



Supplerende bilag til rapporten Fastholdelse og tilbagetrækning blandt FOAs medlemmer

september 2004 – om de anvendte metoder
samt optryk af spørgeskemaerne til undersøgelsen

<i>Bilag 1. Undersøgelsens repræsentativitet og metoder</i>	3
Dataindsamling	3
Repræsentativitet	3
Vægtning af data	4
Faktoranalyse	5
<i>Bilag 2. De to anvendte spørgeskemaer.</i>	13
Spørgeskemaet til de erhvervsaktive medlemmer	13
Spørgeskemaet til efterlønsmodtagerne	21

Bilag 1. Undersøgelsens repræsentativitet og metoder

Dataindsamling

Den praktiske gennemførelse af medlemsundersøgelsen er foretaget af konsulentfirmaet Epinion A/S.

I forbindelse med undersøgelsen *Seniorliv på arbejdsmarkedet* udtrak FOA en bruttostikprøve på 500 efterlønsmodtagere og 2.000 erhvervsaktive blandt FOA's medlemmer. De to grupper fik henholdsvis tilsendt et spørgeskema målrettet efterlønsmodtagere og et spørgeskema målrettet erhvervsaktive (se bilag 2). Spørgeskemaerne blev udsendt torsdag den 12. august, og medlemmerne blev bedt om at svare senest fredag den 20. august. Respondenterne havde muligheden for at besvare undersøgelsen enten postalt eller elektronisk via internettet.

For at sikre så høj en deltagelsesprocent som muligt foretog Epinion's interviewere efter svarfristens udløb op til fem telefonopkald til de respondenter, der ikke havde fremsendt deres besvarelser. Her blev medlemmerne dels gjort opmærksomme på returneringsfristen, dels adspurgt, om de havde lyst til at deltage i undersøgelsen. Såfremt medlemmerne ikke havde lyst til at deltage i undersøgelsen, blev de udspurgt om baggrunden herfor. Hvis de fortsat ønskede at deltage i undersøgelsen, blev de bedt om at sende deres besvarelser senest fredag den 27. august. For at få et så stort datagrundlag som muligt, blev dataindsamlingen først afsluttet tirsdag den 31. august efter indtastningen af de sidst modtagne spørgeskemaer.

Epinion fik ret få henvendelser om forståelsen af spørgeskemaerne. Dette tyder på, at medlemmerne ikke haft problemer med at udfylde spørgeskemaerne. Der er dog flere svarpersoner, som ikke har besvaret enkelte af spørgsmålene, og det peger i retning af, at disse spørgsmål har været vanskelige at forstå for de pågældende.

Repræsentativitet

Den valgte dataindsamlingsmetode gav som resultat, at 1.285 af de udtrukne 2.000 erhvervsaktive medlemmer og 353 af de 500 udtrukne FOA-medlemmer på efterløn deltog, jf. tabel 1 og 2 nedenfor. Det svarer til en deltagelsesprocent på 64,3 blandt de erhvervsaktive og en deltagelsesprocent på 70,6 blandt efterlønsmodtagerne. For undersøgelser som disse er det høje svarprocenter.

Tabel 1. Deltagelsesprocent for de erhvervsaktive FOA-medlemmer

	Har deltaget		
	Ja (Andel/Antal)	Nej (Andel/Antal)	Total (Andel/Antal)
Erhvervsaktive	64,3 % / 1.285	35,8 % / 715	100,0 % / 2.000

Anmærkning: Herudover blev spørgeskemaet returneret af 55 medlemmer, som oplyste, at de var efterlønsmodtagere eller pensionister. Der var således 66% af de erhvervsaktive i stikprøven, som deltog i undersøgelsen.

Tabel 2. Deltagelsesprocent for FOA-medlemmer, der er efterlønsmodtagere

	Har deltaget		
	Ja (Andel/Antal)	Nej (Andel/Antal)	Total (Andel/Antal)
Efterlønsmodtagere	70,6 % / 353	29,4 % / 147	100,0 % / 500

Epinion har foretaget en analyse af frafaldet i de to stikprøver, der blev dannet til undersøgelsen. Konklusionen af analyserne er for både de erhvervsaktive og efterlønsmodtagerne, at kombinationen af fraværet af et systematisk frafald og de høje deltagelsesprocenter giver et repræsentativt og validt grundlag for analyserne af data.

Hvad angår de erhvervsaktive, som ikke har medvirket, er de typiske karakteristika, at de er deltidsansatte og kommer fra Køkken- og rengøringssektoren. Køn, alder og geografisk placering har således vist ikke at have den store betydning for respondentens deltagelsesfrekvens. Derimod har det været af betydning, om respondenterne havde ret til at få efterløn, og om vedkommende indbetalte til efterlønsordningen. Medlemmer, der betalte efterlønsbidrag, har været mere tilbøjelige til at svare end de øvrige medlemmer.

Blandt efterlønsmodtagerne var den overordnede tendens, at jo kortere tid det var siden, at respondenterne var gået på efterløn, jo større var tilbøjeligheden til, at vedkommende ville svare. Derudover synes efterlønsmodtagerens sektortilhørsforhold og den geografiske placering også at have en mindre indflydelse på deltagelsesfrekvensen.

Det gælder for både undersøgelsen blandt de erhvervsaktive og undersøgelsen blandt efterlønsmodtagerne, at svarprocenten har været højest for de medlemmer, som er eller har været knyttet til Pædagogisk Sektor. Herefter følger Social- og sundhedssektoren, Teknik- og servicesektoren og Køkken- og rengøringssektoren, idet svarprocenterne er lavest i sidstnævnte sektor.

Vægtning af data

Analyserne i denne rapport er primært udført på vægtede data. I dette afsnit beskrives, hvordan data er vægtet af Epinion A/S.

Oftentimes vil der efter indsamlingen af data være forskelle i sammensætningen mellem nettostikprøven og populationen. Årsager til dette kan være mange, men det kan bl.a. hænge sammen med forskellig svartilbøjelighed eller bevidst oversampling af små, men vigtige grupper i populationen. I denne undersøgelse er visse sektorer oversamplede. Det skyldes et ønske om at kunne drage sikre konklusioner om alle sektorer. Samtidig blev der i de forestående afsnit konstateret, at svartilbøjeligheden er en smule forskellig mellem eksempelvis sektorerne.

I denne undersøgelse er efterlønsmodtagernes besvarelser vægtet på alder og køn, mens de erhvervsaktives besvarelser er vægtet på sektor, alder og køn.

Hvis man laver en undersøgelse på sektorer, er det ikke noget problem, at der er lavet en oversampling af de små sektorer. Tværtimod opnår man det, man ville, nemlig at der er et tilpas stort antal respondenter fra hver sektor. Problemet opstår, hvis man vil drage konklusioner om FOA som et hele, da respondenterne fra de oversamplede små sektorer derved kommer til at veje uforholdsmæssigt meget i forhold til deres andel af populationen. Derfor anvendes vægte, som sikrer, at hver enkelt sektor (og køn og aldersgruppe) kun ”vejer” i forhold til deres andel af populationen.

I filen for de erhvervsaktive er der enkelte relativt store og små vægte. Dette er ikke i sig selv et problem, og det vil altid være at foretrække, at disse vægte anvendes, når der laves gennemsnit mv. for hele FOA undersøgelsen. Man skal dog være opmærksom på, at såfremt der drages statistik inferens – dvs. det undersøges, om der er statistisk signifikante forskelle mellem grupper – vil resultatet af disse test blive forskruede, såfremt vægten anvendes. Årsagen til dette er lidt simpelt sagt, at testen for en vægt med eksempelvis 3 kalkulerer med at have information fra 3 personer, hvor der er kun information fra 1 person. Dette betyder, at i situationer, hvor der laves statistisk inferens mellem sektorer, bør vægten ikke anvendes.

Faktoranalyse

Epinion A/S har gennemført en faktoranalyse af spørgsmål 21 til de erhvervsaktive og det tilsvarende spørgsmål 17 til efterlønsmodtagere. Faktoranalyse er en hyppigt anvendt statistisk metode, som har til formål at reducere kompleksiteten i et datasæt. Dette gøres ved at undersøge, om der er spørgsmål (indikatorer i faktoranalysens terminologi), som er udtryk for den samme bagvedliggende dimension (faktor i faktoranalysens terminologi). Fordelen ved at foretage en faktoranalyse er, at man:

1. ved at undersøge, hvilke spørgsmål der ”hænger sammen”, får en substantiel viden om, i hvilket omfang spørgsmålene for respondenterne relaterer sig til den samme dimension.
2. ved at anvende en faktor eller et indeks, som er konstrueret på baggrund af faktoranalysen, måler en given dimension mere præcist, end det ville være tilfældet, såfremt man kun målte denne vha. et enkelt spørgsmål (indikator).

Den matematiske udregning eller ”placering” af faktoren sker ved en procedure, som minimerer den samlede afstand mellem de enkelte spørgsmål og faktoren (eller faktorerne). Det væsentligste output fra denne procedure er identifikationen af en eller flere faktorer, samt et mål (kaldet factor loadings) for sammenhængen mellem de enkelte spørgsmål og de konstruerede faktorer. Konstruktionen af faktoren sker som en iterativ proces mellem overvejelser om den substantielle sammenhæng og den matematiske korrelation.

Indeks for de erhvervsaktive

De fire indeks er konstrueret på basis af spørgsmål 22, som indeholder et batteri af udsagn, som respondenterne bedes tage stilling til. Introduktionsteksten lød:

”Neden for følger en række forskellige udsagn. Du bedes angive om du er enig eller uenig?”

De fire indeks, der blev konstrueret for de erhvervsaktive, er som følger:

Arbejdspres indekset:

Denne faktor omhandler det oplevede psykiske og fysiske arbejdspres, samt i et vist omfang stress reaktionen på dette. Indekset kan i høj grad ses som en samling af de faktorer, som fører til nedslidning.

Indikatorer for arbejdspres faktoren

- jeg er ofte stresset på mit arbejde (h)
- jeg synes ofte, at arbejdslivet tager for meget tid fra mit familieliv (j)
- jeg føler mig ofte træt og nedslidt (k)
- arbejdspreset på min arbejdsplads er ofte meget stort (m)
- arbejdet er fysisk hårdt (n)

Kategoriseringer på arbejdspres faktoren

1. de overbebyrdede
2. de pressede
3. de arbejdende
4. de afslappede

Det sociale indeks:

Dette indeks omhandler på hvilken måde respondenterne ser på det sociale miljø på vedkommendes arbejdsplads, både i forhold til kollegerne, de overordnede og arbejdspladsen som helhed.

Indikatorer for den sociale faktor

- Jeg har et godt forhold til mine kolleger (c)
- Jeg har et godt forhold til mine overordnede (e)
- Arbejdsmiljøet er alt i alt godt på min arbejdsplads (l)

Kategoriseringer på den sociale faktor

1. Det fremragende sociale miljø
2. Det gode sociale miljø
3. Det nogenlunde sociale miljø
4. Det dårlige sociale miljø

Indeks for selvbestemmelse:

Dette indeks omhandler i hvilket omfang efterlønnen har haft en stor grad af selvbestemmelse eller autonomi. Dette relaterer sig til begrebet ”empowerment”, som netop drejer sig om muligheden for at påvirke egen arbejdsituation.

Indikatorer for faktoren for selvbestemmelse

- Jeg har et stort ansvar på min arbejdsplads (b)
- Der er en høj grad af selvbestemmelse i mit job (f)
- Jeg har gode muligheder for at udvikle mig på mit arbejde (g)

Kategoriseringer på faktor for selvbestemmelse

1. Stor selvbestemmelse
2. Nogen selvbestemmelse
3. Begrænset selvbestemmelse
4. Ingen selvbestemmelse

Det økonomiske indeks:

Dette indeks er et udtryk for den erhvervsaktives økonomiske overvejelser i forbindelse med sin plads på arbejdsmarkedet. Altså den økonomiske trykthed som den enkelte føler.

Indikatorer for den økonomiske faktor

- Jeg er bekymret for, at jeg snart vil miste mit arbejde (p)
- Jeg er bekymret for, om jeg har råd til at holde op med at arbejde på det tidspunkt, jeg ønsker (q)

Kategoriseringer på den økonomiske faktor

1. De økonomisk trængte
2. De økonomisk usikre
3. De økonomiske normale
4. De økonomisk ubekymrede

Omstillingsparathed:

Dette indeks viser respondentens åbenhed og villighed til at acceptere forandringer på arbejdspladsen og i vedkommendes arbejdsituation og rutiner. Dette er naturligvis en afgørende faktor, når man skal forklare ældre medarbejderes incitament til at udtræde af arbejdsmarkedet.

Indikatorer for omstillingsparathedsfaktoren

- Der sker alt for mange forandringer og tingene går ofte alt for hurtigt på min arbejdsplads (d)
- Det kan være svært at imødekomme arbejdspladsens krav til omskoling og omstilling (o)

Kategoriseringer for omstillingsparathedsfaktoren

1. de frygtsomme
2. de bekymrede
3. de ubekymrede
4. de forventningsfulde

Indikatorer som ikke anvendes i indeksene

En række af spørgsmålene er ikke medtaget i indeksene, enten fordi de helt eller delvis repræsenterer deres egen dimension eller er tvetydige i forhold de formulerede faktorer. Dette drejer sig om:

- Alt i alt er jeg meget tilfreds med mit arbejde (a)
- Alt i alt er jeg meget godt tilfreds med min løn (i)
- Min arbejdsplads vil få meget svært ved at erstatte mig, når jeg engang holder op (r)

Indeks for efterlønsmodtagerne

For medlemmer på efterløn er der konstrueret en række indeks, som i et vist omfang er parallel som de aktive medlemmer. Der er dog visse forskelle, blandt andet på grund af forskelle i spørgsmålene.

Faktoranalysen for efterlønnerne gav ikke helt så entydige resultater for efterlønnerne, som for de stadig erhvervsaktive. Dette kan muligvis hænge sammen med, at de svarer på forhold som ligger noget tilbage i tiden, hvilket traditionelt set fører til mere ”støj” i besvarelsen (som følge af erindringsfejl). Samtidigt spørges der til de sidste par år på arbejdspladsen, hvilket kunne indeholder flere beskæftigelser.

De fire indeks er konstrueret på basis af spørgsmål 17, som indeholder et batteri af udsagn, som respondenterne bedes tage stilling til. Introduktionsteksten lød:

Neden for følger en række forskellige udsagn, som omhandler de sidste par år på din arbejdsplads. Du bedes angive om du er enig eller uenig.

De fire indeks, der blev konstrueret for efterlønnerne er som følger:

Indekset for selvbestemmelse:

Dette indeks omhandler i hvilket omfang efterlønneren har haft en stor grad af selvbestemmelse eller autonomi. Dette relaterer sig til begrebet ”empowerment”, som netop drejer sig om muligheden for at påvirke egen arbejdsituation.

Indikatorer for selvbestemmelse faktoren

- Jeg havde et stort ansvar på min arbejdsplads (b)
- Der var en høj grad af selvbestemmelse i mit job (g)
- Jeg havde gode muligheder for at udvikle mig på mit arbejde (h)

Det er i øvrigt interessant i denne sammenhæng i hvilket omfang spørgsmålet om forholdet til chefen, havde en stor grad af sammenhæng med denne faktor. Eller sagt anderledes: Det tyder på, at chefen i stort omfang bliver vurderet efter graden af selvbestemmelse.

Kategoriseringer på faktoren for selvbestemmelse

1. Stor selvbestemmelse
2. Nogen selvbestemmelse
3. Begrænset selvbestemmelse
4. Ingen selvbestemmelse

Indeks for sociale relationer:

Denne faktor omhandler det sociale miljø på arbejdspladsen. Mange undersøgelser har vist, at en af de vigtige funktioner af arbejdet for det moderne menneske er at tilfredsstille sociale behov.

Indikatorer for den sociale faktor

- Jeg havde et godt forhold til mine kolleger (c)
- Jeg ser fortsat mange af mine tidligere kolleger (d)
- Arbejdsmiljøet var alt i alt godt på min arbejdsplads (m)

Kategoriseringer på den sociale faktor

1. Det fremragende sociale miljø
2. Det gode sociale miljø
3. Det nogenlunde sociale miljø
4. Det dårlige sociale miljø

Indeks for arbejdspress:

Denne faktor omhandler det oplevede psykiske og fysiske arbejdspress, samt i et vist omfang stress reaktionen på dette. Indekset kan i høj grad ses som en samling af de faktorer, som fører til nedslidning.

Indikatorer for arbejdspress faktoren

- Jeg var ofte stresset på mit arbejde (i)
- Jeg følte mig ofte træt og nedslidt (l)
- Arbejdspresset var ofte meget stort (n)
- Arbejdet var fysisk hårdt (o)

Kategoriseringer på arbejdspress faktoren

1. De overbebyrdede
2. De pressede
3. De arbejdende
4. De afslappede

Indeks for omstillingsparathed:

Dette indeks viser respondentens åbenhed og villighed til at acceptere forandringer på arbejdspladsen og i vedkommendes arbejdssituation og rutiner. Dette er naturligvis en afgørende faktor, når man skal forklare ældre medarbejderes incitament til at udtræde af arbejdsmarkedet.

Indikatorer for omstillingsparathedsfaktoren

- Der skete alt for mange forandringer og tingene gik ofte alt for hurtigt på min sidste arbejdsplads (e)
- Det var ofte svært at imødekomme arbejdspladsens krav til omskoling og omstilling (p)

Kategoriseringer på omstillingsparathedsfaktoren

1. De frygtsomme
2. De bekymrede
3. De ubekymrede
4. De forventningsfulde

Indikatorer som ikke anvendes i indeksene

En række af spørgsmålene er ikke medtaget i indeksene, enten fordi de helt eller delvis repræsenterer deres egen dimension eller er tvetydige i forhold de formulerede faktorer. Dette drejer sig om:

- Alt i alt var jeg meget tilfreds med mit arbejde de sidste par år, før jeg trak mig tilbage (a)
- Alt i alt var jeg meget godt tilfreds med min løn (j)
- Jeg oplevede ofte, at arbejdslivet tog for meget tid fra mit familieliv (k)
- Jeg var bekymret for at miste mit arbejde (q)

Appendiks A: den tekniske konstruktion af indeks:

Ved hjælp af faktor analyse identificeres selvstændige dimensioner og hvilke indikatorer der loader på disse. Herefter bekræftes faktorerne, ved at undersøge om "factor loadings" på de fundne faktorer tyder på, at der er tale om én dimension. Indikatorer, som her viser sig at have relativt lave faktor loadings, sorteres fra.

Efter faktorer og deres indikatorer er identificeret, konstrueres der et simpelt akkumulativt indeks. Dette gøres på simpel vis vha. nedenstående metode:

(spørgsmål 1 + spørgsmål 2 + spørgsmål 3) / 3 = nyt indeks

I konstruktionen af disse indeks kræves det, at der er svar på hvert enkelt spørgsmål. Dette betyder med andre ord, at antallet af manglende værdier "akkumuleres" i et indeks, hvorfor der vil være flere manglende værdier på indeksene, end det er typisk for spørgsmålene separat.

Herefter omkodes dette indeks, således at svarene kommer til at ligge i kategorierne 1 til 4, som svarer til skaleringen i spørgeskemaet. Dette gøres ud fra følgende logik:

0	til 1,5	= 1
1,50001	til 2,5	= 2
2,50001	til 3,5	= 3
3.50001	til 4	= 4

Gruppering af de erhvervsaktive medlemmer efter, i hvor høj grad de kan påvirkes til at udskyde deres tilbagetrækning

Der er foretaget en gruppering af de erhvervsaktive medlemmer ud fra spørgsmål 21. Kun medlemmer, som har svaret på hvert af spørgsmålene 21a-21o, er medtaget i analysen. Svarene er tildelt værdien 1-3 points, hvor svarmuligheden "Ville helt sikkert få mig til at udskyde efterløn/pension" har værdien 1. Det er herefter beregnet, hvor mange points det enkelte medlem har fået for sine svar på de nævnte spørgsmål. Minimum er 15 points, og maksimum er 45 points. Medlemmerne er på denne baggrund inddelt i de følgende fire kategorier:

1. De meget påvirkelige (15-22 points)
2. De ret påvirkelige (23-30 points)
3. De måske påvirkelige (31-38 points)
4. De upåvirkelige (39-45 points)

Frekvenstabeller

Frekvenstabeller er gengivet i teksten, hvor de er relevante.

For at give et overblik over svarene på spørgsmålet om arbejdstilfredshed, som er benyttet i faktoranalysen (spørgsmål 17 til efterlønnere, spørgsmål 22 til de erhvervsaktive), er frekvenstabeller over dette spørgsmål for henholdsvis erhvervsaktive og efterlønnere gengivet i bilag 4.

Krydstabeller

For undersøgelse af parvise sammenhænge mellem to variable benyttes krydstabeller. I forbindelse med disse foretages et såkaldt Chi²-test. Dette kan fortælle, om der er signifikant sammenhæng mellem to (eller flere) faktorer. Når fx 77 procent af "de overbebyrdede" forventer at trække sig tilbage før de bliver 62 år, og 56 procent af "de pressede" forventer at trække sig tilbage ved denne alder, er det så, fordi der er en reel forskel på de to grupper, eller ligger tallene så tæt på hinanden, at det ikke er rimeligt at tale om en forskel mellem overbebyrdede og pressede? Dette kan chi²-testet give svar på.

Det skal bemærkes, at chi²-testet udelukkende kan besvare spørgsmålet: er der forskel på den ene variabels fordeling i den anden variabels kategorier? Er der forskel, betyder det, at der er sammenhæng mellem række- og kolonne-variablene, fx en sammenhæng mellem arbejdspresset og forventet tilbagetrækningsalder. Viser testet, at der ikke er forskel betyder det omvendt, at der ikke er sammenhæng mellem faktorerne i rækker og kolonner. Testet viser imidlertid ikke

noget om sammenhængens ”retning” og styrke. Dette vil her blive analyseret ved at se på de konkrete tal.

I rapporten er testets ”p-værdi” gengivet (under krydstabeller). Den fortæller om sandsynligheden for, at der *ingen* forskel er på fordelingen af kolonnevariablen i rækkevariablen kategorier. Det gængse er at arbejde med et såkaldt 95-procent konfidensinterval. Det gøres også her. Et sådant konfidensinterval betyder, at der antages at være signifikant sammenhæng mellem de to variable, hvis testet viser, at der er højst 5 procent sandsynlighed for at få de indsamlede data, hvis ikke er sammenhæng. Mere konkret betyder det, at der antages at være sammenhæng, hvis p-værdien er mindre end 0,050. Selve Chi²-værdien har ingen betydning og gengives derfor ikke.

I enkelte tilfælde er resultaterne medtaget, selv om p-værdien er større end 0,050. I disse tilfælde er det anført i teksten, at testet ikke er signifikant og derfor skal tages med forbehold. Når vi alligevel har medtaget tabellerne, skyldes det at testet er følsomt overfor beregninger med få observationer (respondenter). Er der få respondenter – fx fordi kun få personer er blevet bedt om at svare på et givent spørgsmål – vil der derfor være stor sandsynlighed for at testet ikke er signifikant, selv om det ville have været det, hvis der have været flere observationer.

Vi har vurderet, at det er rimeligt at beskrive disse observationer, men det er vigtigt at understrege, at i de tilfælde, hvor testet ikke har været signifikant, skal resultaterne tages med forbehold.

Endelig er der en række sammenhænge undersøgt og fundet insignifikante – også trods mange observationer. Hvor disse har syntes overraskende – eller hvor det er en pointe, at der netop ikke er sammenhæng - har vi beskrevet dette.

Bilag 2. De to anvendte spørgeskemaer.

Nedenfor følger de spørgeskemaer, der blev udsendt til henholdsvis 2.000 erhvervsaktive medlemmer af FOA og 500 medlemmer, der er efterlønsmodtagere.

Medlemmerne er ikke blevet spurgt om deres køn, alder, sektortilhørsforhold mv., disse baggrundsplysninger er hentet fra medlemsregistret og koblet til medlemmernes svar.

Spørgeskemaet til de erhvervsaktive medlemmer

Spørgsmål 1.	Hvad er din arbejdssituation?	Sæt kun ét kryds
a.	I ordinært arbejde, dvs. uden løntilskud eller andre særlige vilkår	
b.	I fleksjob	
c.	Arbejdsløs, herunder i jobtræning eller anden aktivering	
d.	Efterlønsmodtager og pensionist - vi siger tak for din medvirken og beder dig returnere skemaet i vedlagte svarkuvert. Det er vigtigt, at du returnerer skemaet, selvom du kun har besvaret dette spørgsmål.	
e.	Andet, noter: _____	

De næste spørgsmål besvares af alle i arbejde...

Spørgsmål 2.	Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit om ugen?	Sæt kun ét kryds
a.	Mindre end 15 timer	d. 37 timer
b.	15-29 timer	e. Mere end 37 timer
c.	30-36 timer	

Spørgsmål 3.	Har du et lederjob?	Sæt kun ét kryds
	Ja	Nej

Spørgsmål 4.	Hvor mange år har du været ansat i dit nuværende job?)	Sæt kun ét kryds
a.	Mindre end 1 år	d. 10-19 år
b.	1-4 år	e. 20 år eller mere
c.	5-9 år	

Det næste spørgsmål besvares, hvis du ikke har været ansat det samme sted de sidste 5 år...

Spørgsmål 5.	Har du på noget tidspunkt været arbejdsløs, inden for de sidste 5 år du arbejdede?	Sæt kun ét kryds
Ja	Hvis ja, hvor mange måneder sammenlagt, noter: _____ mdr.	Nej

De næste spørgsmål besvares af alle...

Spørgsmål 6.	Har arbejdsløshed/ besværligheder med at få arbejde fået dig til at overveje, at gå på efterløn/ pension tidligere end du ellers ville have gjort?	Sæt kun ét kryds
Ja	Nej	Ved ikke

Spørgsmål 7.	Hvis du helt selv kunne bestemme, i hvilken alder ville du så foretrække at holde op med at arbejde – der ses bort fra småjobs o. lign.?)	Sæt kun ét kryds
a.	Noter foretrukket alder: _____ år	
b.	Jeg vil arbejde så længe som muligt	
c.	Det kan jeg ikke sige på nuværende tidspunkt	

Spørgsmål 8.	Forventer du at kunne arbejde til den foretrukne tilbagetrækningsalder?	Sæt kun ét kryds
Ja	Nej	Ved ikke

De næste spørgsmål besvares kun, hvis du har svaret nej i spørgsmål 8...

Spørgsmål 9.	Hvornår forventer du at holde op med at arbejde – der ses bort fra småjobs o. lign.? (SP9)	Sæt kun ét kryds
a.	Indtil jeg er, noter alder: _____ år	b. Ved ikke

Spørgsmål 10.	Hvad skyldes forskellen mellem det tidspunkt, hvor du ønsker at holde op med at arbejde og det tidspunkt, du forventer at holde op?	Sæt evt. flere krydser
a.	Jeg kan ikke holde til at arbejde så længe/er nedslidt	
b.	Mit helbred er for dårligt	
c.	Min arbejdsplads ønsker, at jeg stopper tidligere end jeg har lyst til	
d.	Jeg har ikke råd til at holde op	
e.	Min arbejdsplads tilbyder mig ikke de vilkår, jeg kunne tænke mig for at fortsætte	A, Noter hvilke vilkår: _____ _____
f.	Andre årsager	A, Noter årsager: _____ _____

De næste spørgsmål besvares af alle...

Spørgsmål 11.	I hvilken alder vil du gerne begynde at trappe ned på arbejdet, dvs. gå ned i arbejdstid, få mindre belastende opgaver o. lign.?	Sæt evt. flere krydser
a.	Noter ønsket alder: _____ år	
b.	Jeg ønsker ikke at trappe ned, før jeg holder helt op med at arbejde	
c.	Er begyndt at trappe ned	Ved hvilken alder begyndte du, noter: _____ år
d.	Ved ikke	

Besvares kun, hvis du er begyndt at trappe ned på arbejdet...

Spørgsmål 12.	Hvordan foregår nedtrapningen?	Sæt evt. flere krydser
a.	Nedsat arbejdstid med fuld lønkompensation og opretholdelse af hidtidige pensionsbidrag	
b.	Nedsat arbejdstid med delvis lønkompensation og opretholdelse af hidtidige pensionsbidrag	
c.	Nedsat arbejdstid uden lønkompensation og opretholdelse af hidtidige pensionsbidrag	
d.	Nedsat arbejdstid uden særlige betingelser	
e.	Ændrede, mindre belastende arbejdsopgaver, men ikke nedsat arbejdstid (f.eks. færre børn i dagpleje o. lign.)	

F.	Andet, noter: _____ _____ _____
----	---------------------------------------

Besvares kun, hvis du ønsker at trappe ned...

Spørgsmål 13.	Hvilke betingelser skal som minimum være opfyldt for at du eventuelt vil gå ned i arbejdstid, inden du trækker dig tilbage? (SP13)	Sæt kun ét kryds
a.	Ingen særlige betingelser	
b.	Ingen lønkompensation, men opretholdelse af hidtidigt pensionsbidrag	
c.	Delvis lønkompensation og opretholdelse af hidtidigt pensionsbidrag	
d.	Fuld lønkompensation og opretholdelse af hidtidigt pensionsbidrag	
e.	Ved ikke	
f.	Andet, noter: _____ _____ _____	

Besvares af alle...

Spørgsmål 14.	Vil du gerne have noget arbejde inden for dit fagområde, efter du er gået på efterløn eller pension? (sp14)	Sæt kun ét kryds
a.	Ja	c. Nej, det regner jeg ikke med
b.	Måske, det ved jeg ikke endnu	d. Nej, helt sikkert ikke

Spørgsmål 15.	Hvilke indtægtskilder regner du med bliver de vigtigste for dig, når du trækker dig tilbage fra arbejdsmarkedet?	Sæt evt. flere kryds
a.	Efterløn/ fleksydelse	
b.	Folkepension	
c.	Arbejdsmarkedspension	
d.	Førtidspension	
e.	Min ægtefælles/ samlevers indkomst	
f.	Anden opsparing	
Fortsat fra forrige side		
g.	Andet	
h.	Ved ikke	

Besvares af alle i arbejde...

Spørgsmål 16.	Er der en normal tilbagetrækningsalder på din arbejdsplads? (sp16)	Sæt kun ét kryds
Ja, noter alder: _____ år		Nej
		Ved ikke

Spørgsmål 17.	Er der på din arbejdsplads mulighed for seniorordninger, f.eks. en aftale om at ældre medarbejdere kan få særlige vilkår i form af nedsat arbejdstid o. lign.? (sp17)	Sæt kun ét kryds
a.	Ja	Fra hvilken alder er det muligt at få en seniorordning? Noter alder: ____ år
b.	Nej	
c.	Ved ikke	

Spørgsmål 18.	Du bedes for hvert af punkterne nedenfor angive, om din arbejdsgiver tilbyder dette eller ej			Sæt ét kryds i hver linie
		Ja	Nej	Ved ikke
a.	Seniorer kan få nedsat arbejdstid med fuld lønkompensation og hidtidigt pensionsbidrag			
b.	Seniorer kan få nedsat arbejdstid med delvis lønkompensation og hidtidigt pensionsbidrag			
c.	Seniorer kan få nedsat arbejdstid uden lønkompensation og hidtidigt pensionsbidrag			
d.	Seniorer kan få mindre belastende arbejde (f.eks færre børn i dagpleje), men samme arbejdstid, før de er fyldt 60 år			
e.	Min arbejdsplads tilbyder arbejde til de medarbejdere, der går på efterløn			
f.	Min arbejdsplads har en seniorpolitik med klare nedskrevne retningslinier			

Besvares kun, hvis der er mulighed for seniorordninger på arbejdspladsen...

Spørgsmål 19.	Er du omfattet af en seniorordning?		Sæt kun ét kryds
Ja			
	Nej		

Hvis ja i spørgsmål 19...

Spørgsmål 20.	Hvad omfatter seniorordningen?
Noter: _____	

Besvares af alle...

Spørgsmål 21.	Neden for nævnes nogle ændringer/ forhold i arbejdslivet, som eventuelt kan få dig til at udskyde det tidspunkt, hvor du går på efterløn/ pension. Sæt ét kryds i hver linie		
	Ville helt sikkert få mig til at udskyde efterløn/pension	Ville måske få mig til at udskyde efterløn/pension	Ville ikke få mig til at udskyde efterløn/pension
a. Mulighed for nedsat arbejdstid med fuld lønkompensation			
b. Mulighed for nedsat arbejdstid med delvis lønkompensation			
c. Mulighed for nedsat arbejdstid uden lønkompensation			
d. Bedre løn for det samme arbejde			
e. Nye, mere spændende og udviklende arbejdsopgaver			
f. Bedre udviklingsmuligheder på arbejdspladsen, herunder tilbud om efteruddannelse mv.			
g. Et arbejde frem for at være arbejdsløs			
h. Bedre mulighed for at tilpasse arbejdstiden efter behov			
i. Bedre mulighed for at kombinere deltidsarbejde og efterløn			
j. Der blev sat større pris på de ældre ansatte blandt arbejdsgivere og kolleger			
k. Efterlønnen blev afskaffet			
l. Mindre belastende arbejdsopgaver (f.eks. færre børn i dagpleje o. lign.)			
m. Større økonomisk gevinst ved at udskyde efterlønnen			
n. Større økonomisk gevinst ved at udskyde folkepensionen			
o. Fradraget i efterlønnen for at arbejde blev sat ned			
p. Andet, noter: _____			

Besvares af alle i arbejde...

Spørgsmål 22.	Neden for følger en række forskellige udsagn. Du bedes angive om du er enig eller uenig? Sæt ét kryds i hver linie				
	Helt enig	Enig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke/ i tvivl
a. Alt i alt er jeg meget tilfreds med mit arbejde					
b. Jeg har et stort ansvar på min arbejdsplads					
c. Jeg har et godt forhold til mine kolleger					
d. Der sker alt for mange forandringer og tingene går ofte alt for hurtigt på min arbejdsplads					
e. Jeg har et godt forhold til mine overordnede					
f. Der er en høj grad af selvbestemmelse i mit job					
g. Jeg har gode muligheder for at udvikle mig på mit arbejde					
h. Jeg er ofte stresset på mit arbejde					
i. Alt i alt er jeg meget godt tilfreds med min løn					
j. Jeg synes ofte, at arbejdslivet tager for meget tid fra mit familieliv					
k. Jeg føler mig ofte træt og nedslidt					
l. Arbejdsmiljøet er alt i alt godt på min arbejdsplads					
m. Arbejdspresset på min arbejdsplads er ofte meget stort					
n. Arbejdet er fysisk hårdt					
o. Det kan være svært at imødekomme arbejdspladsens krav til omskoling og omstilling					
p. Jeg er bekymret for, at jeg snart vil miste mit arbejde					
q. Jeg er bekymret for, om jeg har råd til at holde op med at arbejde på det tidspunkt, jeg ønsker (sp22q)					
r. Min arbejdsplads vil få meget svært ved at erstatte mig, når jeg engang holder op					

Besvares af alle...

Spørgsmål 23.	Er du...?	Sæt kun ét kryds
a. Gift/ samlevende	Noter partners alder: ____år	b. Enlig

Spørgsmål 24.	Hvordan vil du alt i alt vurdere dit eget helbred?	Sæt kun ét kryds
a. Meget godt	d. Dårligt	
b. Godt	e. Meget dårligt	
c. Nogenlunde		

Spørgsmål 25.	Har du noget tidspunkt i de sidste 2-3 år været sygemeldt i en sammenhængende periode på 8 uger eller mere?	Sæt kun ét kryds
Ja	Nej	

Spørgsmål 26.	Nedenfor er nævnt nogle områder, som kan have betydning for beslutningen om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Hvilket af områderne anser du for allervigtigst for din beslutning om, hvornår du vil holde op med at arbejde?	Sæt kun ét kryds
a.	Min privatøkonomiske situation	
b.	Mit helbred	
c.	Min situation på arbejdsmarkedet (i arbejde eller arbejdsløs)	
d.	Min tilfredshed med mit nuværende arbejde	
e.	Mine ønsker om mere tid til min familie, mine fritidsinteresser o. lign.	
e.	Min ægtefælles/samlevers planer om tilbagetrækning	
f.	Andet, noter: _____ _____ _____	

Spørgsmål 27.	Hvis du her til sidst skulle give FOA et godt råd om, hvad forbundet kan gøre for at få flere medlemmer til at blive længere tid på arbejdsmarkedet, hvad skulle det så være?
Noter forslag: _____ _____ _____ _____	

Spørgeskemaet til efterlønsmodtagerne

Spørgsmål 1.	Modtager du efterløn?	Sæt kun ét kryds
Ja	Nej	
Hvis nej - vi siger tak for din medvirken og beder dig returnere skemaet i vedlagte svarkuvert. Det er vigtigt, at du returnerer skemaet, selvom du kun har besvaret dette spørgsmål.		

Spørgsmål 2.	Hvor mange timer arbejdede du i gennemsnit om ugen, før du begyndte at modtage efterløn?	Sæt kun ét kryds
a. Under 15 timer	d. 37 timer	
b. 15-29 timer	e. Mere end 37 timer	
c. 30-36 timer	f. Husker ikke	

Spørgsmål 3.	Hvor mange år var du ansat i dit sidste job, før du begyndte at modtage efterløn?	Sæt kun ét kryds
a. Mindre end 1 år	d. 10-19 år	
b. 1-4 år	e. 20 år eller mere	
c. 5-9 år	f. Husker ikke	

Det næste spørgsmål besvares kun, hvis du ikke har været ansat i det samme job de sidste 5 år...

Spørgsmål 4.	Har du på noget tidspunkt været arbejdsløs inden for de sidste 5 år, du arbejdede?	Sæt kun ét kryds
Ja	Hvis ja, hvor mange måneder sammenlagt?	
Nej	Noter: _____ måneder	

Spørgsmål 5 besvares kun, hvis du har svaret ja til spørgsmål 4...

Spørgsmål 5.	Var du arbejdsløs umiddelbart før du begyndte at modtage efterløn?	Sæt kun ét kryds
Ja	Nej	
Spørgsmål 6.	Var det en del af dit normale arbejde at lede andre ansatte i deres arbejde?	Sæt kun ét kryds
Ja	Nej	

Spørgsmål 7.	Hvor gammel var du, da du begyndte at modtage efterløn?
Noter alder: _____ år	

Spørgsmål 8.	Hvis vi forestiller os, at efterlønsordningen ikke eksisterede, tror du så, du i dag ville...?	Sæt kun ét kryds
a.	Være i beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked, fuld tid	
b.	Være i beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked, deltid	
c.	Modtage arbejdsløshedsdagpenge / være i aktiveringsordning	
d.	Være i fleksjob	
e.	Modtage kontanthjælp	
f.	Modtage sygedagpenge	
g.	Være førtidspensionist	
h.	Andet	

Spørgsmål 9.	Havde du på din sidste arbejdsplads en drøftelse med ledelsen om din fremtidige tilknytning til og ansættelsesforhold på arbejdspladsen, inden du begyndte at modtage efterløn?	Sæt kun ét kryds
Ja	Nej	Husker ikke

Spørgsmål 10.	Var der på din sidste arbejdsplads mulighed for seniorordninger, f. eks. en aftale om at ældre medarbejdere kunne få særlige vilkår i form af nedsat arbejdstid o.lign.?	Sæt kun ét kryds
Ja	Nej	Ved ikke

Hvis du svarede ja i spørgsmål 10...

Spørgsmål 11.	Var du omfattet af en seniorordning, før du begyndte at modtage efterløn?	Sæt kun ét kryds
Ja	Nej	Ved ikke

Spørgsmål 12 skal kun besvares, hvis du var omfattet af en seniorordning...

Spørgsmål 12.	Hvad omfattede seniorordningen?
Noter: _____	

Spørgsmål 13.	Hvad var årsagerne til, at du begyndte at modtage efterløn/ forlod arbejdsmarkedet?					Sæt ét kryds i hver linie
	Meget vigtig årsag	Ret vigtig årsag	Ikke særlig vigtig årsag	Ingen betydning	Ved ikke	
a.	Jeg fik en arbejdsskade					
b.	Dårligt helbred					
c.	For at undgå dårligt helbred/arbejdsskade					
d.	Jeg følte mig presset af ledelsen til at gå af					
e.	Jeg følte mig presset af kollegerne til at gå af					
f.	Jeg kunne ikke klare jobbet mere					
g.	Jeg var på en arbejdsplads, hvor jeg følte mig gammel					
h.	Arbejdet var blevet for anstrengende for mig					
i.	Jeg kunne ikke blive flyttet til mindre krævende arbejde					
j.	Jeg kunne ikke få en tilfredsstillende seniorordning med arbejdspladsen					
k.	Ønskede mere fritid/ tid til hobbies					
l.	Ønskede mere tid til familie/venner					
m.	Mistede lysten til at arbejde					
n.	Ægtefælle/partner stoppede med at arbejde					
o.	Jeg var arbejdsløs og regnede med, at jeg aldrig ville komme i arbejde igen					
p.	Andet, noter: _____ _____					

Spørgsmål 14.	Oplevede du alt i alt overgangen til efterløn som et frivilligt valg?		Sæt kun ét kryds
a.	Ja, fuldstændig	c.	Nej, ikke rigtigt
b.	Ja, hovedsagelig	d.	Nej, overhovedet ikke

Spørgsmål 15.	Har ændringerne i efterlønsordningen og reglerne for folkepension haft betydning for, hvornår du begyndte at modtage efterløn?	Sæt kun ét kryds
Ja, stor betydning	Ja, nogen betydning	Nej

Spørgsmål 16.	Neden for nævnes nogle ændringer/ forhold i arbejdslivet, som eventuelt ville have kunnet få dig til at udskyde det tidspunkt, du begyndte at modtage efterløn.			Sæt ét kryds i hver linie
		Ville helt sikkert have fået mig til at udskyde efterlønnen	Ville måske have fået mig til at udskyde efterlønnen	Ville ikke have fået mig til at udskyde efterlønnen
a.	Mulighed for nedsat arbejdstid med fuld lønkompensation			
b.	Mulighed for nedsat arbejdstid med delvis lønkompensation			
c.	Mulighed for nedsat arbejdstid uden lønkompensation			
d.	Bedre løn for det samme arbejde			
e.	Nye, mere spændende og udviklende arbejdsopgaver			
f.	Bedre udviklingsmuligheder på arbejdspladsen, herunder tilbud om efteruddannelse mv.			
g.	Et arbejde frem for at være arbejdsløs			
h.	Bedre mulighed for at tilpasse arbejdstiden efter behov (sp16h)			
i.	Bedre mulighed for at kombinere deltidsarbejde og efterløn			
j.	Der blev sat større pris på de ældre ansatte blandt arbejdsgivere og kolleger.			
k.	Efterlønnen blev afskaffet			
l.	Mindre belastende arbejdsopgaver (f.eks. færre børn i dagpleje o. lign.)			
m.	Større økonomisk gevinst ved at udskyde efterlønnen (sp16m)			
n.	Større økonomisk gevinst ved at udskyde folkepensionen			

Fortsat fra forrige side...

o. Andet, noter: _____

Følgende spørgsmål besvares hvis du var helt eller delvist i arbejde de par sidste år, før du kom på efterløn...

Spørgsmål 17.	Neden for følger en række forskellige udsagn, som omhandler de sidste par år på din arbejdsplads. Du bedes angive om du er enig eller uenig?				Sæt ét kryds i hver linie
	Helt enig	Enig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke/i tvivl
a. Alt i alt var jeg meget tilfreds med mit arbejde de sidste par år, før jeg trak mig tilbage.					
b. Jeg havde et stort ansvar på min arbejdsplads					
c. Jeg havde et godt forhold til mine kolleger					
d. Jeg ser fortsat mange af mine tidligere kolleger					
e. Der skete alt for mange forandringer og tingene gik ofte alt for hurtigt på min sidste arbejdsplads					
f. Jeg havde et godt forhold til min overordnede					
g. Der var en høj grad af selvbestemmelse i mit job					
h. Jeg havde gode muligheder for at udvikle mig på mit arbejde					
i. Jeg var ofte stresset på mit arbejde					
j. Alt i alt var jeg meget godt tilfreds med min løn					
k. Jeg oplevede ofte, at arbejdslivet tog for meget tid fra mit familieliv					
l. Jeg følte mig ofte træt og nedslidt					
m. Arbejdsmiljøet var alt i alt godt på min arbejdsplads					
n. Arbejdspresset var ofte meget stort					
o. Arbejdet var fysisk hårdt					
p. Det var ofte svært at imødekomme arbejdspladsens krav til omskoling og omstilling					
q. Jeg var bekymret for at miste mit arbejde					

Spørgsmål 18.	Er du...?	Sæt kun ét kryds
a. Gift/ samlevende	Noter partners alder: _____ år	
b. Enlig		

Det næste spørgsmål besvares kun af gifte/samlevende...

Spørgsmål 19.	Er din ægtefælle/samlever...?	Sæt kun ét kryds
a. Fortsat i fuldtidsarbejde		
b. Fortsat i deltidsarbejde		
c. Også på efterløn/overgangsydelse/førtidspension/anden pension		

Spørgsmål 20.	Hvor mange timers lønnet arbejde inden for dit fagområde har du i gennemsnit om ugen ved siden af efterlønnen?	Sæt kun ét kryds
a. Arbejder ikke inden for mit fagområde ved siden af efterlønnen	d. 10-14 timer om ugen	
b. 0-4 timer om ugen	e. 15-20 timer om ugen	
c. 5-9 timer om ugen	f. Mere end 20 timer om ugen	

Spørgsmål 21.	Hvor mange timer ønsker du at arbejde om ugen i gennemsnit – der tænkes på lønnet arbejde inden for dit fagområde?	Sæt kun ét kryds
a. Kunne ikke tænke mig at arbejde inden for mit fagområde	d. 10-14 timer om ugen	
b. 0-4 timer om ugen	e. 15-20 timer om ugen	
c. 5-9 timer om ugen	f. Mere end 20 timer om ugen	

Spørgsmål 22.	Er dit generelle velbefindende blevet bedre eller dårligere efter du er holdt op med at arbejde?	Sæt kun ét kryds
a. Meget bedre	d. Lidt dårligere	
b. Lidt bedre	e. Meget dårligere	
c. Ingen ændring		

Spørgsmål 23.	Hvordan vil du alt i alt vurdere dit eget helbred?	Sæt kun ét kryds
a. Meget godt	d. Dårligt	
b. Godt	e. Meget dårligt	
c. Nogenlunde		

Spørgsmål 24.	Var du noget tidspunkt sygemeldt i en sammenhængende periode på 8 uger eller mere i de sidste 2-3 år af dit sidste arbejde inden efterlønnen?	Sæt kun ét kryds
Ja	Nej	

Spørgsmål 25.

Hvis du her til sidst skulle give FOA et godt råd om, hvad forbundet kan gøre for at få flere medlemmer til at blive længere tid på arbejdsmarkedet, hvad skulle det så være?

Noter forslag: _____

