



Sammenhæng mellem efterløn og arbejdsmiljø

Konflikter betyder at både akademikere og ufaglærte går på efterløn

Det er en af konklusionerne i en ny undersøgelse. Undersøgelsen viser, at uanset hvilken socialgruppe, man tilhører, så er konflikter i arbejdet en faktor som gør, at folk trækker sig fra arbejdsmarkedet. En anden psykosocial faktor, som undersøgelsen også peger på, er lave udviklingsmuligheder. Men også de ergonomiske forhold skal være gode. Hvis man fx udfører meget af sit arbejde stående eller gående eller har arbejde, hvor man er nødt til at arbejde med vrid i ryggen og nakken, betyder det, at man går på efterløn.

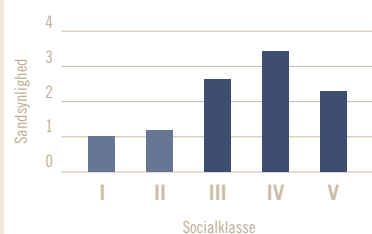
Konflikter og udvikling

Jo flere konflikter og jo dårlige muligheder for udvikling i arbejdet, des større sandsynlighed er der for at man går på efterløn. Dette gælder for alle uanset køn og socialgruppe. Så hvis man vil holde folk på arbejdet, er det vigtigt at minimere konflikter og stadig have gode muligheder for at kunne udvikle sig.

Bøjlet nakke og ryg

Det fysiske arbejdsmiljø spiller også ind på om du vil på efterløn. Sandsynligheden

Risiko for efterløn i fem socialklasser



Socialklasse 3, 4 og 5 har større sandsynlighed for at komme på efterløn end socialklasse 1 og 2.

December 2005

øges i takt med, hvor stor en del af dit arbejde du er nødt til at udføre stående eller gående, og hvor stor en del af arbejdet hvor du er nødt til at vride eller bøje nakke og ryg.

Hvad dækker konflikter, udviklingsmuligheder og ergonomi over?

- Konflikter i arbejdet er målt ved fire spørgsmål om, i hvor høj grad man er udsat for ubehagelige drillerier, sexchikane, vold eller trusler om vold fra kolleger, overordnede, underordnede, klienter, kunder eller patienter.
- Udviklingsmuligheder er målt ved fire spørgsmål om, hvorvidt ens arbejde er varieret, om det kræver man tager initiativer, om det giver en mulighed for at lære nyt og om man udnytter sine evner.
- Stående/gående arbejde er målt ved to spørgsmål om, hvor stor en del af ens arbejde der udføres i stående eller gående stilling.
- Belastning i form af vrid og bøjning af nakke og øvre ryg er målt ved hjælp af tre spørgsmål om hyppigheden af disse typer belastninger.

Over halvdelen går før tid

Mere end halvdelen af den ellers arbejdsdygtige gruppe går på efterløn. Der er en klar sammenhæng mellem socialgruppe og efterløn. Socialgruppe III, IV og V går oftere på efterløn end socialgruppe I og II. Det vil sige, at dem med lang eller mellemlang uddannelse bliver længere på arbejdet end fx ufaglærte og faglærte. Samtidig viser undersøgelsen, at jo ældre man er, jo større

er sandsynligheden for at gå på efterløn, mens der ikke er forskel på kvinders og mænds brug af efterlønsordningen.

Arbejds miljøet har betydning for om du vælger at gå på efterløn

Socialgrupper har en stor betydning for, om du vælger at gå på efterløn, på trods af at undersøgelsen tager højde for andre forhold såsom køn og alder. Imidlertid viser undersøgelsen, at de faktorer i arbejdsmiljøet, som har betydning for om du vælger at gå på efterløn, også gælder når der tages højde for socialklasse. Det viser, at konflikter i arbejdet, lave udviklingsmuligheder og ergonomisk u hensigtsmæssigt arbejde betyder noget for om både akademikere og ufaglærte går på efterløn.

Socialklasse er delt ind i fem grupper:

- Højere funktionærer og/eller personer med en lang videregående uddannelse, fx direktører, læger.
- Mellem funktionærer og/eller personer med en mellemlang videregående uddannelse, fx folkeskolelærere, sygeplejersker.
- Lavere funktionærer, fx kontorassistenter, bogholdere.
- Faglærte, fx tømrere, elektrikere.
- Ufaglærte, fx chauffører, rengøringsassistenter.

Opdelingen er lavet på baggrund af oplysninger om arbejdsmarkedsstatus, job og uddannelse.

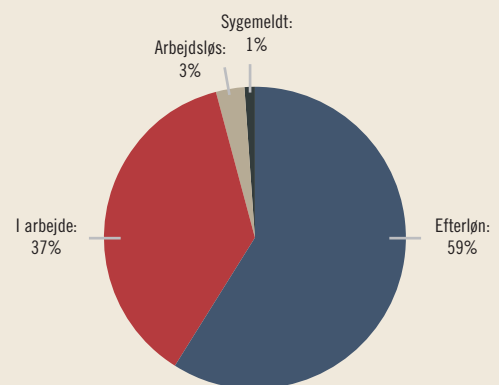
Et lille udsnit af Danmark

Undersøgelsen er en del af Arbejds miljøinstituttets Nationale Arbejds miljøKohorte, NAK, baseret på et repræsentativt udsnit af den danske befolkning. I 2000 spurgte vi en gruppe på mellem 57 og 62 år, som på det tidspunkt var i arbejde, om deres arbejdsmiljø, job og uddannelse. I de næste 4 år, fra 2001 til 2004, fulgte vi personerne i Beskæftigelsesministeriets DREAM-register, hvori det registreres når en person går på efterløn. Dette giver et godt billede af, hvilke faktorer som reelt spiller en rolle for om folk vælger at gå på efterløn.

Resultaterne, som er præsenteret her, er statistisk signifikante, hvilket vil sige at beregningerne med 95% sikkerhed ikke afviger fra virkeligheden.

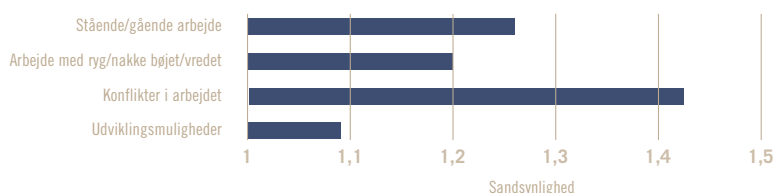
! Hvis du vil vide mere

Undersøgelsen er offentliggjort i European Journal of Ageing i decembernummeret.



Figuren viser om de 57 – 62 årige stadig var i arbejde 4 år senere ved opfølgningen. 59% var gået på efterløn og kun 37% var stadig i arbejde. 4% var enten sygemeldte eller arbejdsløse.

Risiko for efterløn ved arbejdsmiljøfaktorer



På figuren kan du se 4 faktorer, som har stor betydning for, om du vælger at gå på efterløn. Hvis der fx er konflikter i arbejdet, vil der være stor sandsynlighed for at du vælger at gå på efterløn. Og jo flere konflikter en person oplever, des større sandsynlighed vil der være. Det samme gælder for de andre faktorer. Søjlerne udtrykker, hvor meget sandsynligheden for at gå på efterløn øges, når man flytter sig ét point på en skala fra 0 til 10.