
Seniorer i regionerne

Fase 1 i OK-18 seniorprojektet

DANSKE
REGIONER



Forhandlings
fællesskabet

Indhold

Indledning.....	3
Kort om tabellerne	4
1. Udviklingen i antal ansatte, som er 55+ og 60+ år.....	6
2. Arbejdstid og vagtmønstre for 55+ og 60+ årige.....	8
3. Sygefravær fordelt på alder.....	14
4. Seniorernes anciennitet i regionerne.....	16
5. Fratrådte og socioøkonomisk status	17
6. Bibeskæftigelse.....	22

Indledning

Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 blev Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet enige om, at der i perioden gennemføres et projekt om seniorpolitik. Parterne har som fælles målsætning at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet, herunder at medarbejderne har et langt og godt arbejdsliv.

Denne afrapportering udgør første fase i projektet, hvor parterne har udarbejdet et fælles datamateriale om seniorerne på de regionale arbejdspladser. Hensigten med nærværende rapport er at skabe et fælles vidensgrundlag, som kan danne afsæt for de videre drøftelser om parternes fælles målsætning.

Rapporten fokuserer primært på ansatte, som er fyldt hhv. 55 år og 60 år. Rapporten indeholder overblik over udvikling fra 2008 til 2018 for disse aldersgrupper inden for en række forskellige temaer, herunder bl.a.:

- Antal ansatte og andel ældre medarbejdere
- Beskæftigelsesgrader
- Sygefravær
- Vagtmønstre
- Bibeskæftigelser
- Fratrådte

De overordnede tabeller viser gennemsnitstal for alle på tværs af faggrupper og er fordelt på de udvalgte aldersgrupper for at give et indblik i, hvorvidt der er aldersbetingende tendenser. Gennemsnitstallene kan imidlertid dække over store forskelle mellem stillingsgrupperne. Derfor er en række af tabellerne suppleret med tabeludtræk på stillingsgruppeniveau, som er vedlagt i bilagsmaterialet.

Rapporten fokuserer på at beskrive, hvad dataene viser om de 55+ og 60+ årige. Rapporten indeholder ikke fortolkninger af, hvorfor bestemte udviklingstendenser ser ud, som de gør. I de tilfælde, hvor parterne har kendskab til eller en formodning om forklaringsfaktorer, som kan have betydning for bestemte udviklingstendenser, vil dette dog blive bemærket.

God læselyst

Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet

Kort om tabellerne

Denne rapport indeholder en lang række figurer om ansatte, som er fyldt 55 år, i regionerne. Figurerne illustrerer udviklingen fra 2008 til 2018. For figurer og tabeller gælder følgende:

- Figurerne er baseret på data fra henholdsvis Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) og Danmarks Statistik. Alle tabeller, som ligger til grund for figurerne, er vedlagt som bilag.

Om tabeller fra KRL

- Tabellerne er baseret på data for oktober måned fra 2008 til 2018.
- Data er udtrukket for primært tre grupper:
 - Alle ansatte
 - Ansatte som er fyldt 55 år, dvs. 55+ årige.
 - Ansatte som er fyldt 60 år, dvs. 60+ årige.
- I tabellerne er "deltid" defineret, som månedslønnede med en beskæftigelsesgrad, som er lavere end 37 timer om ugen.
- Der fokuseres primært på antal ansættelsesforhold i tabellerne.
- Tabellerne er inklusiv alle ansatte og alle ansættelsesformer, herunder fleksjob, ekstraordinært ansatte og elever.

Om tabeller fra Danmarks Statistik (DST)

- Data fra DST er baseret på 2008, 2014 og 2015.
- Data vedrørende fratrådte er baseret på individer, der var ansat i hhv. januar 2008, 2014 eller 2015, men som ikke er ansat året efter i hhv. januar 2009, 2015 og 2016 i den regionale eller kommunale sektor.
- Socioøkonomisk status angiver, hvorledes DST har registreret hver enkelt borger i deres arbejdsmarkedsregnskab:
 - Person findes ikke i AMR: Angiver, at personen ikke er registret hos DST. Dette kan være på grund af, at de er flyttet udenlands, er afgået ved døden eller andet.
 - Beskæftiget: Angiver, at personen stadig er beskæftiget.
 - Arbejdsløs: Angiver, at personen som benævnt er arbejdsløs.
 - Efterløn: Angiver, at personen er gået på efterløn.
 - Folkepension: Angiver, at personen er gået på pension.

- Anden pension: Angiver, at personen modtager en anden pension end folkepension typisk førtidspension eller anden arbejdsmarkedspension.
- Øvrige uden for arbejdsstyrken: Angiver, at personen ikke er en del af arbejdsstyrken længere.

1. Udviklingen i antal ansatte, som er 55+ og 60+ år.

I dette afsnit sammenholdes aldersfordelingen for alle regionalt ansatte i 2008 i forhold til 2018. Herudover undersøges udviklingen for andelen af 55+ og 60+ årige medarbejdere i perioden.

Figuren herunder viser aldersfordelingen for alle regionalt ansatte i 2008 og 2018.



Kilde: KRL – Kommune og Regionernes Løndatakontor. Data er trukket for oktober hvert år.

Ovenstående figur viser bl.a. at:

- Aldersprofilen for de regionale medarbejdere er spredt mere ud i 2018 end i 2008. Andelen af yngre medarbejdere (23-30-årige) samt ældre medarbejdere (56+ årige) er højere i 2018 end i 2008.

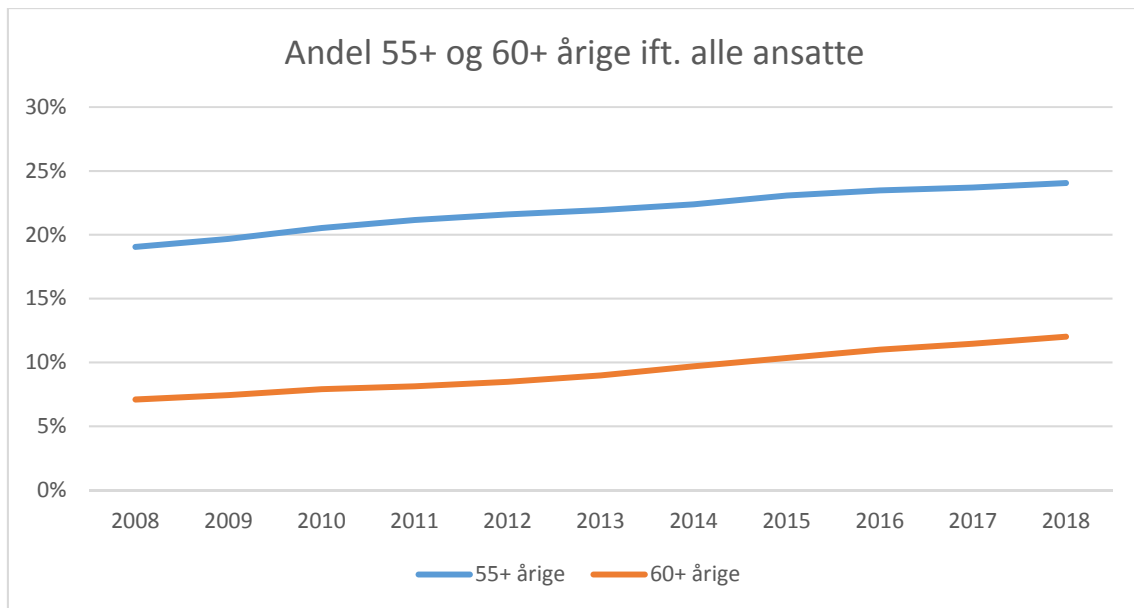
Den overordnede udvikling i perioden fra 2008 til 2018 er, at antallet af regionalt ansatte er steget med ca. 4.300 personer fra 133.500 personer i 2008 til 137.800 personer i 2018, hvilket svarer til en stigning på 3 pct.

I samme periode er antallet af ældre medarbejdere steget relativt mere:

- Antallet af 55+ årige er steget med ca. 7.700 personer fra 25.400 personer i 2008 til 33.100 personer i 2018, hvilket svarer til en stigning på 30 pct.
- Antallet af 60+ årige er steget med ca. 7.100 personer fra 9.500 personer i 2008 til 16.500 personer i 2018, hvilket svarer til en stigning på 75 pct.

Figuren herunder viser, hvordan andelen af 55+ og 60+ årige i forhold til alle ansatte har udviklet sig i perioden fra 2008-2018.

Figur 1.a. Andelen af 55+ og 60+ årige ift. ansatte i alt i regionerne, okt. 2008-2018



Kilde: KRL – Kommune og Regionernes Løndatakontor. Se data vedr. antal ansatte, som ligger til grund for figuren i afsnit 1, tabel 1.a, i vedlagte bilag.

Figuren viser, at:

- Andelen af ansatte 55+ årige er steget fra 19 % til 24 % de seneste 10 år.
- Andelen af ansatte 60+ årige er steget fra 7 % til 12 % de seneste 10 år.

Der henvises til tabel 1.b i vedlagte bilag for et overblik over udviklingen af andelen af ældre medarbejdere fordelt på stillingsgrupper.

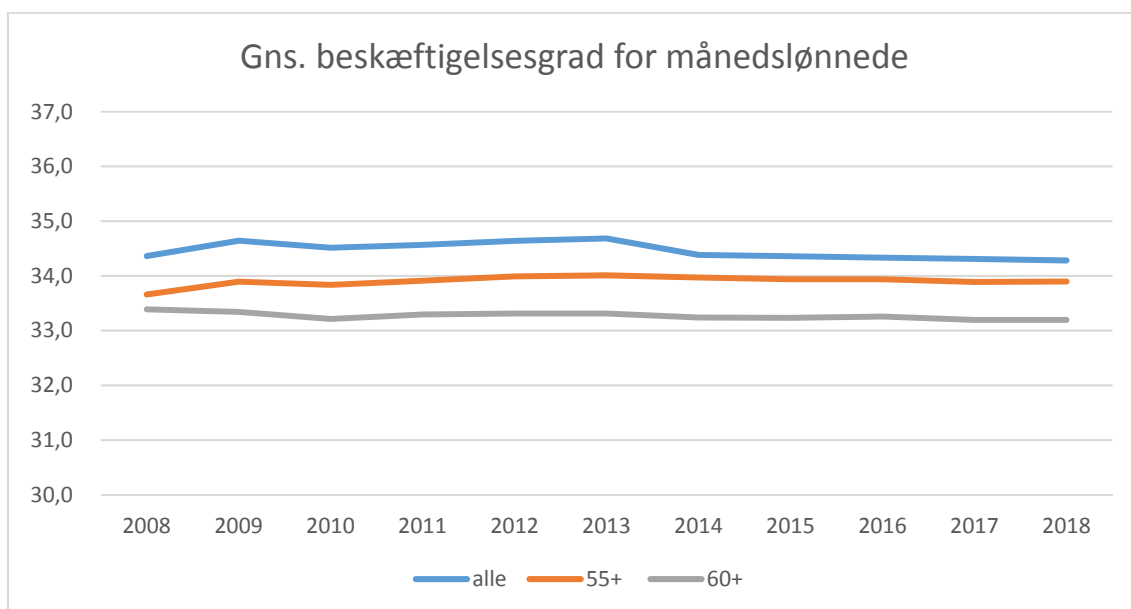
2. Arbejdstid og vagtmønstre for 55+ og 60+ årige

I dette afsnit sammenholdes 55+ og 60+ årige medarbejderes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med den gennemsnitlige arbejdstid for alle ansatte. Herudover sammenholdes andelen af deltidsansatte 55+ og 60+ årige med alle deltidsansatte for at undersøge, om 55+ og 60+ årige er mere tilbøjelige til at arbejde på nedsat tid. Hvordan den ugentlige gennemsnitlige beskæftigelsesgrad ændrer sig over perioden 2008-2017, behandles også i følgende afsnit med fokus på regionalt ansatte over 50 år. Afslutningsvis belyser afsnittet vagtmønstrene blandt 55+ og 60+ årige i forhold til alle ansatte inden for samme overenskomstgruppe.

2.1 Beskæftigelsesgrad for 55+ og 60+ årige

Nedenstående figur viser den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for månedslønnede ansatte fordelt på tre grupper: a) alle ansatte, b) ansatte som er fyldt 55 år og c) ansatte som er fyldt 60 år.

Figur 2.a. Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for månedslønnede, okt. 2008-2018.



Kilde: KRL – Kommune og Regionernes Løndatakontor. Se data vedr. beskæftigelsesgrader, som ligger til grund for figuren i afsnit 2, tabel 2.a i vedlagte bilag. Der henvises til tabel 4 for tilsvarende tabel fordelt på stillingsgrupper.

Figuren ovenfor viser bl.a., at:

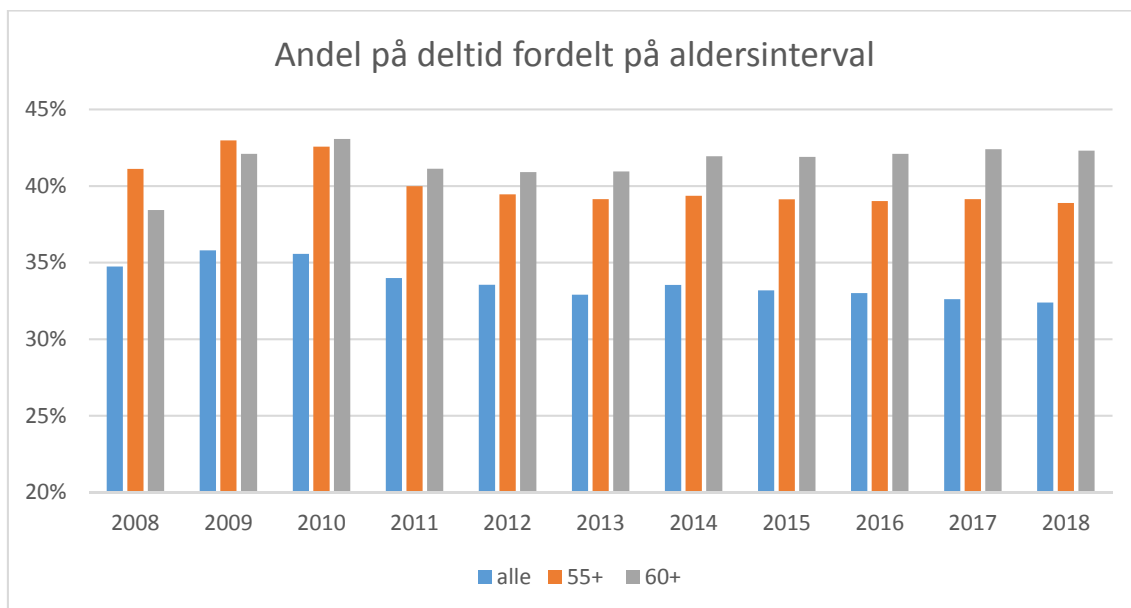
- 55+ årige arbejder i gennemsnit ca. 0,7 til 0,4 time mindre om ugen end hele gruppen af månedslønnede.
- 60+ årige arbejder i gennemsnit ca. 1,0-1,4 time mindre om ugen end hele gruppen af månedslønnede. Det skal dog bemærkes, at gruppen af 65+ årige, som har en lavere gennemsnitlig beskæftigelsesgrad, end de øvrige grupper, trækker beskæftigelsesgraden blandt de 60+ årige ned. Dette hænger sammen med, at de 65+ årige vægter proportionalt mere i gruppen af 60+ årige end i de andre aldersgrupper.
- Forskellene er forholdsvis stabile de seneste 10 år. Dog er der sket et fald i den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for alle fra 2014, hvilket formentlig hænger sammen med afskaffelsen af 8 timers reglen i september 2014. Regelændringen medførte, at varigt ansatte timelønnede efter

september 2014 overgik til en månedslønnet deltidsbeskæftigelse med et lavt timeantal, hvilket trækker den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad¹ ned.

2.2 Andelen af deltidsansatte blandt 55+ og 60+ årige

I figuren herunder sammenholdes andelen af deltidsansatte for alle ansatte med andelen af deltidsansatte blandt 55+ og 60+ årige.

Figur 2.b. Andel deltidsbeskæftigede 55+ og 60+ årige ift. alle ansatte, okt. 2008-2018.



Kilde: KRL – Kommune og Regionernes Løndatakontor. Se data vedr. deltidsbeskæftigede, som ligger til grund for figuren i afsnit 2, tabel 2.b i vedlagte bilag. Der henvises til afsnit 2 for tilsvarende tabel fordelt på stillingsgrupper.

Ovenstående figur viser bl.a. at:

- Andelen af deltidsansatte er højere blandt de 55+ og 60+ årige end blandt alle ansatte. I 2018 gælder, at:
 - blandt de 55+ årige er 7 pct. point flere på deltid end blandt alle ansatte.
 - blandt de 60+ årige er 10 pct. point flere på deltid end blandt alle ansatte.
- Udviklingen fra 2008-2018 viser, at den samlede andel deltidsansatte er faldet, mens andelen af deltidsansatte, som er fyldt 60+ har været forholdsvis stabil siden 2009. Altså udgør de ældre en større andel af den samlede mængde af ansatte på deltid.

¹ Effekten af afskaffelsen af 8-timers reglen er undersøgt af parterne i en tidligere rapport om Atypiske ansættelser. Når udviklingen i "små" deltidsbeskæftigelser med 0-7 timer om ugen sammenholdes med udviklingen i antallet af timelønnede viser det, at stigningen i 0-7 timers deltidsbeskæftigede stort set matches af lignende fald i antallet af timelønnede fra 2013 til 2014 og fra 2014 til 2015, dvs. i den periode hvor 8-timers-reglen-ændringerne blev implementeret:

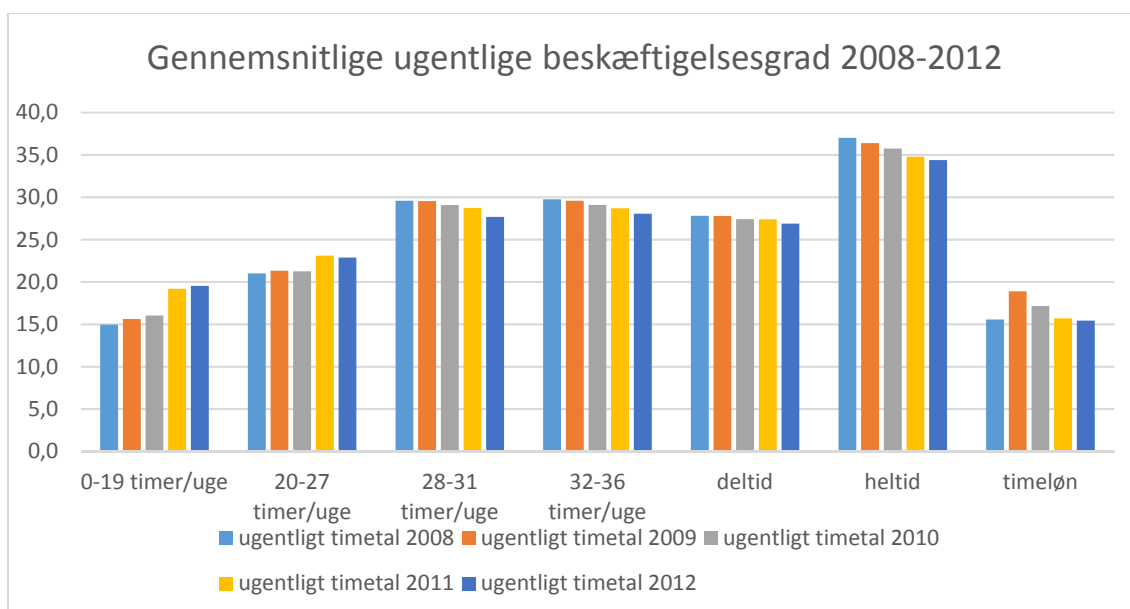
- Fra 2013 til 2014 steg antallet af deltidsbeskæftigede med 0-7 timer om ugen i regionerne i alt med 541 ansættelsesforhold. Ses der på udviklingen i antallet af timelønnede i den tilsvarende periode var der et fald på 299 ansættelsesforhold.
- Fra 2014 til 2015 steg antallet af deltidsbeskæftigede med 0-7 timer om ugen i regionerne i alt med 1.189 ansættelsesforhold. I samme periode var der et fald i antallet af timelønnede på 1.434 ansættelsesforhold.

- Det er umiddelbart bemærkelsesværdigt, at andelen af deltidsansatte er højere blandt de 55+ årige end de 60+ årige i 2008 og 2009, hvilket dog skifter i 2010, hvorefter andelen af 60+årige på deltid overstiger andelen af 55+årige på deltid.

2.3 Ændringer i den ugentlige beskæftigelsesgrad

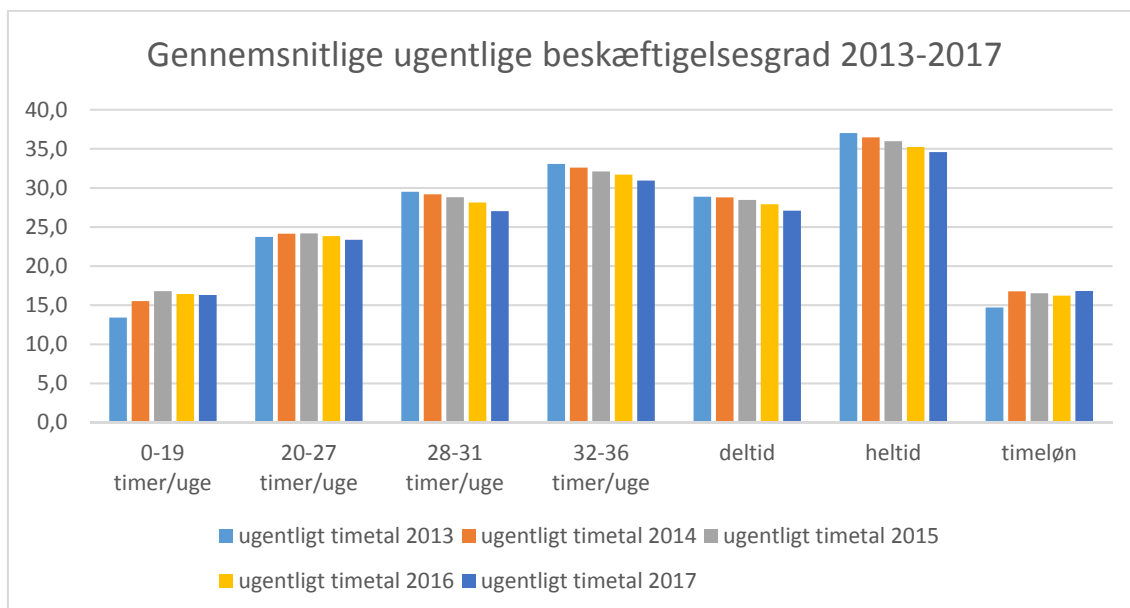
Den første tabel nedenfor viser udviklingen fra 2008-2012 og den anden tabel viser udviklingen fra 2012-2017. Alderen er frosset, dvs. der kigges på de samme individer fra år til år, således at hvis en person var 50 år i 2008, er personen 51 år i 2009. Det er samtidig et krav, at de ansatte er ansat i hele perioden i henholdsvis 2008-2012 og 2013-2017².

Figur 2.c. Udviklingen af den gennemsnitlige ugentlige beskæftigelsesgrad for ansatte over 50 år i 2008-2012.



² For gruppen 'heltid' gælder, at personerne i gruppen i udgangsåret i hhv. 2008 og 2013 arbejdede 37 timer ugentligt. Da eventuelt arbejde udover 37 timer ikke indgår i KRL's opgørelse af beskæftigelsesgraden betyder det konkret, at udviklingen i beskæftigelsesgraden for heltidsgruppen kun kan falde eller forblive uændret – den vil ikke kunne stige.

Figur 2.d. Udviklingen af den gennemsnitlige ugentlige beskæftigelsesgrad for ansatte over 50 år i 2013-2017



Noter: I kørslerne er det et krav, at de ansatte alle er ansat i hele perioden fra henholdsvis 2008 til 2012 og 2013-2017. Alderen er frosset, dvs. der kigges på den samme gruppe mennesker fra år til år, således at hvis en person var 50 år i 2008, er personen 51 år i 2009. Begge tabeller er baseret på tal fra oktober måned.

Kilde: KRL – Kommune og Regionernes Løndatakontor. Se data vedr. gennemsnitlige ugentlige beskæftigelsesgrad, som ligger til grund for figurerne i afsnit 1, tabel 2.c og 2.d i vedlagte bilag.

Figur 2.c. og 2.d. viser bl.a., at:

- Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad falder med alderen for gruppen 50+ årige både i 2008 og frem til 2012 og i 2013 og frem til 2017.
- Det gennemsnitlige beskæftigelsestimetal for gruppen 50+ årige, som arbejder 0-19 timer om ugen, stiger med alderen i begge perioder.
- Det gennemsnitlige beskæftigelsestimetal for gruppen 50+ årige, som arbejder 20-27 timer om ugen stiger med alderen i perioden 2008-2012.
- Den gennemsnitlige beskæftigelsestimetal for gruppen 50+-årige, som arbejder 28-37 timer om ugen falder med alderen i begge perioder.
- Det kan konstateres, at udviklingen for alle grupper er løbende og uden drastiske ændringer fra det ene år til det andet.

2.4 Vagtmønstre blandt 55+ og 60+ årige

I dette afsnit sammenholdes vagtmønstre for aften, nat og weekend blandt 55+ og 60+ årige med vagtmønstrene for alle ansatte inden for samme overenskomstgruppe. Nedenstående tabel er baseret på antallet af udbetalte særydelser for aften-, nat- og weekendvagter pr. person. Tabelværdierne er indekseret således, at det gennemsnitlige antal enheder af udbetalte aften-, nat og weekendtillæg pr. person i alle-gruppen for hver af overenskomstgrupperne i 2010 er lig indeks 100.

Tabellen indeholder udelukkende udbetalte særydelser. Tabellen viser derfor ikke nødvendigvis, hvor meget de forskellige overenskomstgrupper arbejder aften, nat og weekend, da graden af afspadsering ikke kendes. Derudover kan forholdet mellem afspadsering og udbetaling eventuelt ændre sig fra år til år.

Et par forklaringseksempler inden læsning af tabellen:

- Såfremt der er sket en stigning i antallet af udbetalte særydelser i 2014 ift. 2010, vil værdien være større end 100. For alle lægesekretærer i 2014 er antallet af udbetalte særydelser for aften-, nat- og weekendvagter lig 124 – antal enheder pr. person i 2014 er altså steget med 24 pct. i forhold til antal enheder i 2010.
- Tabellen viser fx også, at gruppen af lægesekretærer, som er fyldt hhv. 55 og 60 år, har gennemsnitligt flere udbetalte særydelser for vagter på skæve tidspunkter end den samlede gruppe af lægesekretærer. Dette gælder i både 2010, 2014 og 2018.

Table 2.e. Udvikling i udbetalte særydelser for aften-, nat- og weekendvagter 2010, 2014 og 2018

Overenskomst	Alder	2010	2014	2018
Lægesekretærer	Alle	100	124	109
	55+	118	141	126
	60+	125	148	140
Overlæger, lægelige chefer m.v. *	Alle	-	100	124
	55+	-	76	101
	60+	-	60	88
Sygehusportører	Alle	100	103	105
	55+	79	88	94
	60+	75	81	86
Pæd. pers. og husholdn.led. døgninst.	Alle	100	110	113
	55+	96	119	123
	60+	98	117	126
Underordnede læger (reservelæger)	Alle	100	99	98
	55+	63	60	70
	60+	50	42	54
Syge- og sundhedspersonale, ikke led.	Alle	100	102	98
	55+	91	90	85
	60+	90	90	86
Håndværkere m.fl., Regioner	Alle	100	177	215
	55+	65	130	192
	60+	54	95	158
Social- og sundhedspersonale	Alle	100	87	93
	55+	122	121	124
	60+	125	128	123

Noter: a) Indeks: alle i gruppen 2010 = 100, bemærk dog for overlæger er indeks 2014 = 100. b) Data omfatter udbetalte særydelser i 2018 fordelt på 101.620 ansatte. *Se data vedr. udbetalte særydelser, som ligger til grund for ovenstående i afsnit 2, tabel 2.e i vedlagte bilag*

Kilde: KRL, særydelsesstatistik fra overenskomststatistik for de pågældende år.

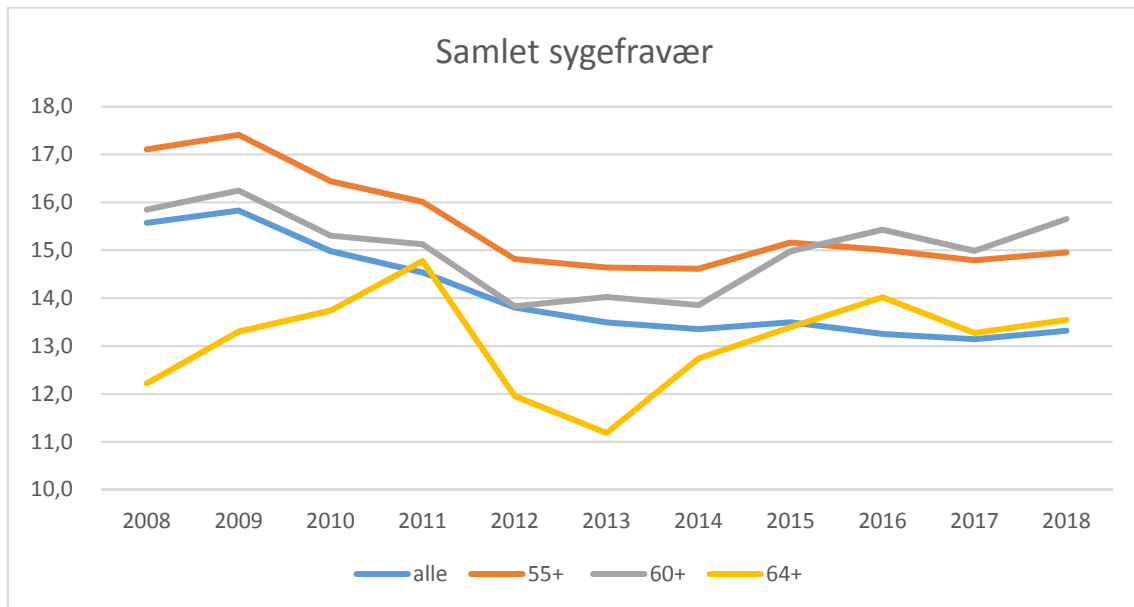
På baggrund af tabellen kan bl.a. følgende konkluderes:

- For lægesekretærer, overlæger, pædagogisk personale på døgninstitutioner mv. og håndværkere er antal udbetalte særydelser for ansatte i alle aldre steget siden 2010.
- For portører, reservelæger samt syge- og sundhedspersonalet er det omtrent uændret, mens der for SOSU er sket et fald på omkring 10 procent.
- For en del grupper er de 55+ og 60+ åriges særydelsesantal lidt eller noget lavere end for alle aldre i gruppen – fx læger, syge- og sundhedspersonalet samt portører.
- For andre grupper er det de 55+ og 60+ årige, der har størst antal særydelser – det gælder fx SOSU, døgninstitutionspædagoger m.fl., lægesekretærer.
- For alle grupperne under ét tegner der sig ikke et entydigt billede af tendenser.
- For SOSU-personalet er antal udbetalte særydelser stigende/stabile for både de 55+årige og de 60+årige, mens antal udbetalte særydelser er faldende for alle-gruppen.

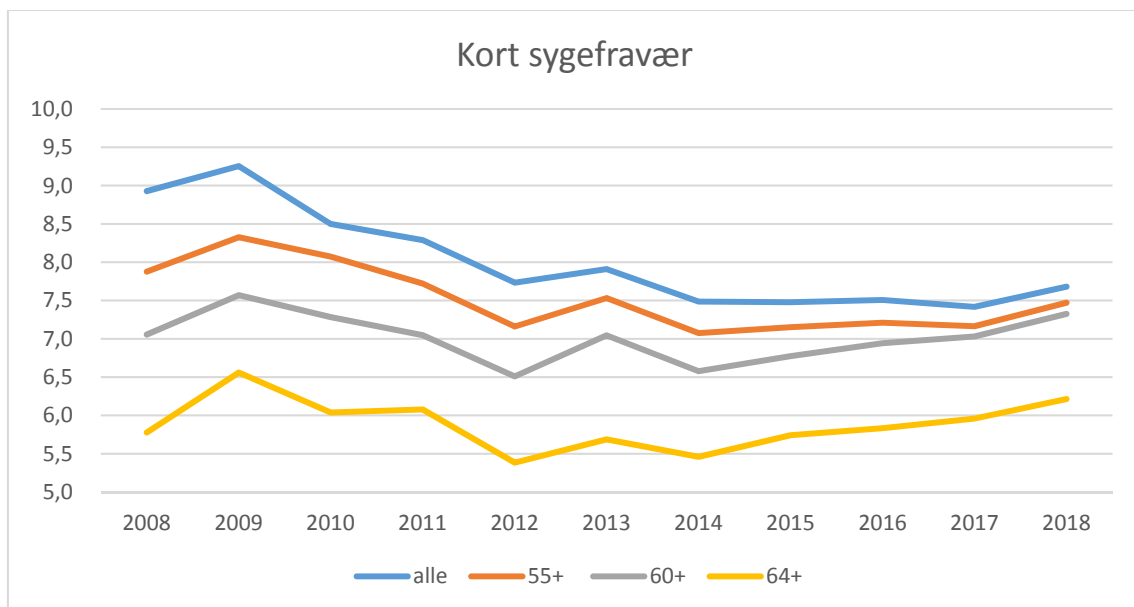
3. Sygefravær fordelt på alder

I dette afsnit sammenholdes det gennemsnitlige sygefravær for alle ansatte med det gennemsnitlige sygefravær for medarbejdere, som er fyldt hhv. 55, 60 og 64 år. Der ses både på det samlede sygefravær og på kortere og længerevarende sygefravær.

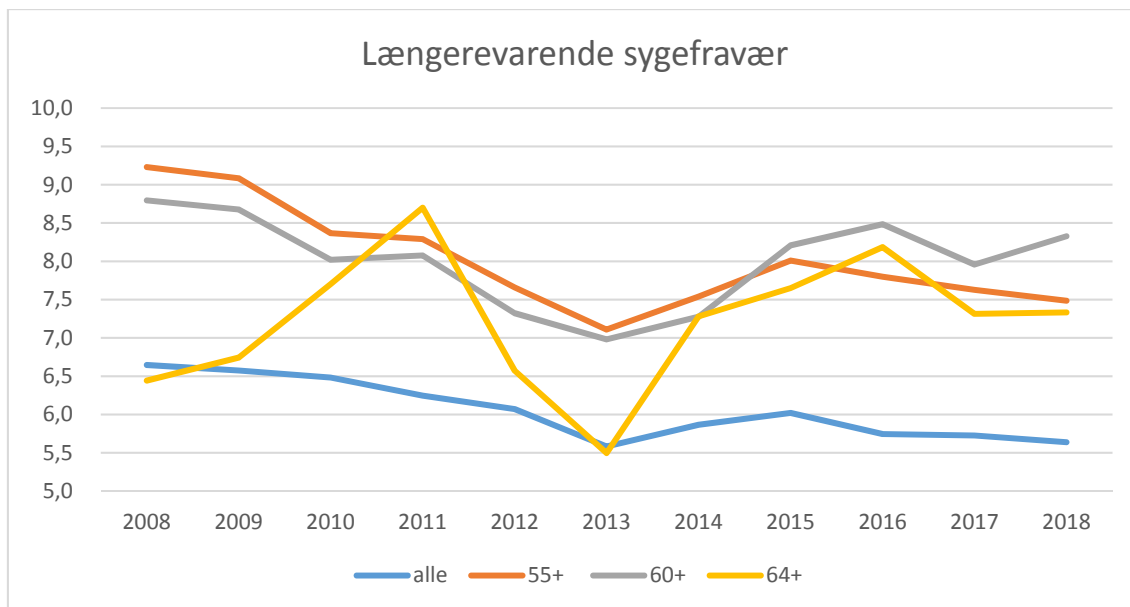
Figur 3.a. Samlet sygefravær fordelt på alle, 55+, 60+ og 64+ årige, okt. 2008-2018.



Figur 3.b. Kort sygefravær fordelt på alle, 55+, 60+ og 64+ årige, okt. 2008-2018.



Figur 3.c. Længerevarende sygefravær fordelt på alle, 55+, 60+ og 64+ årige, okt. 2008-2018.



Noter: Sygefraværet er opgjort i kalenderdage. Kort sygefravær er defineret som sammenhængende sygefravær til og med den 29. dag. Længerevarende sygefravær er defineret som sammenhængende sygefravær på 30 dage og derover. Kilde: KRL – Kommune og Regionernes Løndatakontor. Se data vedr. sygefravær, som ligger til grund for figurene i afsnit 3, tabel 3.a, 3.b og 3.c i vedlagte bilag.

Ovenstående figurer vedr. sygefravær viser bl.a. at:

- Der er et sket et fald i samlet sygefravær fra alle ansatte i perioden.
- Samlet sygefravær er højere for de 55+ og 60+ årige end for alle. Dette skyldes dog forskellene i det længerevarende sygefravær. Det kortere sygesygefravær trækker i modsat retning – her har de 55+ og 60+ lavere sygesygefravær end for alle.
- Det samlede sygefravær for gruppen af 64+ årige er lavere eller på tilsvarende niveau som det gennemsnitlige sygefravær for alle ansatte, og det er lavere end blandt de 55+ og 60+ årige. Sidstnævnte forskel hænger formentlig sammen med, at ansatte med dårligere helbred har forladt det regionale arbejdsmarked, inden de fylder 64 år.

Når der ses på sygefravær fordelt på kvinder og mænd gælder, at kvinders gennemsnitlige sygefravær er højere end mændenes gennemsnitlige sygefravær. Dette gælder alle ansatte og for grupperne af 55+ og 60+ årige. Og det gælder både for kort og længerevarende sygefravær. Der henvises til tabel 3.d og 3.e for en opgørelse af sygefravær fordelt på køn. Derudover henvises der til tabel 3.f i vedlagt bilag for et overblik over sygefravær fordelt på stillingsgrupperne og aldersgrupper.

4. Seniorernes anciennitet i regionerne

I dette afsnit undersøges ansattes anciennitet på de regionale arbejdspladser. Figuren herunder viser anciennitet fordelt på aldersintervaller. Anciennitet defineres her, som antal års beskæftigelse i regionerne.

Figur 4. Anciennitet fordelt på aldersintervaller.

Aldersinterval	Anciennitet			
	0-4 års anc.	5-9 års anc.	10-14 års anc.	min. 15 års anc.
25-29 år	95%	5%	0%	0%
30-34 år	56%	40%	4%	0%
35-39 år	30%	34%	34%	3%
40-44 år	26%	17%	27%	29%
45-49 år	22%	15%	16%	47%
50-54 år	17%	14%	14%	55%
55-59 år	11%	11%	13%	65%
60-64 år	8%	9%	11%	72%
fra 65 år	14%	8%	11%	67%
Total	36%	17%	14%	33%

Kilde: KRL – Kommune og Regionernes Løndatakontor, SBG-18 data. Se data vedr. anciennitet, som ligger til grund for tabellen i afsnit 4, tabel 4. i vedlagte bilag.

Figuren ovenfor viser bl.a., at:

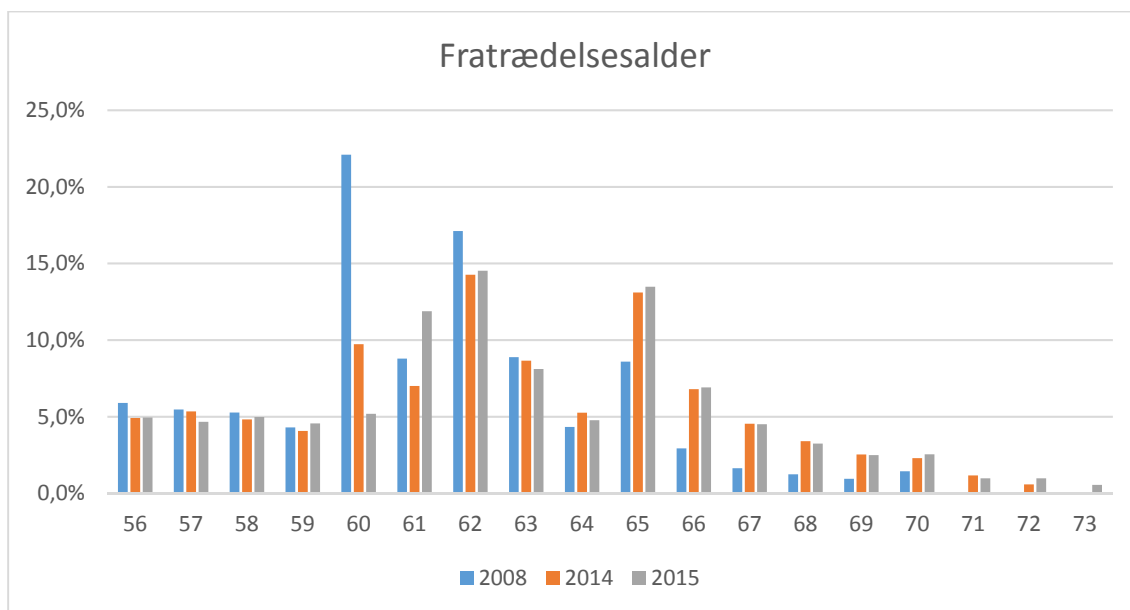
- 2/3 dele af de 55+ årige har mindst 15 års anciennitet.
- 4/5 dele af de 55+ årige har mindst 10 års anciennitet.
- 9 ud af 10 blandt de 55+ årige har mindst 5 års anciennitet.

5. Fratrådte og socioøkonomisk status

I dette afsnit ser vi på ansattes fratrædelsesalder og socioøkonomiske status. Vi undersøger hvornår ansatte over 55 år hyppigst fratræder, og hvad de går over til, dvs. om de fx går fra det regionale arbejdsmarked til efterløn. De fratrådte arbejder hverken i regionerne eller kommunerne.

Figurene nedenfor viser, fratrædelsesalderen fra det regionale arbejdsmarked for 56+ årige i 2008, 2014 og 2015.

Figur 5.a. Fratrædelsesalder for 56+ årige i 2008, 2014 og 2015



Noter: Figuren viser andelen af regionalt ansatte, som fratræder det regionale arbejdsmarked og som herefter hverken arbejder i regionerne eller kommunerne. Personerne kan være gået på pension, efterløn, skiftet job til en anden sektor eller andet. Der er således ikke nødvendigvis tale om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Se data vedr. antal ansatte, som ligger til grund for figuren i afsnit 5, tabel 5.a i vedlagte bilag.

Kilde: KRL – Kommune og Regionernes Løndatakontor og Danmarks Statistik.

Figur 5.a. viser bl.a., at:

- Ansatte over 55 år hyppigst fratrådte det regionale arbejdsmarked, da de var 60 år i 2008, 62 år i 2014 og 2015.

Det samlede antal af alle fratrådte 56+ årige var i 2008 3.073 personer, i 2014 3.443 personer og i 2015 3.821 personer.

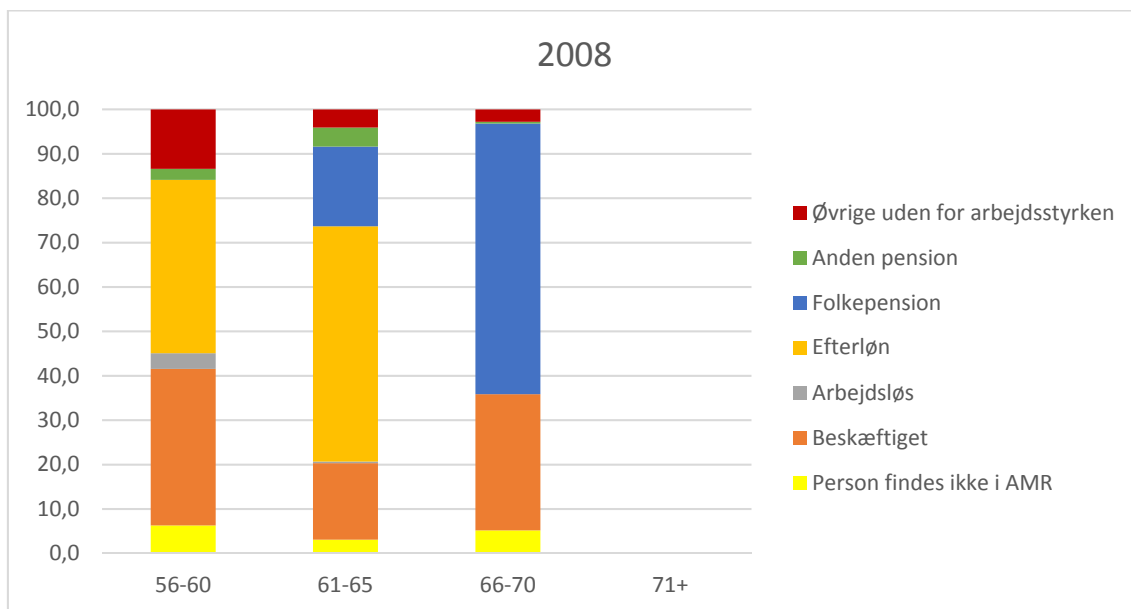
Den gennemsnitlige fratrædelsesalder fra det regionale arbejdsmarked for 56+ årige er:

Gennemsnitsalder for fratrædelse for 56+ årige	
2008	60,7
2014	61,7
2015	62,3

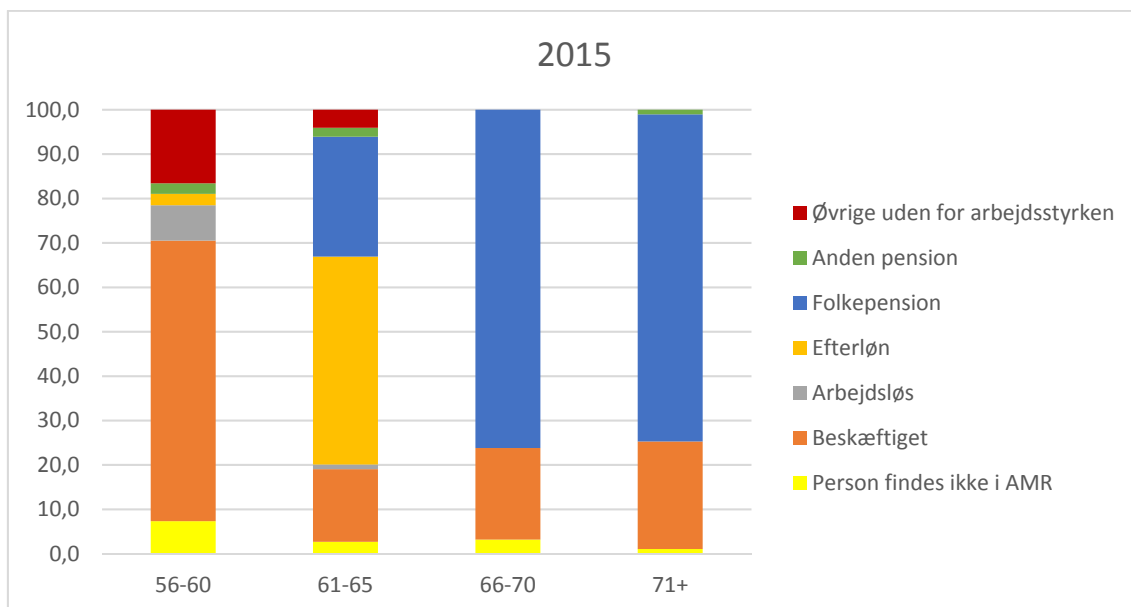
Af tabellen fremgår, at den gennemsnitlige fratrædelsesalder for ansatte over 55 år stiger fra 2008 til 2014 og igen til 2015.

I figuren nedenfor vises, hvad de ansatte over 55 år, som fratræder det regionale og kommunale arbejdsmarked, fratræder til, fx efterløn eller anden beskæftigelse.

Figur 5.b. Fratræden i 2008 i procent fordelt på aldersintervaller



Figur 5.c. Fratræden i 2015 i procent fordelt på aldersintervaller



Noter: Figurene viser andelen af fratrådte regionalt ansattes socioøkonomiske status. Se data vedr. antal ansatte, som ligger til grund for figurene i afsnit 5, tabel 5.b og 5.c i vedlagte bilag.

Kilde: KRL – Kommune og Regionernes Løndatakontor og Danmarks Statistik.

Socioøkonomisk status angiver, hvorledes DST har registreret hver enkelt borger i deres arbejdsmarkedsregnskab:

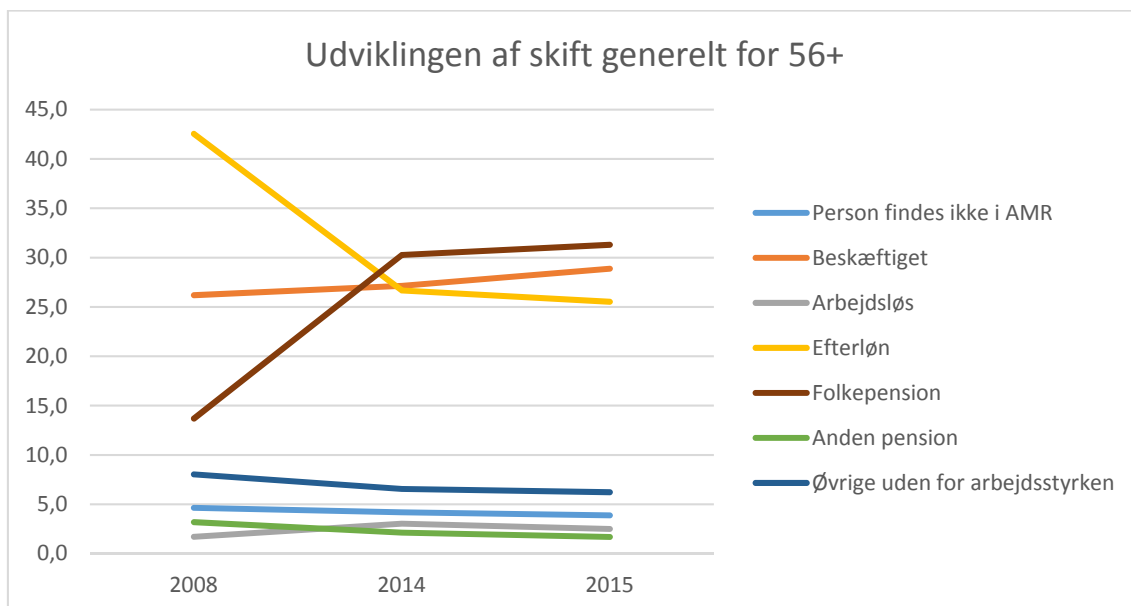
- Person findes ikke i AMR: Angiver, at personen ikke er registreret hos DST. Dette kan være på grund af, at de er flyttet udenlands eller er afgang ved døden eller andet.
- Beskæftiget: Angiver, at personen stadig er beskæftiget.
- Arbejdsløs: Angiver, at personen som benævnt er arbejdsløs.
- Efterløn: Angiver, at personen er gået på efterløn.
- Folkepension: Angiver, at personen er gået på pension
- Anden pension: Angiver, at personen modtager en anden pension end folkepension typisk førtidspension eller anden arbejdsmarkedspension.
- Øvrige uden for arbejdsstyrken: Angiver, at personen ikke er en del af arbejdsstyrken mere.

Figureerne ovenfor viser bl.a., at:

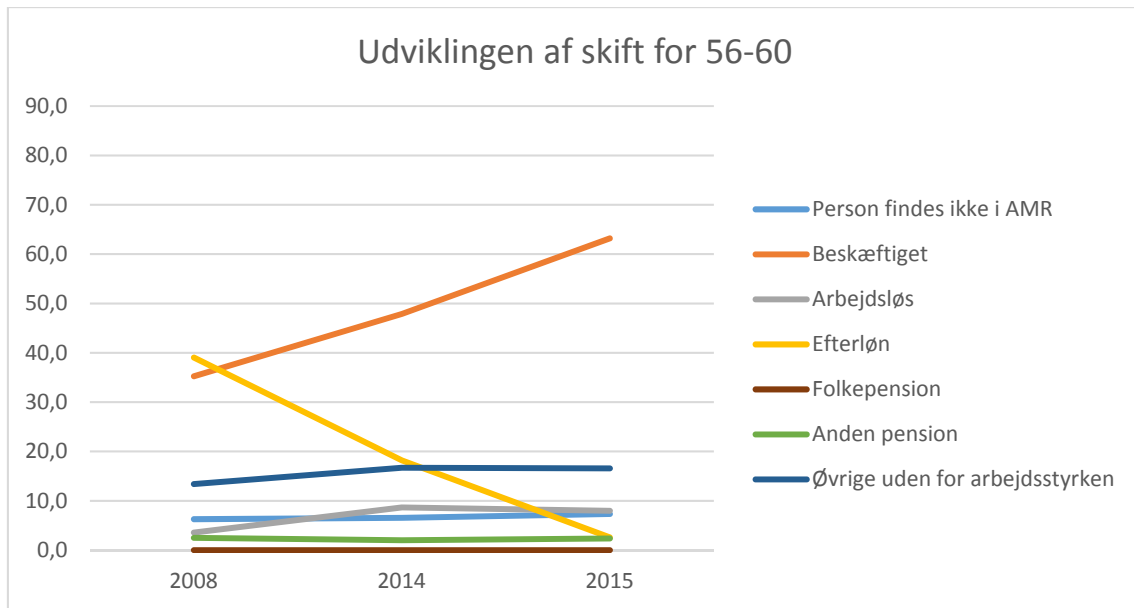
- Andelen af ansatte, som går på folkepension fremfor efterløn er stigende fra 2008 til 2015.
- Andelen af ansatte mellem 56-59 år, som fratræder og får anden beskæftigelse, er stigende fra 2008 til 2015.

I figuren nedenfor vises udviklingen af, hvad de ansatte over 55 år, som fratræder det regionale arbejdsmarked, fratræder til, fx efterløn eller anden beskæftigelse. Det skal bemærkes, at ansatte er blevet to år ældre i det år deres socioøkonomiske status registreres.

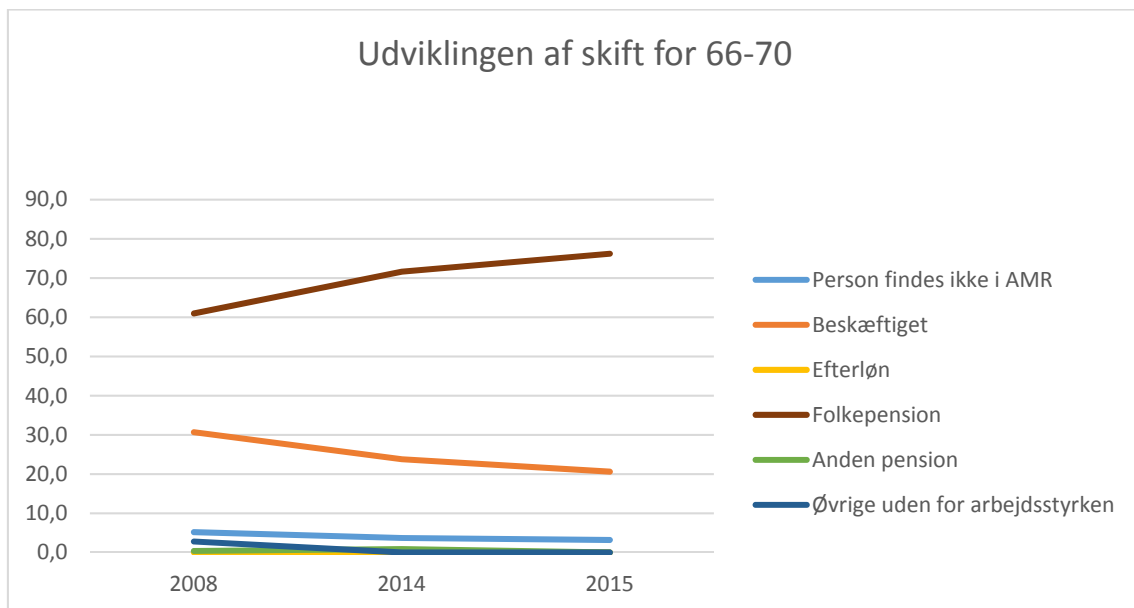
Figur 5.d. Udviklingen af skift generelt for alle 56+-årige i procent



Figur 5.e. Udviklingen af skift for 56-60-årige i procent.



Figur 5.f. Udviklingen af skift for 66-70 -årige i procent



Noter: Figurene viser andelen af fratrådte regionalt ansattes socioøkonomiske status. Se data vedr. antal ansatte, som ligger til grund for figurene i afsnit 5, tabel 5.d, 5.e og 5.f i vedlagte bilag.

Kilde: KRL – Kommune og Regionernes Løndatakontor og Danmarks Statistik.

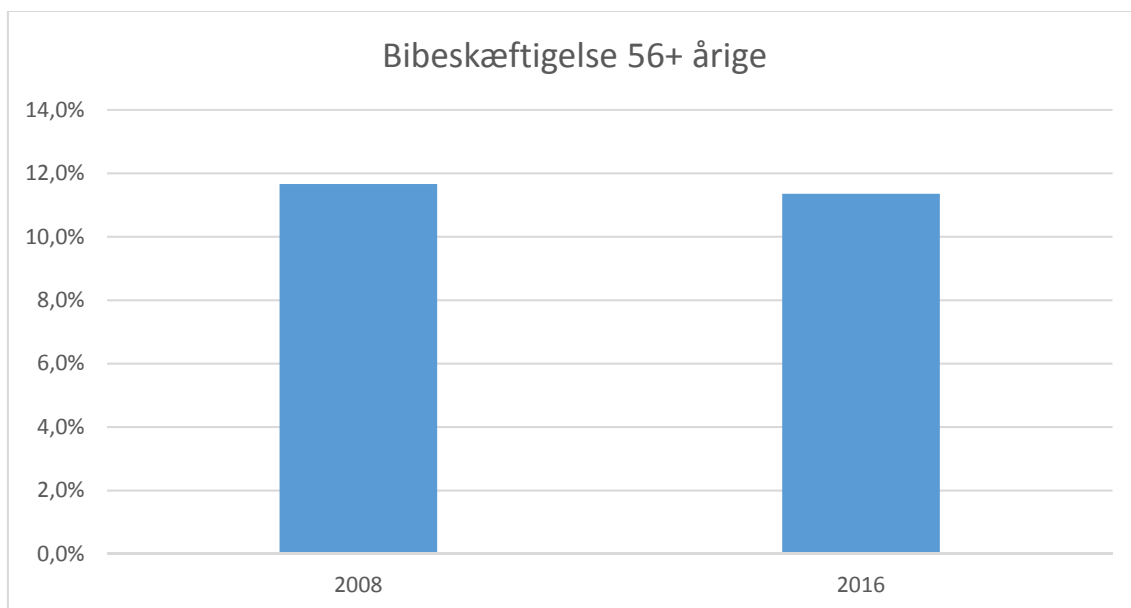
Figurerne viser bl.a., at:

- Andelen af ansatte over 55 år, som fratræder og bliver arbejdsløse, er i 2008 1,7 %, i 2014 3 % og i 2015 2,5 %.
- Fra 2008 til 2014 og 2015 stiger andelen af ansatte over 55 år, som fratræder og får folkepension, fra 13,7 % i 2008 til 31,3 % i 2015, samtidig med at andelen af ansatte over 55 år, som fratræder og får efterløn, falder fra 42,5 % i 2008 til 25,5 % i 2015. Det kan skyldes, at efterlønsordningen udfases.
- Andelen af ansatte på 56-60-årige, som fratræder og får anden beskæftigelse, er stigende fra 2008 til 2014 og igen til 2015, men den er faldende for ansatte på 66-70 år.

6. Bibeskæftigelse

I dette afsnit undersøges andelen af regionalt ansatte, som har en bibeskæftigelse ved siden af deres regionale job, samt i hvilken sektor de har bibeskæftigelse. Bibeskæftigelse er her defineret, som beskæftigelse uden for den regionale og kommunale sektor, dvs. ansættelse i fx den private eller statslige sektor. Der ses også på, om der er en forskel i andelen af personer, som har bibeskæftigelse og som arbejder deltid og heltid.

Figur 6.a. Andel ansatte 56+ årige med bibeskæftigelse i 2008 og i 2016



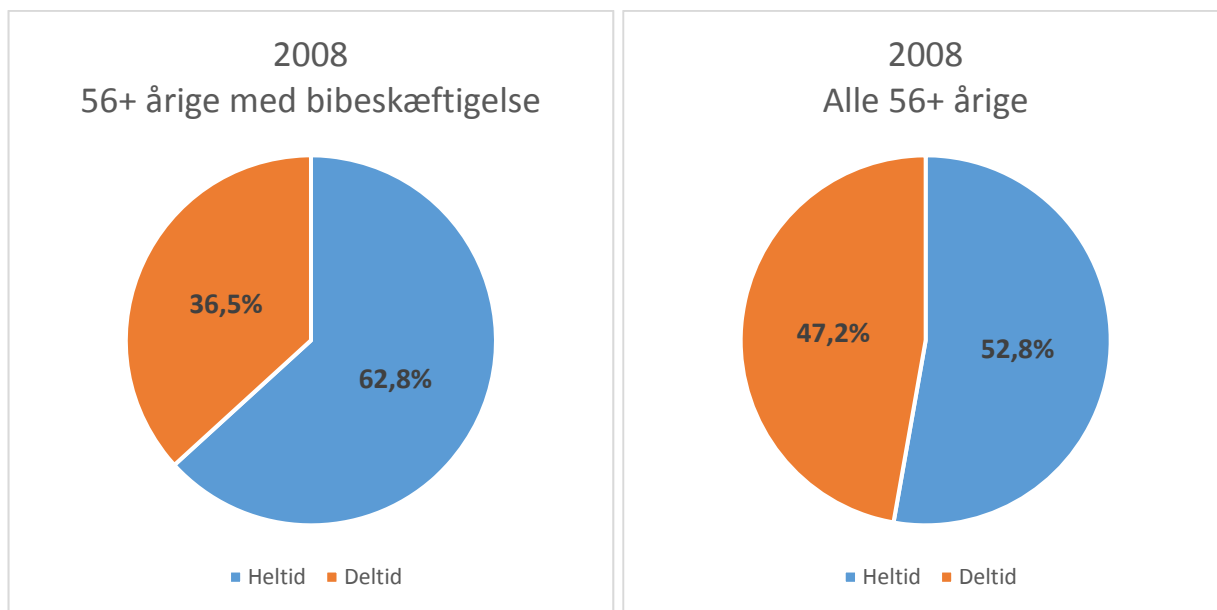
Noter: Figurene viser andelen af 56+ årige med bibeskæftigelse i 2008 og 2016 i forhold til alle ansatte 56+ årige (i oktober 2008 og oktober 2016). Se data vedr. antal ansatte, som ligger til grund for figuren i afsnit 6, tabel 6.a i vedlagte bilag.

Kilde: KRL – Kommune og Regionernes Løndatakontor og Danmarks Statistik.

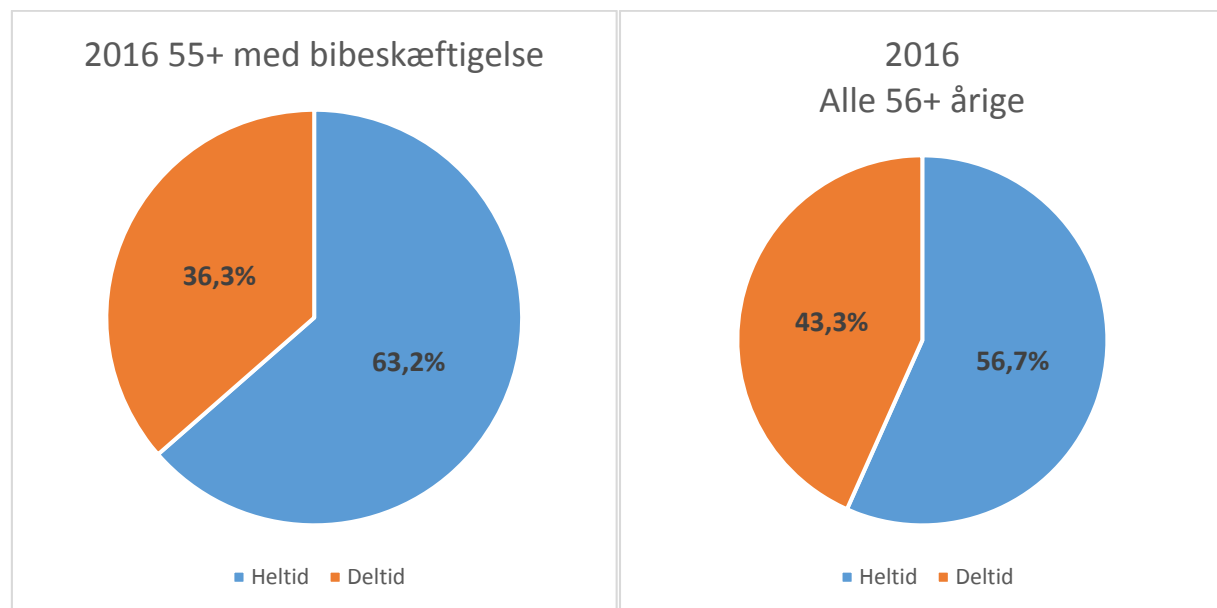
Figuren viser bl.a., at:

- Andelen af ansatte 56+ årige, som har bibeskæftigelse, er faldet fra 11,7% i 2008 til 11,4% 2016.

Figur 6.b. Ansatte 56+ årige med bibeskæftigelse fordelt på beskæftigelsesgrad i 2008 sammenholdt med alle 56+ årige fordelt på beskæftigelsesgrad i 2008



Figur 6.c. Ansatte 56+ årige med bibeskæftigelse fordelt på beskæftigelsesgrad i 2016 sammenholdt med alle 56+ årige fordelt på beskæftigelsesgrad i 2016



Noter: Figurene med 56+ årige ansatte med bibeskæftigelse ved siden af det regionale job er fordelt på beskæftigelsesgrad i 2008 og 2016. Disse kan sammenholdes med figurene for alle 56+ årige fordelt på beskæftigelsesgrad i 2008 og 2016. Se data vedr. antal ansatte, som ligger til grund for figurene i afsnit 6, tabel 6.b og 6.c i vedlagte bilag.

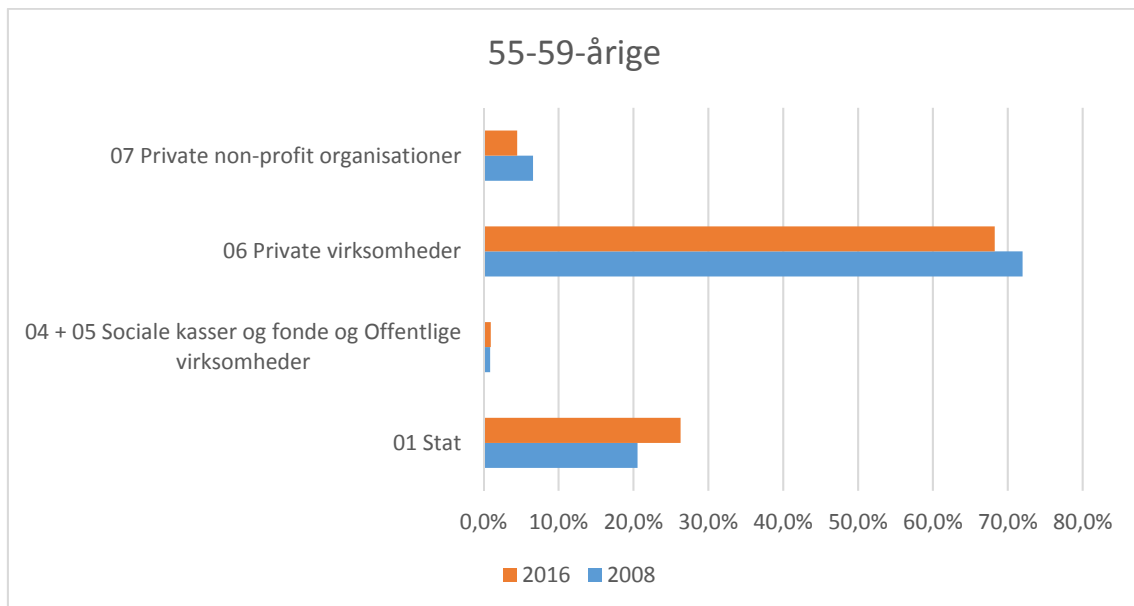
Kilde: KRL – Kommune og Regionernes Løndatakontor og Danmarks Statistik.

Figureerne 6.b. og 6.c. viser bl.a., at:

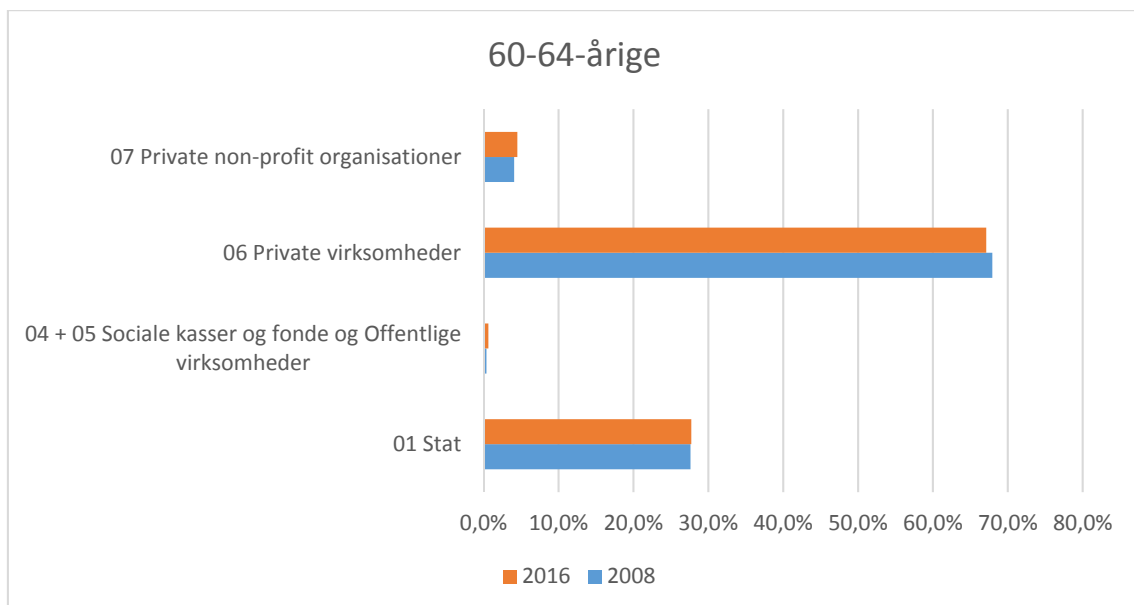
- I 2008: Blandt alle 56+ årige i regionerne var 52,8 % ansat på heltid. Blandt gruppen af 56+ årige med bibeskæftigelse var 62,8 % på heltid.
- I 2016: Blandt alle 56+ årige i regionerne i 2016 var 56,7 % ansat på heltid. Blandt gruppen af 56+ årige med bibeskæftigelse var 63,2 % på heltid.

Nedenfor vises i hvilken sektor, hvor de ansatte, som har bibeskæftigelse, arbejder.

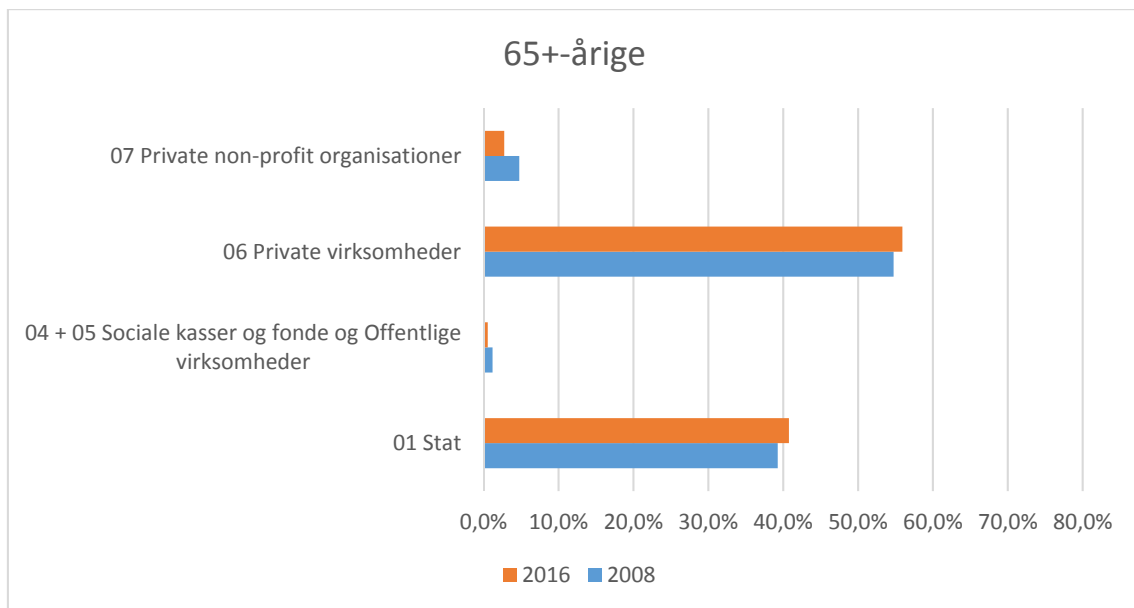
Figur 6.d. Sektor ansatte 55-59-årige har bibeskæftigelse i, 2008 og 2016



Figur 6.e. Sektor ansatte 60-64-årige har bibeskæftigelse i, 2008 og 2016



Figur 6.f. Sektor ansatte over 65 år har bibeskæftigelse i, 2008 og 2016



Noter: Figurene viser procentdelen af personer med bibeskæftigelse fordelt på beskæftigelsesgrad. Procentdelen er udregnet i forhold til totaltallet af ansatte fra henholdsvis 55-59 år, 60-65-årige og 65+-årige, som har bibeskæftigelse. Se data vedr. antal ansatte, som ligger til grund for figurene i afsnit 6, tabel 6.d, 6.e og 6.f i vedlagte bilag. Kilde: KRL – Kommune og Regionernes Løndatakontor og Danmarks Statistik.

Figurene viser bl.a., at:

- Størstedelen af ansatte med bibeskæftigelse, har deres bibeskæftigelse i private virksomheder.
- Der er en stigning i andelen af ansatte over 65 år med bibeskæftigelse, som har deres bibeskæftigelse i private virksomheder og i staten fra 2008 og 2016.