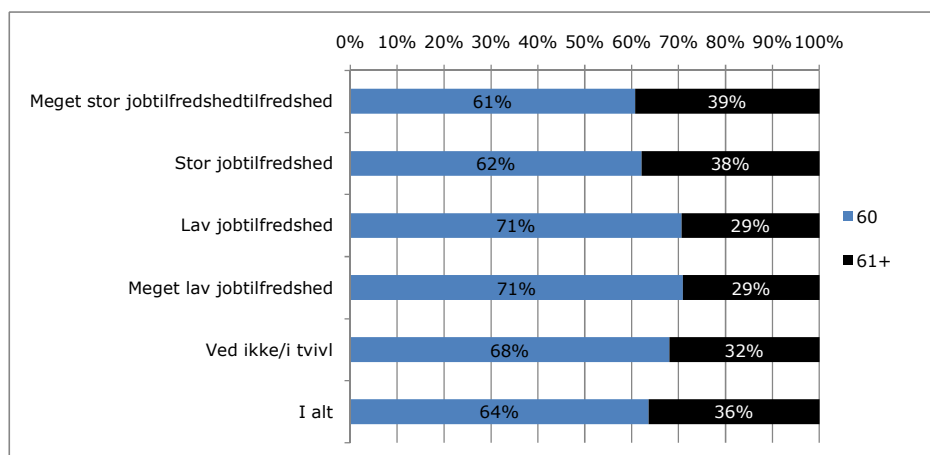
Figur 27. Arbejds miljøet var alt i alt godt på min arbejdsplads. Svarmuligheder: Helt enig, enig, uenig, helt uenig.

### 3.10.6. Tilfredshed med arbejdet

De medlemmer, som var tilfredse med deres arbejde, blev længere tid på arbejdsmarkedet, end medlemmer, som var utilfredse med deres job.

Blandt medlemmer med meget stor jobtilfredshed udskød 39 procent deres efterløn til efter de fyldte 61 år. Blandt medlemmer med lav jobtilfredshed udskød 29 procent deres efterløn.

**Figur 28. Jobtilfredshed og tilbagetrækningsalder**



Figur 29. Spørgsmålsformulering: Alt i alt var jeg yderst tilfreds med mit arbejde de sidste par år, før jeg trak mig tilbage. Svarmuligheder: Helt enig, enig, uenig, helt uenig.

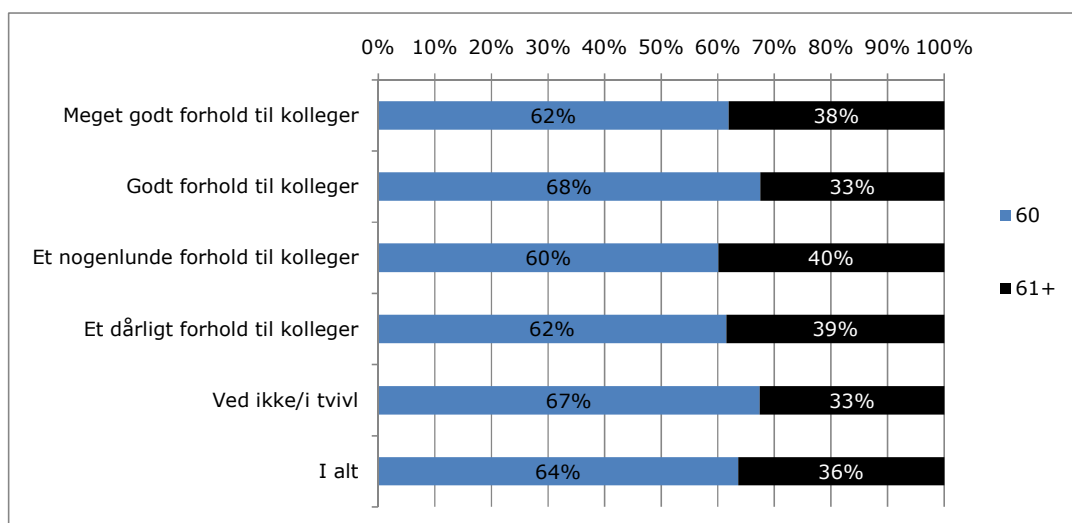
### 3.10.7. Forhold til kolleger og det sociale miljø

Man kunne forvente, at et godt forhold til kollegerne og et godt socialt miljø på arbejdspladsen kunne få medlemmerne til at udskyde deres efterløn.

Medlemmer med et meget godt forhold til deres kolleger går senere på efterløn end medlemmer med et godt forhold til deres kolleger. Forskellen er dog ikke signifikant.

Det skyldes sandsynligvis, at 94 procent af medlemmerne placerer sig i de to grupper, som har et "meget godt" eller "godt" forhold til deres kolleger.

**Figur 30. Forhold til kolleger og det sociale miljø.**

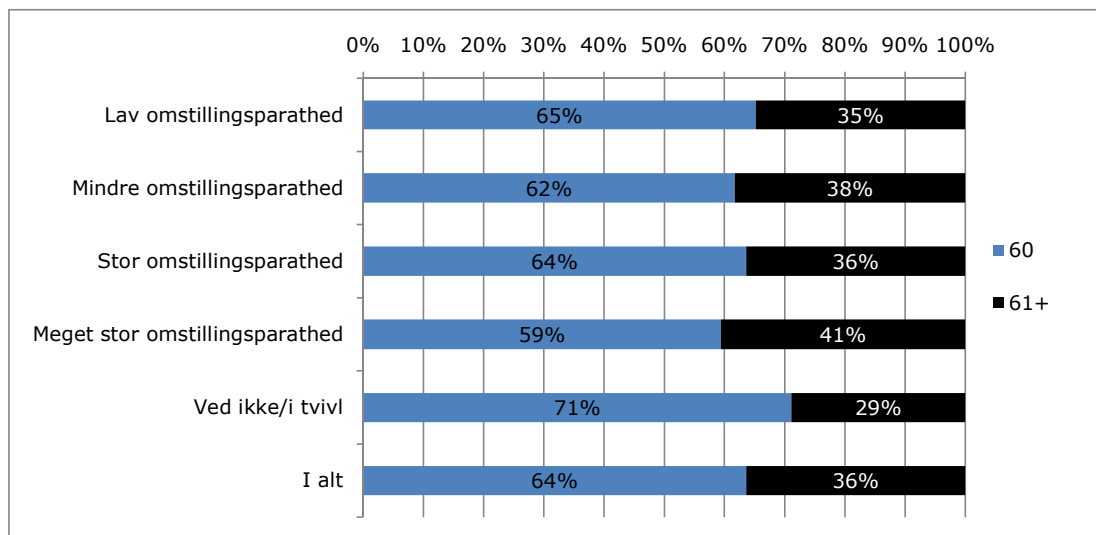


### 3.10.8. Omstilling og omstillingsparathed

Medlemmerne er spurgt, de havde svært ved at imødekomme arbejdspladsens krav til omskoling og omstilling de sidste år på arbejdsmarkedet.

Medlemmer med lav omstillingsparathed synes at gå tidligere på efterløn end andre medlemmer, men sammenhængen er ikke signifikant. Det viser figur 31.

**Figur 31. Omstillingsparathed og tilbagetrækningsalder**



Figur 31. Det var ofte svært at imødekomme arbejdspladsens krav til omskoling og omstilling. Svarmuligheder: Helt enig, enig, uenig, helt uenig.

Der er i alt 15 procent, der har svaret "ved ikke" på dette spørgsmål. Det er væsentligt flere sammenlignet med de øvrige spørgsmål (ca. 2 procent). Det tyder på, at medlemmerne har haft svært ved at forstå spørgsmålet om omstilling, og det kan skjule en eventuel sammenhæng.

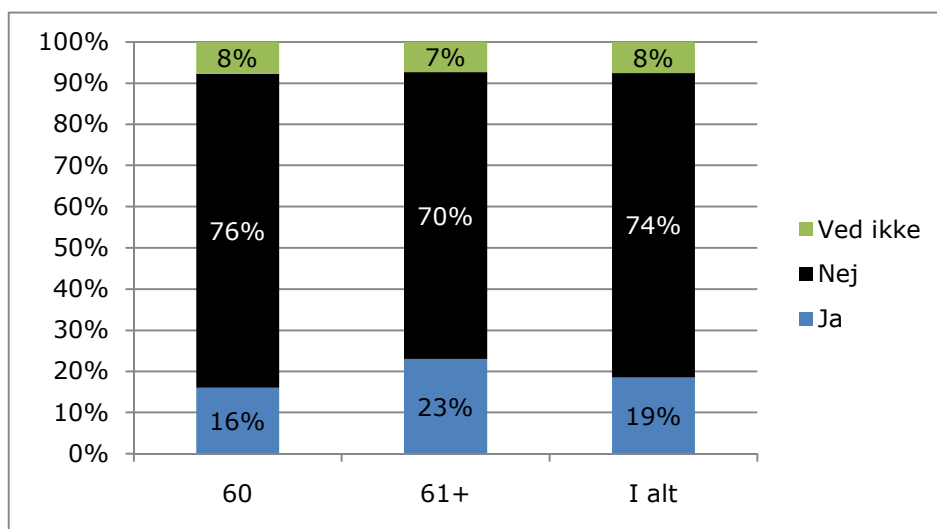
## 4. Kan tilbagetrækningsalderen påvirkes?

### 4.1. Opfordring fra arbejdspladsen og tilbagetrækningsalder

19 procent af efterløunnerne blev opfordret til at udskyde efterlønnen af deres arbejdsplads.

Hvis arbejdspladsen opfordrer den ansatte til at udskyde efterlønnen, gør det en forskel for tilbagetrækningsalderen. 23 procent af de, der udskød efterlønnen, blev opfordret af deres arbejdsgiver. Det samme var tilfældet for 16 procent af de, som stoppede, da de fyldte 60 år. Forskellen er statistisk signifikant.

**Figur 32. Gjorde din arbejdsplads noget for at få dig til at blive?**



Vender man sammenhængen om viser det sig, at 45 procent af de, som modtog en opfordring, fortsætter på arbejdsmarkedet, til de er 61 år eller ældre. Det gælder kun 34 procent af de, som *ikke* modtog en opfordring. Forskellen er signifikant.

Det skal påpeges, at de, som opfordres til at blive, sandsynligvis også har større forudsætninger for fortsat at varetage deres job, og derfor kan de også være mere åbne over for til at fortsætte på jobbet.

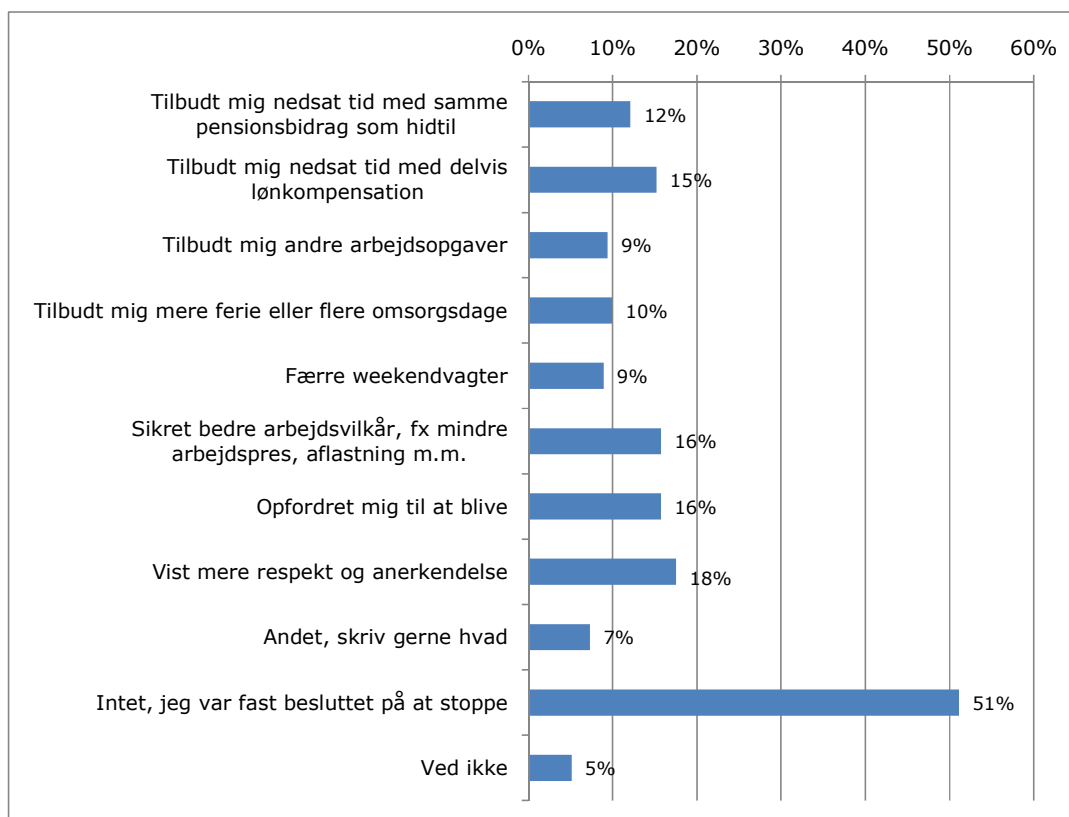
Den tese bekræftes, når man ser nærmere på den gruppe, som modtog en opfordring. De, der blev opfordret til at blive, følte sig mindre nedslidte, og var mere tilfredse med deres job, end de, der ikke fik en opfordring.

### 4.2. Kunne din arbejdsplads have gjort noget for at du udskød efterlønnen?

Kan arbejdspladsen være med til at fastholde FOAs medlemmer på arbejdsmarkedet? På det spørgsmål er medlemmerne meget delte.

Halvdelen af FOAs efterlønnere peger på, at et eller flere initiativer fra arbejdsplads kunne have fået dem til at udskyde efterlønnen. Den anden halvdel var derimod fast besluttet på at stoppe på arbejdsmarkedet.

**Figur 33. Kunne din arbejdsplads have gjort noget for at få dig til at blive på arbejdsmarkedet?**



**Fire initiativer kunne få mellem 15 og 20 procent af medlemmerne til at overveje at udskyde efterlønnen:**

- Hvis arbejdspladsen viste mere respekt og anerkendelse, ville 18 procent overveje at udskyde efterlønnen. Det gælder især medlemmer fra Social- og Sundhedssektoren.
- Hvis arbejdspladsen blot opfordrede medlemmerne til at udskyde efterlønnen, ville 16 procent af medlemmerne overveje det. Det gælder også i højere grad for medlemmer fra Social- og Sundhedssektoren. En opfordring fra arbejdsgiveren synes også at gøre større forskel for de medlemmer, som allerede havde udskudt efterlønnen. Her ville 20 procent have udskudt efterlønnen yderligere, hvis de var blevet opfordret til det.
- Bedre arbejdsvilkår, for eksempel i form af mindre arbejdspress, ville få 16 procent til at udskyde efterlønnen. Det gælder i lidt mindre grad for medlemmer af Pædagogisk Sektor.
- Tilbud om nedsat tid med delvis lønkompensation ville få 15 procent af efterlønnerne til at udskyde deres tilbagetrækning. Det gælder i højere grad de, der allerede har udskudt efterlønnen.

**Fire initiativer kunne få mellem 9 og 12 procent af efterlønnerne til at udskyde deres efterløn:**

- 12 procent ville udskyde deres efterløn, hvis arbejdsgiveren tilbød nedsat tid med fuldt pensionsbidrag. Det gælder også i højere grad for dem, der allerede havde udskudt deres efterløn.

- Mere ferie eller flere omsorgsdage kunne få 10 procent til at udskyde efterlønnen.
- Andre arbejdsopgaver kunne få 9 procent til at udskyde efterlønnen.
- Færre weekendvagter kunne også få 9 procent til at udskyde efterlønnen. Det gælder primært for medlemmer af Social- og Sundhedssektoren.

7 procent angiver, at andre tilbud kunne få dem til at udskyde efterlønnen. Det gælder primært medlemmer, hvis svar i et eller andet omfang hører under de andre kategorier. Det gælder eksempelvis tilbud om nedsat arbejdstid. Andre nævner også tilbud om at være afløser på arbejdspladsen og mulighed for fleksibel efterløn.

5 procent svarer ved ikke.

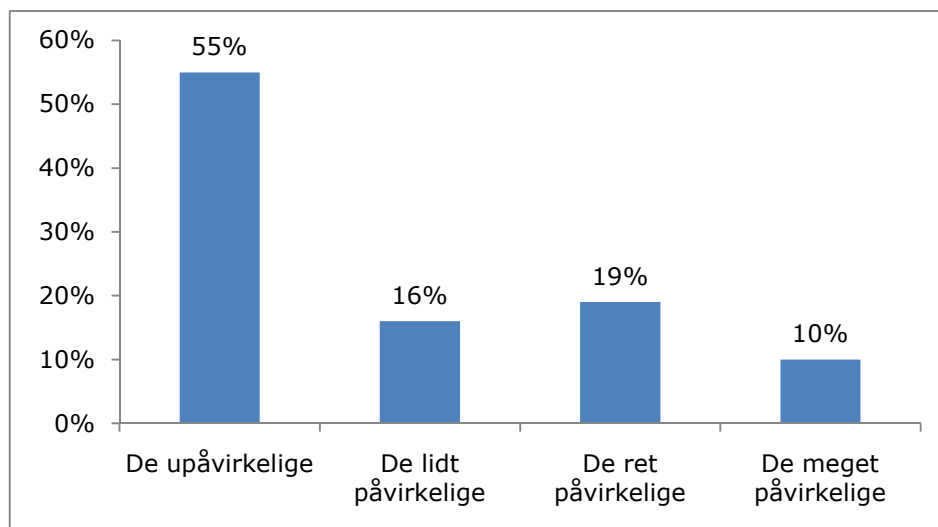
### 4.3. Hvilke medlemmer kan påvirkes til senere tilbagetrækning?

Medlemmer, som gik på efterløn, da de var mellem 61 og 64 år gamle, var mere påvirkelige over for argumenter og initiativer fra arbejdspladsen end andre medlemmer.

De mindst påvirkelige medlemmer findes i Kost- og Servicesektoren og i Pædagogisk Sektor.

For at undersøge, hvilke grupper af medlemmer, som er mest påvirkelige, er medlemmerne delt i 4 grupper alt efter, hvor mange initiativer, som kunne få dem til at udskyde deres efterløn. Grupperne er her kaldt "de upåvirkelige", "de lidt påvirkelige", "de ret påvirkelige" og "de meget påvirkelige". De meget påvirkelige er medlemmer, som har sat kryds ved mindst 4 forhold, som kunne få dem til at udskyde deres efterløn, de ret påvirkelige har sat kryds ved 2 eller 3 forhold, og de lidt påvirkelige har sat 1 kryds.

**Figur 34. Medlemmerne fordelt efter, i hvor høj grad en række forhold kunne have fået dem til at udskyde deres tilbagetrækning.**



De vigtigste resultater er:

- Social- og Sundhedssektorens medlemmer er mest påvirkelige over for at udskyde efterlønnen.
- De, der allerede har udskudt efterlønnen, er mere påvirkelige over for at udskyde den yderligere.
- Medlemmer, der arbejdede i behandlings- og socialpsykiatrien, er mest påvirkelige over for at fortsætte på arbejdsmarkedet. De mindst påvirkelige arbejder på dag- og handicapinstitutioner.

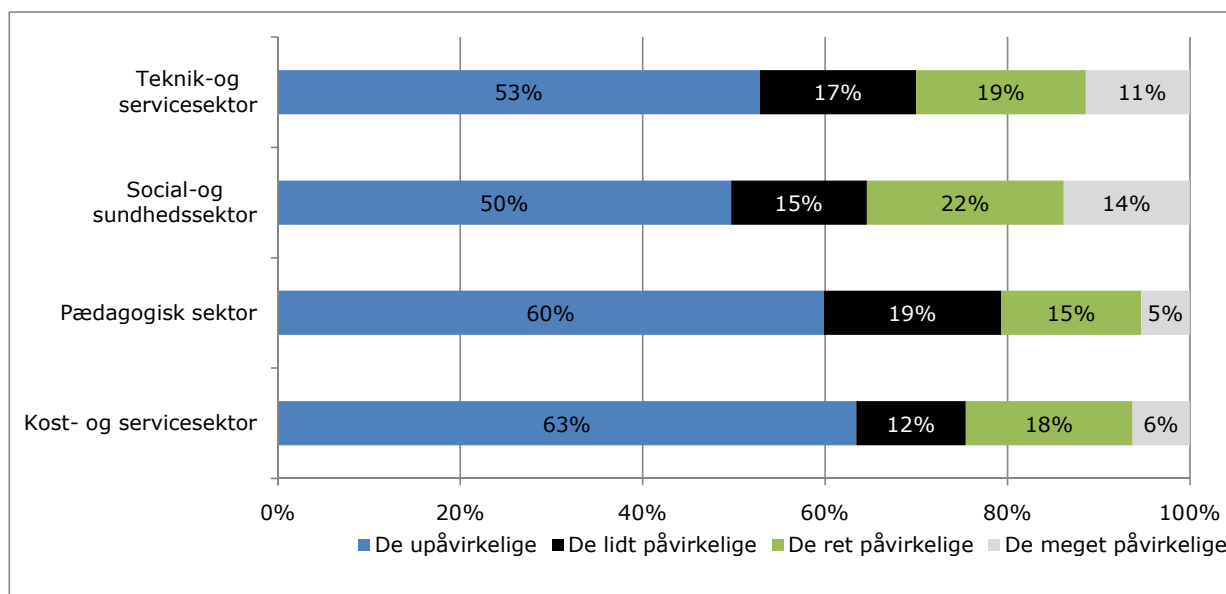
### 4.3.1. Sektor og påvirkelighed

Medlemmerne i Social- og Sundhedssektoren er mest åbne over for at kunne blive længere på arbejdsmarkedet. Her kunne 50 procent være åbne over for mindst ét initiativ. Hver tredje er åbne over for mindst 2 forslag.

Medlemmerne af Kost- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor er de mindst påvirkelige. Her er mellem 60 og 63 procent i den upåvirkelige gruppe.

Teknik- og Servicesektoren placerer sig imellem de to grupper. Forskellene er signifikante.

**Figur 35. Sektor og påvirkelighed.**

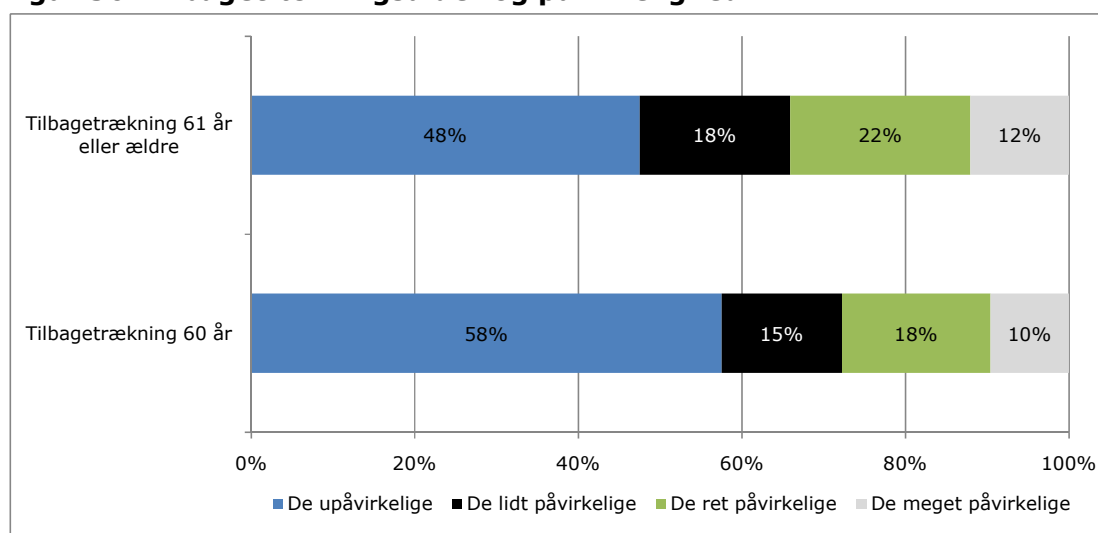


### 4.3.2. Tilbagetrækningsalder og påvirkelighed

Interessant nok er de efterlønnere, som allerede udskød deres efterløn, til efter de fyldte 61 år, de mest åbne over for at udskyde deres efterløn yderligere. Her ville 52 procent have været åbne over for mindst ét initiativ fra arbejdspladsen. Blandt de, der gik på efterløn, da de fyldte 60 år, hører kun 42 procent til blandt de påvirkelige.

Forskellen er signifikant.

**Figur 36. Tilbagetrækningsalder og påvirkelighed.**



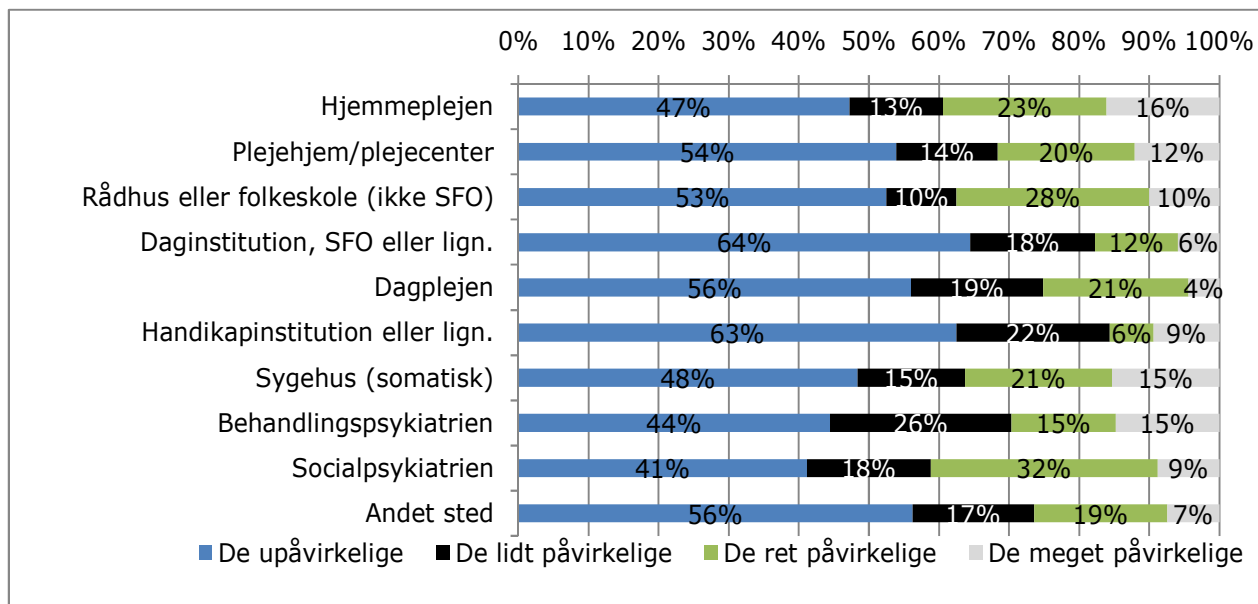


### 4.3.3. Arbejdssted og påvirkelighed

Der er stor forskel på påvirkeligheden alt efter medlemmernes arbejdssted.

Medlemmer, der arbejdede i daginstitutioner og handicapinstitutioner, er således de mindst påvirkelige, og medlemmer i social- og behandlingspsykiatrien er de mest påvirkelige. Forskellene er statistisk signifikante.

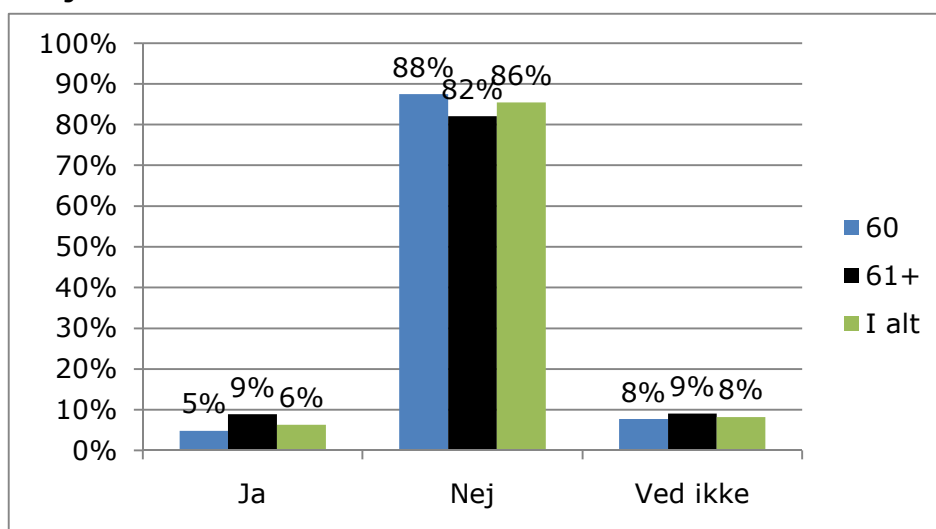
**Figur 37. Arbejdssted og påvirkelighed.**



### 4.4. Kun få fortryder deres tilbagetrækning

I alt 6 procent af efterlønsmodtagerne ville fortryde deres tilbagetrækning, hvis de havde muligheden.

**Figur 38. Hvis du havde muligheden, ville du så fortryde din tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet?**



Det gælder i lidt højere grad for de, der allerede udskød deres efterløn, til efter de fyldte 61 år. Forskellen er statistisk signifikant.

I en lignende undersøgelse fra 2010 blandt HK's medlemmer, svarer 11 procent, at de har fortrudt deres tilbagetrækning<sup>7</sup>. Det er dermed også signifikant flere end blandt FOAs medlemmer.

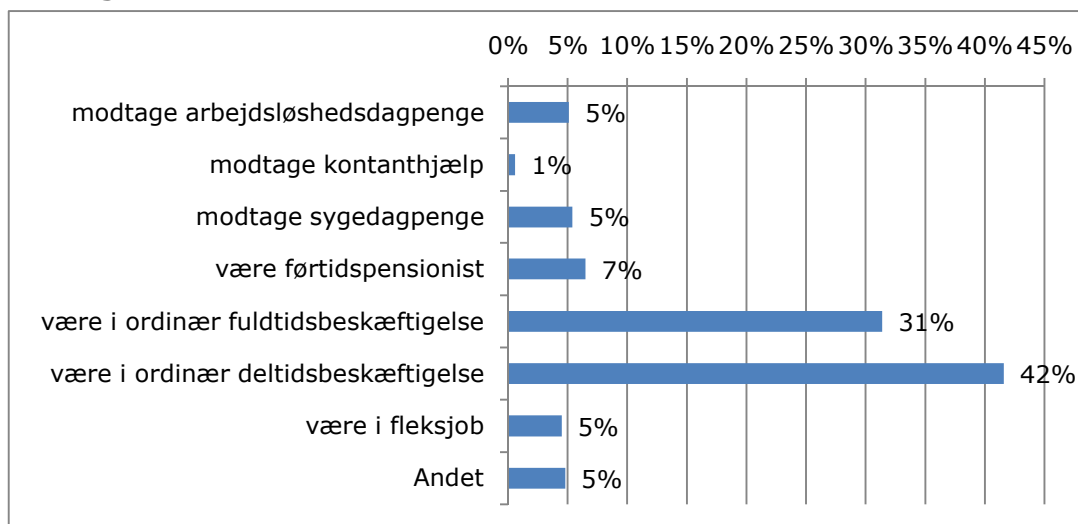
#### 4.5. Medlemmernes alternativer til efterlønnen

Medlemmerne er spurgt, hvad de tror, de ville lave i dag, hvis de ikke havde muligheden for at gå på efterløn. Det er selvfølgelig et noget hypotetisk spørgsmål, og medlemmerne kan heller ikke formodes at have fuldt kendskab til, hvilke alternativer de ville have ifølge gældende regler.

Figur 39 fortæller, at 42 procent ville være i ordinær deltidsbeskæftigelse og 31 procent ville være i ordinær fuldtidsbeskæftigelse.

7 procent tror de ville være førtidspensionister, og 5 procent ville være på sygedagpenge. 5 procent tror de ville modtage arbejdsløshedsdagpenge, og 5 procent ville være i fleksjob. Endelige vurderer 1 procent, at de ville modtage kontanthjælp.

**Figur 39. Hvis vi forestiller os, at efterlønsordningen ikke eksisterede, tror du så, du i dag ville ...**



<sup>7</sup> [http://hk.dk/temaer/efterloen\\_det\\_skal\\_vaere\\_dit\\_valg/hk\\_undersogelser\\_om\\_efterloen](http://hk.dk/temaer/efterloen_det_skal_vaere_dit_valg/hk_undersogelser_om_efterloen)

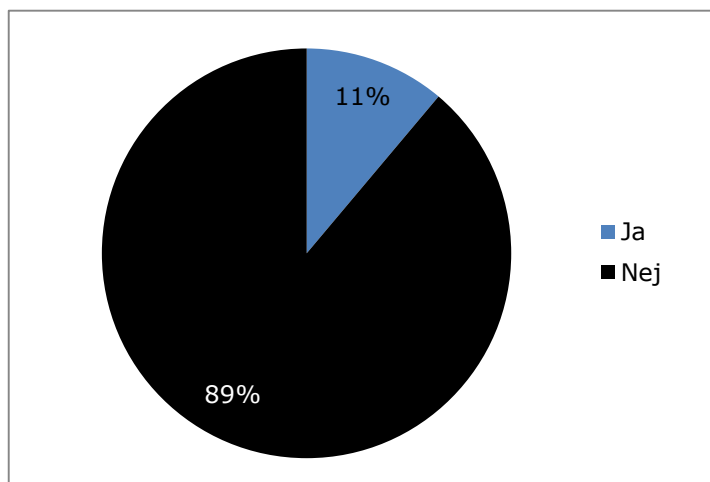
## Arbejde ved siden af efterlønnen

### 4.6. Erhvervsarbejde ved siden af efterlønnen

11 procent af FOAs efterlønsmedlemmer har erhvervsarbejde ved siden af deres efterløn. Efterlønnerne arbejder i gennemsnit 11 timer i ugen.

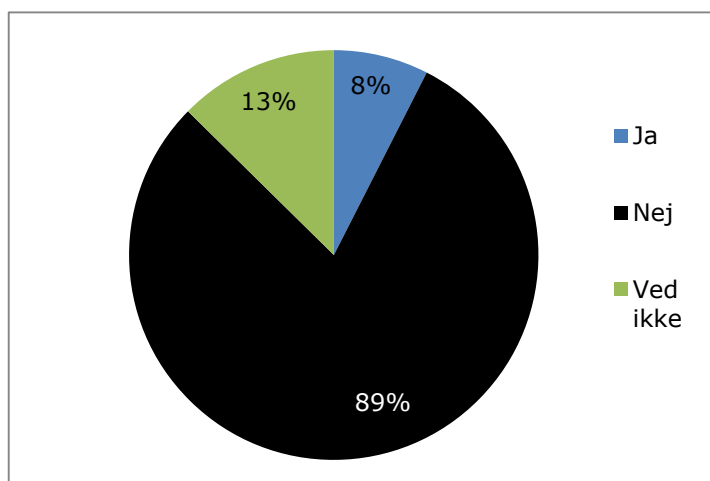
Medlemmer af Kost- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor arbejder mindre ved siden af efterlønnen end medlemmer af Social- og Sundhedssektoren (figur ikke vist).

**Figur 40. Har du erhvervsarbejde ved siden af efterlønnen?**



Figur 41 viser, at 8 procent af efterlønnerne vil gerne arbejde flere timer om ugen, end de allerede gør i dag. Det gælder i højere grad de medlemmer, som allerede arbejder ved siden af deres efterløn (15 procent).

**Figur 41. Kunne du tænke dig at arbejde flere timer om ugen ved siden af din efterløn?**



Medlemmerne er blevet spurgt, hvorfor de ikke allerede i dag, arbejder det antal timer, de ønsker.

De to mest udbredte begrundelser er, at yderligere arbejde ikke ville betale sig økonomisk på grund af modregning i efterlønnen, samt at der på grund af jobsituationen ikke er arbejde af få.

Et medlem beskriver også, hvordan det bliver for "besværligt at holde øje med timer, 29 timer på så og så mange dage. Det ville være ideelt, at man måtte arbejde et vist antal timer uden modregning på årsbasis, da der kan være uger, man ville arbejde måske 37 timer og andre 0 timer. Der er for meget kontrol og umyndiggørelse".

3 ud af 4 arbejder på deres gamle fagområde, og 6 ud af 10 arbejder på deres gamle arbejdsplads. Der er så få efterlønnere, der arbejder, at det ikke er muligt at se eventuelle forskelle mellem sektorerne.

#### 4.7. Frivilligt arbejde

16 % af efterløunnerne har udført frivilligt arbejde inden for det seneste år. Heraf arbejder 25 procent på deres tidligere arbejdsområde. Det viser tabel 2 og 3.

**Tabel 2. Har du udført frivilligt arbejde inden for det seneste år?**

	Respondenter	Procent
Ja	204	16%
Nej	1.051	83%
Ved ikke	4	0%
I alt	1.259	100,00%

**Tabel 3. Udfører du frivilligt arbejde på dit tidligere arbejdsområde?**

	Respondenter	Procent
Ja	52	25%
Nej	150	72%
Ved ikke	7	3%
I alt	209	100,00%

En efterløkker beskriver ulemperne ved at være frivillig på sin tidligere arbejdsplads:

"Jeg hjælper beboerne, når der er udflugt og på ferie. Jeg havde det lidt svært i begyndelsen, fordi jeg syntes, det var synd for mine forhenværende kollegaer, at jeg nu kunne være med til det sjove, og de skulle klare alt det grove og skulle løbe endnu stærkere på grund af nedskæringer."

FOAs efterlønsmedlemmer udfører mange former for frivilligt arbejde. Det ses i Tabel 4.

**Tabel 4. Udfører du nogle af følgende opgaver i dit frivillige arbejde? (Sæt gerne flere krydser)**

	Respondenter	Procent
Besøgsven for ældre, børn eller lign.	39	19%
Frivillig på plejecenter, aktivitetscenter og lign.	35	17%
Frivillig på sygehus	0	0%
Frivillig i daginstitution	1	1%
Lektiehjælper	4	2%
Hjælper i genbrugsbutik, café mv.	38	18%
Organiserer idræt mv.	23	11%
Organiserer kulturelle aktiviteter (bankospil, udflugtermv.)	27	13%
Andet	85	41%
I alt	208	

De tre mest udbredte aktiviteter er at være besøgsven for ældre eller børn (19 procent), arbejde i genbrugsbutik/café (18 procent) eller være frivillig på plejecentre eller lignende (17 procent).

Hele 41 procent svarer, at de arbejder med andre typer frivilligt arbejde. Det gælder blandt andet medlemmer fra Social- og Sundhedssektoren, som udfører frivilligt arbejde på deres tidligere arbejdsområde – blandt andet som vågekoner eller som rådgivere i patientforeninger.

Endelig er der også flere, som er aktive i forskellige idrætsforeninger.

## 5. Metode

FOA havde på tidspunktet for denne undersøgelse ca. 10.400 medlemmer på efterløn. Medlemsregistret indeholdt en e-mail-adresse til lidt over 6.000 af disse medlemmer. 2.500 fra sidstnævnte medlemsgruppe blev udvalgt tilfældigt til denne undersøgelse.

Undersøgelsen er gennemført i perioden 3. december – 11. december 2010. Medlemmerne modtog én påmindelse i perioden.

Undersøgelsen indeholdt spørgsmål om baggrunden for medlemmernes efterløn, medlemmernes arbejdssituation forud for deres efterløn, omfanget af og ønskerne til lønarbejde ved siden af efterlønnen og medlemmernes evt. deltagelse i frivilligt arbejde. Derudover blev der også stillet spørgsmål om seniorarbejdet i FOA-

I 182 tilfælde blev mailen med invitation og link til undersøgelsen ikke afleveret. Der var således 2.318 medlemmer, som faktisk modtog invitationen. 56 procent af disse eller 1.287 medlemmer har gennemført undersøgelsen fuldt ud. Yderligere 91 medlemmer har afgivet nogen svar. 21 medlemmer eller knapt 1 procent af de inviterede oplyste, at de ikke er på efterløn.

I betragtning af, at medlemmerne har modtaget en uvarslet invitation pr. mail, er svarprocenten meget tilfredsstillende. Den ligger fuldt på linje med eller højere end svarprocenten i andre undersøgelser, hvor medlemmer – der ikke har tilmeldt sig forbundets elektroniske medlemspanel – inviteres til en undersøgelse.

Analysen af svarene er udført på data, som er vægtet for, hvordan samtlige efterlønsmedlemmer i FOA fordeler sig på forbundets fire sektorer.

Statistiske test er gennemført med 95%-konfidensinterval. Censureret