

Det gode seniorarbejdsliv

Arbejdslyst og
tilbagetrækning blandt
seniorer på det danske
arbejdsmarked

Rapport

Epinion for Videncenter for god arbejdslyst, 2024



Indhold

3	Opsummering
5	Seniorernes lyst til at blive på arbejdsmarkedet
9	Seniorernes bekymringer på arbejdsmarkedet
12	Betydningen af seniorpolitikker
15	Seniorernes oplevelser med fordomme på arbejdsmarkedet
19	Seniorernes syn på fremtiden på arbejdsmarkedet
22	Seniorernes holdninger til landspolitiske emner
24	Metode og appendiks

Opsummering

Undersøgelsen tilvejebringer viden, som skal understøtte arbejdet med at gøre det mere attraktivt for seniorer at blive på arbejdsmarkedet



Situation

Der eksisterer på nuværende tidspunkt en stor efterspørgsel på arbejdskraft blandt danske virksomheder. Det medfører, at virksomheder over hele landet har **udfordringer med at rekruttere den nødvendige arbejdskraft**¹.

Som løsning er der fra centralpolitisk side kigget mod seniorerne. Det er anslået, at øges seniorernes lyst til at blive på arbejdet, **øges den aktive arbejdsstyrke**. Undersøgelser viser også, at **seniorer gerne vil fortsætte på deres arbejde**, til de har en højere alder, end det er tilfældet nu, hvis der fx er mulighed for nedsat tid, mere fritid og større fleksibilitet².

Et væsentligt punkt for lysten til at blive er høj arbejdslyst. Det er vist empirisk, at **høj arbejdslyst kan skabe motivation** til at blive længere på arbejdet^{3,4}.

Videncenter for god arbejdslyst har et erklæret mål om at højne danskernes trivsel og arbejdslyst. I den forbindelse har de iværksat en undersøgelse med det formål at undersøge hvilke faktorer, der har betydning for seniorernes arbejdslyst.



Udfordring

Vi har allerede nogen viden om seniorerne på arbejdsmarkedet, men vi mangler en mere nuanceret forståelse af netop *deres* arbejdslyst.

Selvom eksisterende undersøgelser viser, at seniorerne gerne *vil* blive længere, så er den faldende lyst til at blive et udtryk for, at **arbejdspladserne på nuværende tidspunkt ikke imødekommer seniorernes betingelser** for at opretholde balancen mellem et godt seniorliv og en aktiv karriere².

Det er derfor vigtigt at **afdække de betingelser, som har betydning for seniorerne**, så arbejdsgivere og organisationer kan fokusere på og prioritere de forhold, som skaber bedre arbejdslyst – det er godt for seniorerne i sig selv – og det vil have en effekt på sandsynligheden for, at seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet.



Løsning

Derfor har Videncenter for god arbejdslyst gennemført en undersøgelse blandt seniorer på det danske arbejdsmarked med fokus på, **hvad der kan skabe mere arbejdslyst og dermed lyst til at blive på arbejdsmarkedet**. Den nye viden skal give input til indsatser målrettet seniorernes behov på arbejdspladsen. Undersøgelsen viser at:

- **Seniorer har lyst til at blive på arbejdsmarkedet:**
Hver tredje vil gerne blive, efter de er berettiget til pension.
- **Høj arbejdslyst og lyst til at blive hænger sammen:**
Seniorer, der har høj arbejdslyst, har større sandsynlighed for at blive på arbejdsmarkedet sammenlignet med seniorer med lavere arbejdslyst.
- **Mindre belastning og anerkendelse driver lysten:**
Det er vigtigt for seniorernes arbejdslyst, at de kan skifte til mindre belastende områder. Deres lyst til at blive, styrkes af arbejdspladsens anerkendelse af deres tilstedeværelse, eksempelvis ved at tilbyde en bonus – men kun få seniorer får de tilbud, som det ser ud i dag.
- **Kollegaer, ledere og fleksibilitet er vigtigt:**
Mellemmenneskelige faktorer og fleksible arbejdstider har stor betydning for ønsket om at blive på arbejdspladsen.

1: Dansk Industri: *I hele landet efterspørges flere medarbejdere*.

2: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø: *Motiver, muligheder og barrierer for et længere arbejdsliv i Danmark*.

3: Sabbagha, Ledimo & Martins (2018): *Predicting staff retention from employee motivation and job satisfaction*., Htun & Bhaumik (2022) *Employees Job Satisfaction and Retention at Workplace*.

4: Videncenter for God Arbejdslyst/Kraka Advisory (2022): *Arbejdslyst øger udbuddet af arbejdskraft*.

Seniørernes lyst til at blive på arbejdsmarkedet

Arbejdslysten er vigtig for seniorers lyst til at blive på arbejdsmarkedet: Høj arbejdslyst og ønsket om at blive længere hænger sammen

Det er veldokumenteret, at **arbejdslyst er vigtigt for mentalt trivsel**. Personer, som er tilfredse med deres arbejde, er oftest gladere. De er mere tilbøjelige til at have højt selvværd, og de har reduceret sandsynlighed for at brænde ud på deres arbejde¹.

At sikre at personer trives på deres arbejde, er også med til at forøge deres lyst til at blive længere tid på arbejdsmarkedet. Der er en veletableret **sammenhæng mellem arbejdslyst og lysten til at blive på arbejdspladsen**².

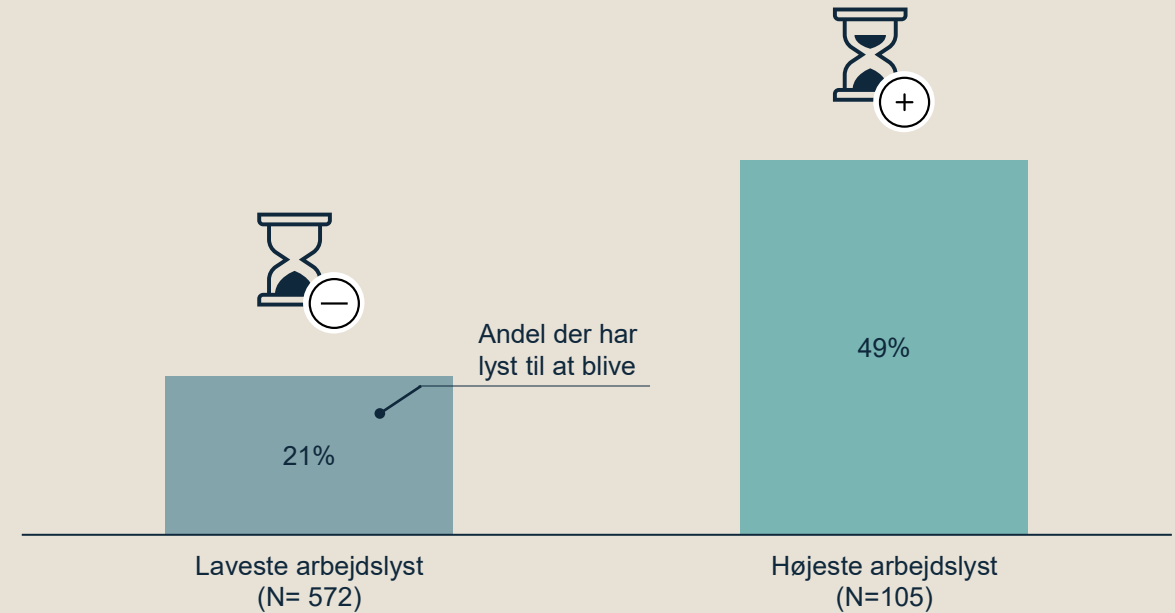
De seniorer, der ønsker at blive, definerer vi som personer, der svarer, at de først vil forlade arbejdsmarkedet, *efter* de er pensionsberettigede, eller som ikke ønsker at gøre brug af deres delpensionsordning.

Arbejdslyst fordrer viljen til at blive længere på arbejdet

I figuren til højre kan man se andelen af seniorer, der har et ønske om at blive på arbejdsmarkedet fordelt på forskellige niveauer af arbejdslyst. Lysten til at blive længere på arbejdspladsen stiger med 28 procentpoint, når der sammenlignes mellem seniorer, der har den højeste arbejdslyst, og seniorer der har den laveste arbejdslyst.

Høj arbejdslyst får seniorer til at udskyde pensionen

N = 677. Andelen af seniorer, som har lyst til at blive på arbejdsmarkedet, efter de bliver pensionsberettigede for hhv. personer med lavest arbejdslyst (0-50 point) sammenlignet med personer med højeste arbejdslyst (90-100 point).



Ønsket om at blive på arbejdsmarkedet er ikke nødvendigvis økonomisk motiveret

Når vi ser på den samlede gruppe af seniorer, er det **hver tredje, som gerne vil blive på arbejdsmarkedet** efter pensionsalderen (31 pct.).

Pensionsberettigede seniorer¹, som har valgt at blive på arbejdsmarkedet angiver, at en vigtig faktor for deres lyst til at blive i arbejde er økonomi.

Sammenlignet med gruppen som gerne vil gå på pension, når de er berettigede til det, har en **lige så stor andel** af dem, som gerne vil blive på nuværende tidspunkt **en tilstrækkelig stor pensionsopsparing**, for at opretholde deres ønskede levestandard (31 pct. vs. 32 pct.).

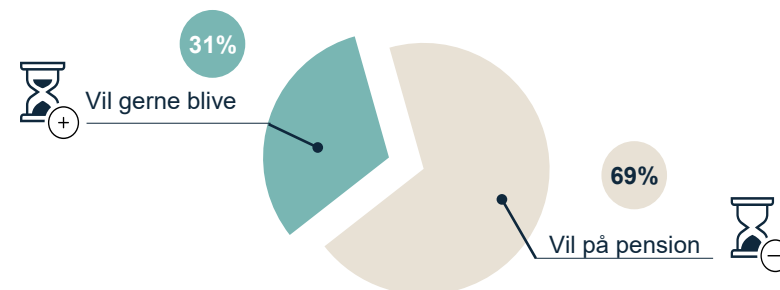
En del af de seniorer, der ønsker at blive på arbejdet, gør det altså **ikke nødvendigvis kun af nød** – det tyder med andre ord ikke på, at seniorer udelukkende 'holdes fast' af ønsket om at opretholde en bestemt økonomisk levestandard, efter de går på pension.

Mange af seniorerne vil gerne blive længere

En tredjedel af seniorerne vil gerne blive på arbejdsmarkedet, efter de er blevet berettiget til enten folkepension eller tidlig pension. Dette resultat bekræfter dermed tidligere undersøgelser, der viser, at danske seniorer gerne vil blive længere tid på arbejdsmarkedet, end det er tilfældet i dag².

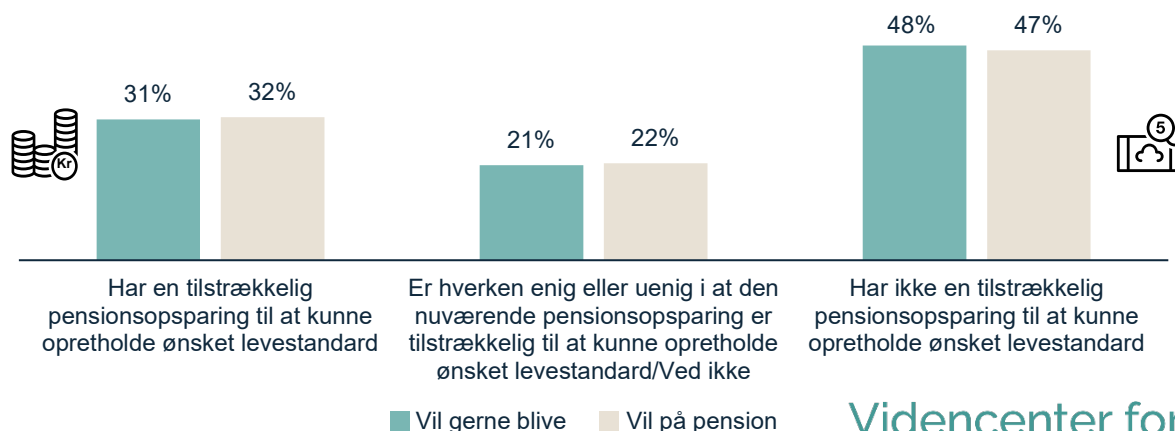
Hver tredje senior vil gerne blive på arbejdsmarkedet efter pensionsalderen

N = 1.002. Lyst til at blive på arbejdsmarkedet efter man er pensionsberettiget



Ønsket om at blive på arbejdsmarkedet er ikke nødvendigvis økonomisk motiveret

N = 938. Mulig levestandard med nuværende pensionsopsparing



N=1.109, † = signifikant mindre på et 95% konfidensniveau, *Signifikant større på 95% konfidensniveau.

1: Personer, der har svaret, at de først vil forlade arbejdsmarkedet efter de er pensionsberettigede, eller som ikke ønsker at gøre brug af deres delpensionsordning

2: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2023) : *Motiver, muligheder og barrierer for et længere arbejdsliv i Danmark*

Seniorer, som gerne vil blive længere tid på arbejdsmarkedet, arbejder oftere færre end 30 timer om ugen, og de har oftere 6-10 års erfaring i deres stilling

Det er mere udbredt at ville **blive på arbejdet, hvis man har haft en stilling i 6-10 år**. I hvert fald er den største forskel mellem de, der gerne vil blive og de, der gerne vil på pension ift. deres erfaringsniveau ved stillinger på 6-10 år (18 pct. vs. 11 pct.). Der er imidlertid ikke store forskelle blandt seniorer med erfaring på op til fem år i samme stilling².

Dem, der gerne vil på pension, har derimod en tendens til i højere grad at have været over 10 år i samme stilling (62 pct.). Altså er det **ikke kun et spørgsmål om: Jo længere, jo bedre**. Der er andre faktorer på spil.

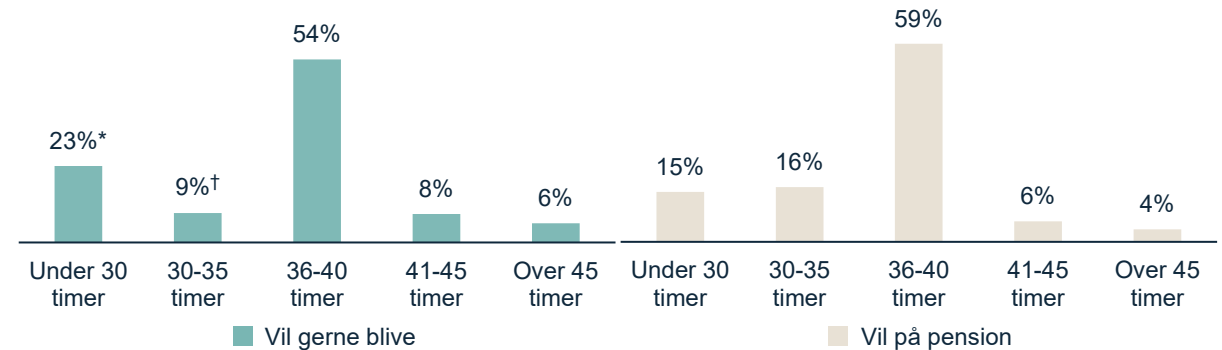
En af de faktorer kan være arbejdstid. Her ser vi, at de, som ønsker at blive, oftere har en arbejdsuge på under 30 timer (23 pct.) sammenlignet med gruppen, som gerne vil på pension (15 pct.).

Resultaterne indikerer dermed, at **det særligt er seniorer, som har deltidsstillinger, som vil blive længere på arbejdsmarkedet**. En deltidsstilling er imidlertid ikke nok, for ser vi på de seniorer, der har 30-35 timer, er der en større andel, der vil på pension. Det er altså også afgørende, at arbejdet tilbyder en tilpas mængde nedsat tid.



De seniorer, der arbejder i deltidsstillinger vil i højere grad blive på arbejdsmarkedet

N = 1.002. Ugentlig arbejdstid fordelt på de seniorer der gerne vil blive, og de der vil på pension,



Den ugentlige arbejdstid har betydning for lyst til at blive

Der er særligt flere seniorer, som vil blive, efter de er pensionsberettigede, der arbejder under 30 timer om ugen. Det indikerer, at der er et potentiale for at beholde seniorer længere tid på arbejdsmarkedet, hvis man kan tilbyde deltidsstillinger på 30 timer og under på arbejdspladserne.

Seniorernes bekymringer på arbejdsmarkedet

De seniorer, som ikke opfatter deres alder som en hindring for jobskifte, har både højere arbejdslyst og større lyst til at blive

Tæt på en tredjedel af seniorerne (31 pct.) svarer, at de primært har deres nuværende arbejde, fordi de **frygter, at deres alder er til hindring for, at de kan få et nyt job**¹.

Bekymringerne skinner igennem på arbejdslysten: De, som bliver i deres nuværende arbejde, fordi de frygter, at deres alder gør dem ude af stand til at skifte job, har en arbejdslyst på 63, mens dem, som ikke frygter det, har en arbejdslyst på 80 (17 points forskel).

Ønsket om at blive er også markant mindre blandt de personer, som på grund af deres alder, er bekymrede for, om de kan skifte job. Her angiver kun 22 pct., at de ønsker at blive, mens over en tredjedel fra gruppen, som ikke er bekymrede, vil blive.

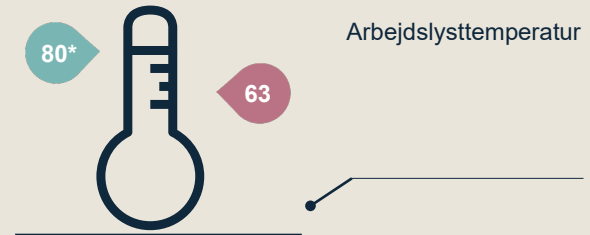
En vigtig forudsætning for, at seniorerne trives og vil blive længere på arbejdsmarkedet, er altså, at de har en oplevelse af, at de er **i stand til at skifte til et andet arbejde**, hvis de fx ikke er glade for det nuværende. Disse resultaterne afspejler den samfundstendens, som viser at personer over 55 år, har sværere ved at finde arbejde ift. yngre aldersgrupper².

Ageism kan påvirke arbejdslyst og lyst til at blive

At seniorerne er bekymrede for, at de ikke kan skifte job, hvis de vil, peger på effekter af fænomenet *ageism*, hvor aldersgrupper herunder seniorer bliver diskrimineret på baggrund af deres alder. Dette er en samfundsmæssig tendens, hvor forskning peger på, at seniorer har sværere ved at få nyt job².

Arbejdslysten er højere for seniorer, der ikke er bekymrede for, om de kan skifte job

N = 1.109. Arbejdslyst for seniorer opdelt på hvorvidt man frygter, at alder forhindrer jobskifte. Tallene på figuren, angiver arbejdslysttemperaturen for hhv. de der har svaret nej og ja til udsagnet nedenfor.

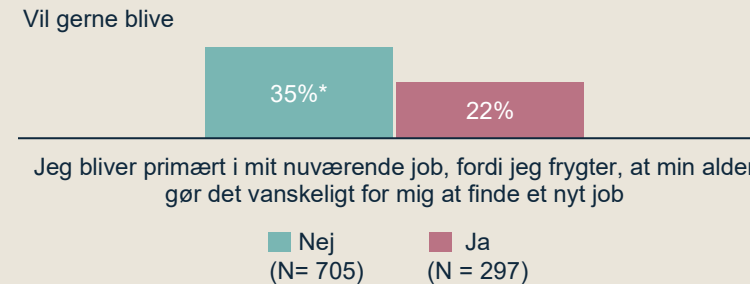


Jeg bliver primært i mit nuværende job, fordi jeg frygter, at min alder gør det vanskeligt for mig at finde et nyt job

Nej (N = 774) Ja (N = 335)

Lysten til at blive er større for dem, der ikke er bekymrede for, om de kan skifte job

N = 1.002. Lyst til at blive for seniorer opdelt på hvorvidt man frygter, at alder forhindrer jobskifte. Tallene på figuren, angiver andelen der gerne vil blive længere for hhv. de der har svaret nej og ja til udsagnet nedenfor.



Jeg bliver primært i mit nuværende job, fordi jeg frygter, at min alder gør det vanskeligt for mig at finde et nyt job

Nej (N = 705) Ja (N = 297)

Note: *Signifikant større på 95% konfidensniveau.

1: Ikke vist grafisk

2: *Ansættelse af seniorer: Hvilken type virksomheder rekrutterer seniorer – og hvorfor?*, Tidsskrift for arbejdsliv, 22 årg., nr. 1, Jensen, Lauridsen Lolle & De Tavernier (2020)

Seniorerne er særligt bekymrede for at miste fysisk og mentalt overskud til arbejdet

Når seniorerne bliver spurgt ind til specifikke faktorer, som kan have betydning for, at man mere eller mindre ufrivilligt må trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, er de **generelt ikke meget bekymrede**.

Dog er over hver tiende meget bekymret for at miste enten deres fysiske eller mentale overskud (hhv. 13 og 12 pct.). Sammen med gruppen af seniorer, som er 'lidt bekymrede', udgør de over halvdelen af seniorerne. **At miste overskuddet til at kunne klare sit arbejde er altså det, som fylder mest i seniorernes bevidsthed**, når det kommer til bekymringer om fremtiden på arbejdsmarkedet.

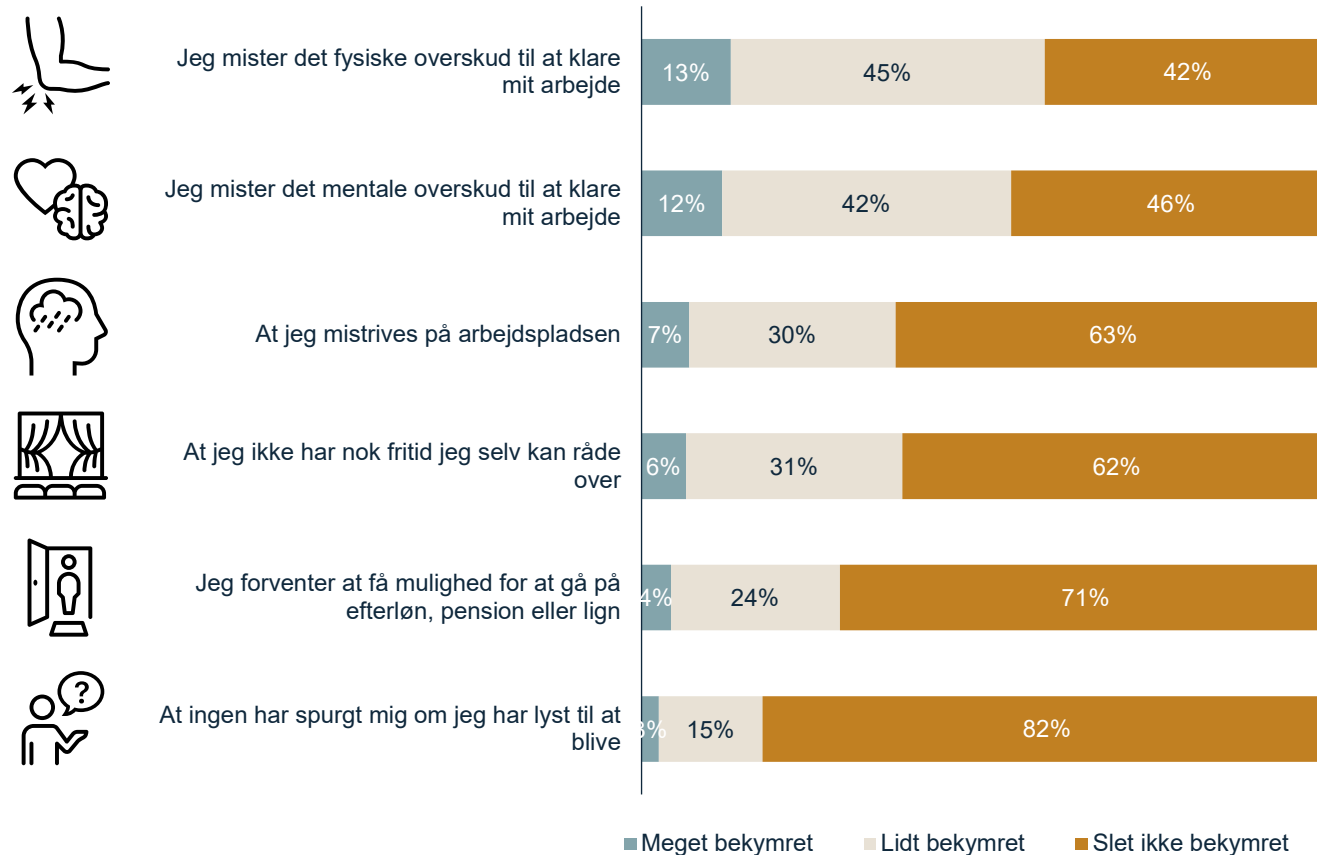
Til trods for, at mange seniorer angiver, at deres **lyst til at blive længere på arbejdsmarkedet er afhængigt af, at arbejdspladsen kan tilbyde fleksible arbejdstider**, så er der kun seks pct., som er meget bekymrede for, at de ikke har nok fritid, de kan råde over. Årsagen til, at seniorer vægter færre timer på arbejdsmarkedet højt samtidig med, at bekymringen for at have for lidt fritid er lav, kan hænge sammen med, at de kan **frygte at miste deres mentale og fysiske overskud i takt med, at de bliver ældre**.

Bekymring for nedslidning blandt seniorer

Undersøgelser peger på, at nedslidning er en faktor, som har betydning for seniorers lyst til at blive på arbejdet¹. Det gælder både psykisk og fysisk. Tallene i vores undersøgelse her understøtter, at det også er de faktorer, som flest seniorer er bekymrede for. Det er vigtigt, at arbejdspladsen aktivt arbejder med at forebygge både psykisk og fysisk nedslidning blandt seniorer.

Hver anden senior er i en vis grad bekymret for at miste fysisk og mentalt overskud

N = 1.109. Figuren viser udsagn som respondenterne har kunne svare meget, lidt eller slet ikke bekymret til.



Betydningen af seniorpolitikker

Kun et mindretal af arbejdspladserne har de seniorpolitikker, som særligt bidrager til at øge seniorernes arbejdslyst

De seniorpolitikker, som har størst betydning for, er **ikke** blandt de mest typiske på arbejdspladsen.

Kun lidt over en tredjedel af seniorerne svarer, at de har mulighed for **kompetenceudvikling og efteruddannelse**, mens det **kun er lidt under en femtedel**, som har mulighed for at **skifte til et mindre belastende arbejde** på deres arbejdsplads. Samtidig har kun lidt mere end **hver tyvende** muligheden for at få en **bonus**, hvis de venter med at trække sig tilbage, til efter de har opnået pensionsalderen.

Halvdelen af seniorerne angiver imidlertid, at de har fleksible arbejdstider, og 43 pct. at de har ekstra fridage eller mere ferie.

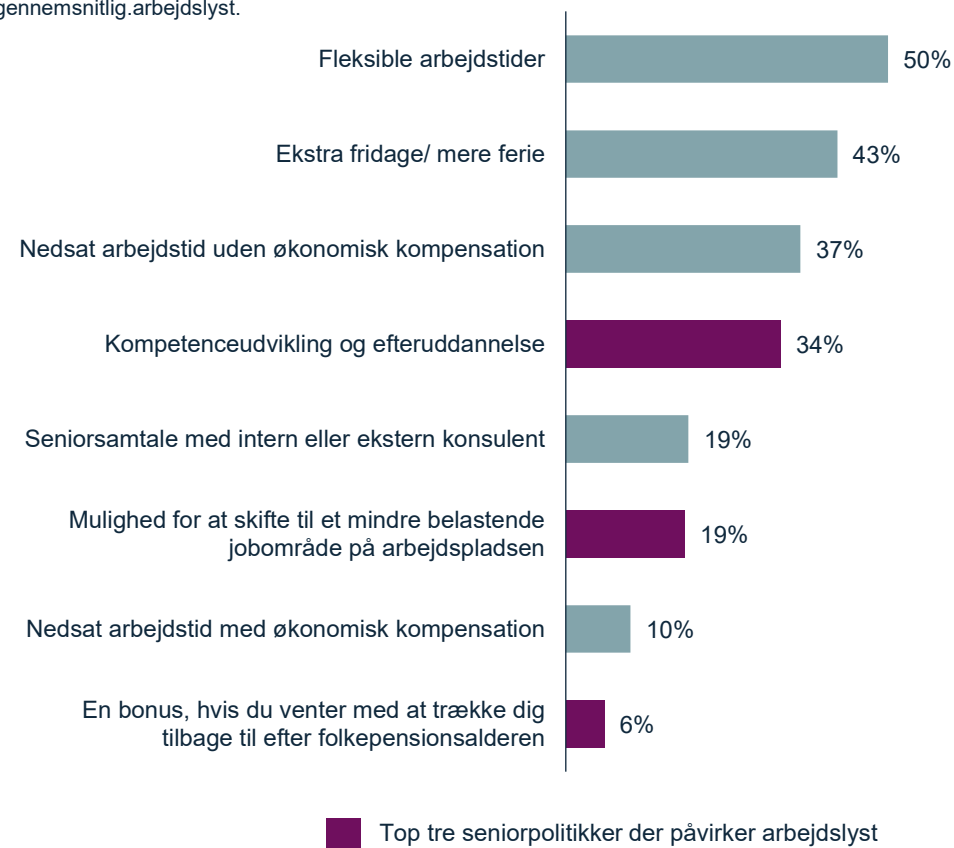
Resultaterne indikerer, at der er et **potentiale for at øge seniorernes arbejdslyst og dermed også deres lyst til at blive længere tilbyder disse politikker**. Hvis arbejdspladserne vil være attraktive for seniorerne, kan de med fordel i højere grad **tilbyde deres seniormedarbejdere mulighed for kompetenceudvikling, mindre belastende jobområder og fastholdelsesbonusser**.

Arbejdspladserne kan gøre mere for seniorerne

Resultaterne viser, at arbejdspladserne har en mulighed for at påvirke arbejdslysten blandt seniorer, hvis de fokuserer på at skabe bedre muligheder for økonomiske bonusser for at blive længere, tilbyder muligheden for at skifte til et mindre belastende arbejdsområde og/eller ved at tilbyde kompetenceudvikling og uddannelse.

De mest udbredte seniorpolitikker, der tilbydes på arbejdspladserne er ikke de vigtigste for seniorernes arbejdslyst

N = 1.109. Seniorpolitikker som kan være til stede på en arbejdsplads, hvor de lilla angiver de top tre seniorpolitikker med højest gennemsnitlig arbejdslyst.



Arbejdspladserne kan skabe højere arbejdslyst og lyst til at blive længere

Der er flere ting, arbejdspladserne kan skrue på for at skabe mere arbejdslyst og øge sandsynligheden for, at seniorer fortsat ønsker at være en del af medarbejdergruppen efter de bliver pensionsberettiget.

Seniorpolitikker er en af de ting, der kan skabe højere arbejdslyst hos seniorer. I grafikken til højre fremgår det blandt andet, at arbejdslysten hos seniorer, der arbejder et sted, hvor de har mulighed for at skifte til et **mindre belastende jobområde**, har en arbejdslyst på 82, hvor de seniorer, der ikke har muligheden, har en arbejdslyst på 71.

Seniorpolitikkerne kan også bidrage til en større lyst til at blive. Det gælder både for de seniorer, der har mulighed for at få et mindre belastende jobområde, en bonus for at udsætte pensionen eller kompetenceudvikling.

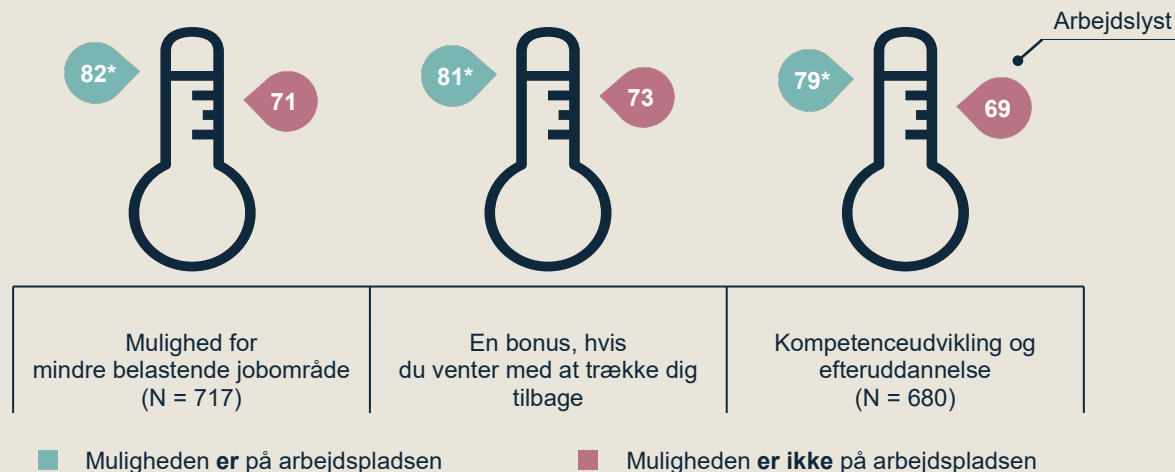
Særligt muligheden for at få en **bonus** hænger sammen med et ønske om at blive længere på arbejdspladsen. Andelen, der har lyst til at blive på arbejdsmarkedet, er altså større blandt dem, som har mulighed for at få en bonus (44 pct.), end blandt dem, der ikke har (31 pct.).

Arbejdspladsens politikker er vigtige for seniorerne

Analysen indikerer, at seniorernes arbejdslyst kan forbedres, hvis arbejdspladserne kan tilbyde muligheden for at skifte til mindre belastende arbejde, økonomiske incitamerter for at blive længere eller kompetenceudvikling. Derudover indikerer resultaterne, at bonusser vil være mest effektive med henblik på at sikre en højere andel af seniorer, der ønsker at blive.

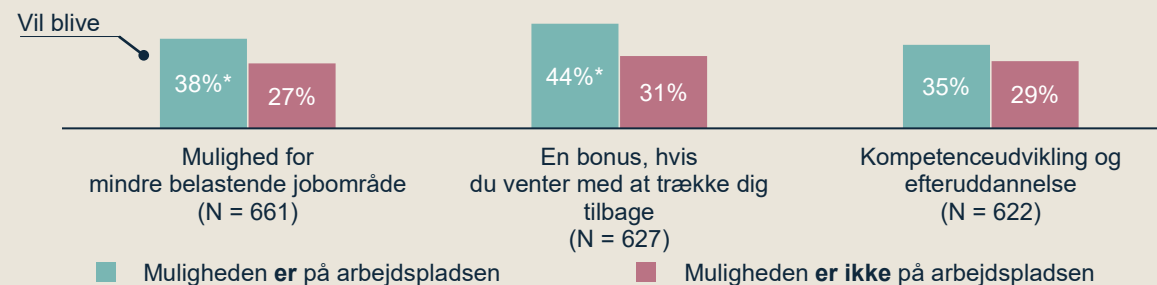
Arbejdslysten er højere for seniorerne, der er på en arbejdsplads, hvor der er politikker

Arbejdslyst blandt de tre arbejds politikker med højest gennemsnitlig arbejdslyst². Tallene på figuren angiver arbejdslysttemperaturen for hhv. de, der har svaret mulighed er der, og mulighed er der ikke til udsagnet nedenfor.



Lysten til at blive er højere for seniorer, der kan få bonus, hvis de venter med at gå fra

Lyst til at blive for seniorer ift. de tre arbejds politikker med højest gennemsnitlig arbejdslyst. Tallene på figuren angiver lyst til at blive for hhv. de, der har svaret mulighed er der, og mulighed er der ikke til udsagnene nedenfor.



Signifikant større på 95% kofidensniveau.

1: Belloni, M., Brugiavini, A., Meschi, E., & Pasini, G. (2015). Does training help retaining older workers into employment? Evidence from the SHARE survey. Ageing in Europe

- Supporting policies for an inclusive society, 257-266.

2: Udeladt er politikkerne "Seniorsamtale", "Ekstra fridage/mere ferie", "Nedsat arbejdstid", "Fleksible arbejdstider"

Det har størst betydning for seniorernes lyst til at blive på arbejdspladsen, at leder og kolleger viser, at de gerne vil beholde dem, og at de har fleksible arbejdstider

Det er særligt **interpersonelle faktorer**, seniorerne peger på som en af de vigtigste faktorer til, at de ønsker at blive længere. Her svarer ca. seks ud af ti (59 pct.), at det er vigtigt for dem, at **kolleger og ledere viser, at de gerne vil beholde dem** på arbejdspladsen.

Samtidig er **fleksibilitet** i relation til arbejdstiden vigtig for mange. Det er også seks ud af ti (59 pct.), der finder det vigtigt.

Områder som kompetenceudvikling og efteruddannelse og den nære families opbakning, synes færrest har en betydning for deres lyst til at blive, og er derfor udeladt.

Blandt de erhvervsaktive seniorer, som er berettiget til pension, angiver flest også, at det er **fleksible arbejdstider** (57 pct.) og dernæst **kolleger og lederes udtryk for at ville beholde dem** (hhv. 52 og 51 pct.), der har haft størst betydning for, at de er blevet på arbejdspladsen.

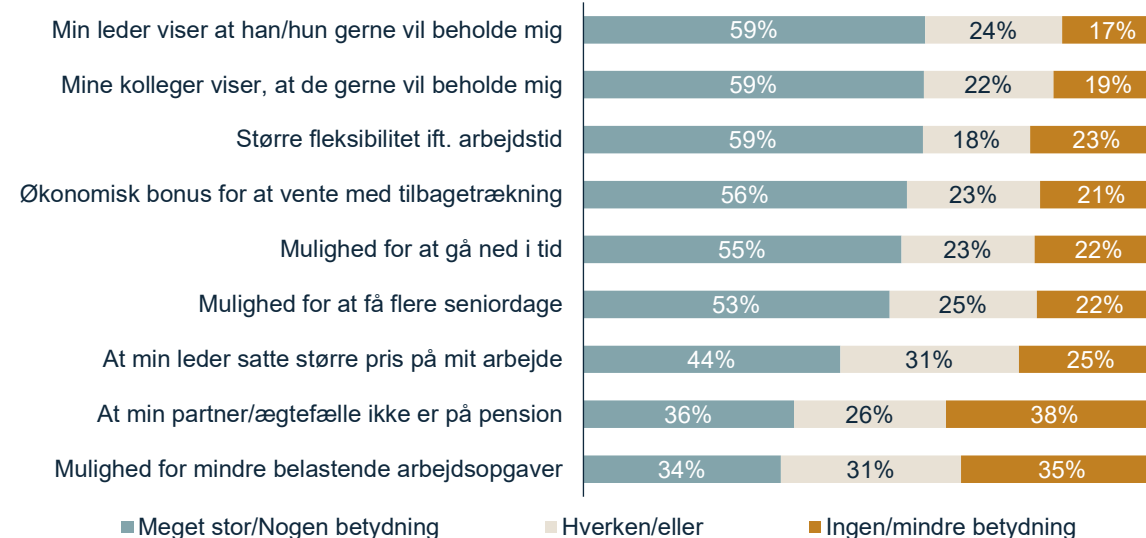
Resultaterne indikerer dermed, at selvom det er vigtigt, at arbejdspladsen tilbyder gode rammer for seniorerne, er det også nødvendigt for seniorernes lyst til at blive, at de oplever, at de **fortsat skaber værdi** på arbejdspladsen ved at **kollegaer og ledere italesætter det**.

Det er vigtigt for seniorer, at de føler sig ønskede

Resultaterne i dette afsnit peger på, at det ikke kun er nødvendigt at have de rette muligheder for seniorerne på arbejdspladsen, men at seniorerne også har et behov for, at deres arbejde anerkendes af de kollegaer og ledere, de omgås.

Tæt på to tredjedele af seniorer angiver, at kolleger og leders udsagn har betydning

N = 1.109. Faktorer, som har betydning for seniorers lyst til at blive, efter de er pensionsberettigede¹



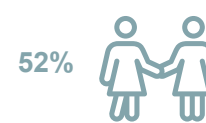
Fleksible arbejdstider er vigtigst for erhvervsaktive pensionsberettigedes lyst til at blive

N = 205. I top tre af ovenstående besvarelser, er det vigtigste for seniorer berettiget til (tidlig eller folke)pension.



57%

Fleksible arbejdstider



52%

Mine **kolleger** har givet udtryk for, at de gerne vil beholde mig



51%

Min **leder** har givet udtryk for at han/hun gerne vil beholde mig

Videncenter for
god arbejdslyst

Seniørernes oplevelse med fordomme på arbejdsmarkedet

Aldersrelateret diskrimination af seniorer er kilde til lavere arbejdslyst

Seniorer, som har set eller oplevet diskrimination* på arbejdspladsen, har 10 point lavere arbejdslyst end dem, som ikke har (77 vs. 67 point). En fordomsfri arbejdsplads er altså en vigtig betingelse for, at medarbejdere føler sig tilpas på deres arbejde.

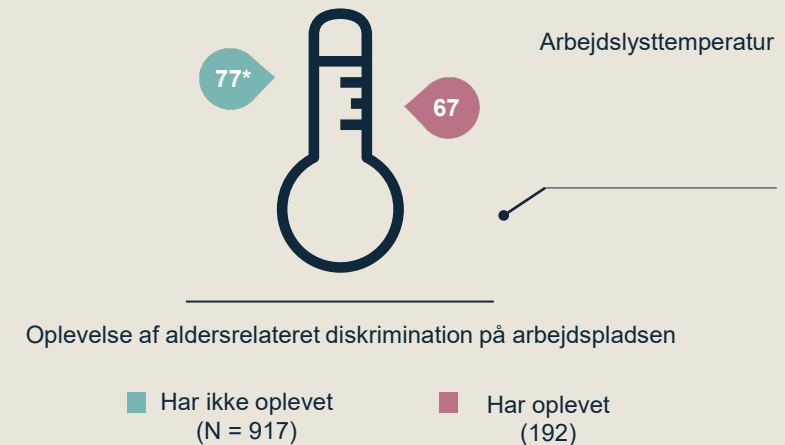
Dette resultat står i forlængelse af tidligere undersøgelser, som viser, at seniormedarbejdere trives dårligere på arbejdspladser, hvis de oplever, at der er negative fordomme om eller diskrimination af ældre¹.

Det er vigtigt at gøre op med diskriminationen af seniorer

At arbejdslysten er lavere blandt seniorer, som har oplevet fordomme på arbejdspladsen, hænger sammen med tidligere etableret viden. Det peger mod nødvendigheden af at gøre op med disse fordomme, hvis man vil øge arbejdslysten blandt de seniorer, som oplever det.

Arbejdslysten for de seniorer, der har oplevet diskrimination* er markant lavere

Arbejdslyst for seniorer opdelt på, hvorvidt man har oplevet aldersdiskrimination. Tallene på figuren, angiver arbejdslyststemperaturen for hhv. de, der har svaret nej og ja til udsagnet nedenfor.



*Seniorer som har oplevet diskrimination, defineres ved at have angivet, at de selv har set eller oplevet direkte forskelsbehandling af personer på arbejdspladsen på grund af deres alder, eller har hørt nedsættende omtale af ældre på arbejdspladsen.

Andele eller gennemsnitlige forskel er signifikant større på 95% konfidensniveau.

1: Tybjerg-Jeppsen et al. (2023): *Is a Positive Intergenerational Workplace Climate Associated with Better Self-Perceived Aging and Workplace Outcomes? A Cross-Sectional Study of a Representative Sample of the Danish Working Population.*

Knap hver femte senior på arbejdsmarkedet har oplevet en fordom om, at seniorer er mindre ambitiøse end yngre kolleger

Næsten **hver femte senior** angiver, at de har en oplevelse af, at seniorer bliver set som **mindre ambitiøse** end deres yngre kolleger (18 pct.). Seniorer oplever altså i nogen grad, at der er stereotyper om dem på deres arbejdsplads, som kan bidrage til lavere arbejdslyst blandt seniorerne.

Samtidig angiver omkring hver tiende, at de oplever, at seniorer bliver set som **mindre robuste, mindre kreative**, at de **bidrager mindre socialt**, er **mindre fleksible** og **mindre produktive** sammenlignet med de yngre kolleger.

Når det kommer til seniorernes forventning om, hvorvidt deres kollegaer gerne ser, at de går på pension, har **13 pct. af seniorer, i meget høj, høj eller nogen grad oplevet, at deres kollegaer glæder sig til, at de går på pension**. Langt størstedelen af seniorerne forventer i mindre grad eller slet ikke, at deres kollegaer ser frem til, at de går på pension.

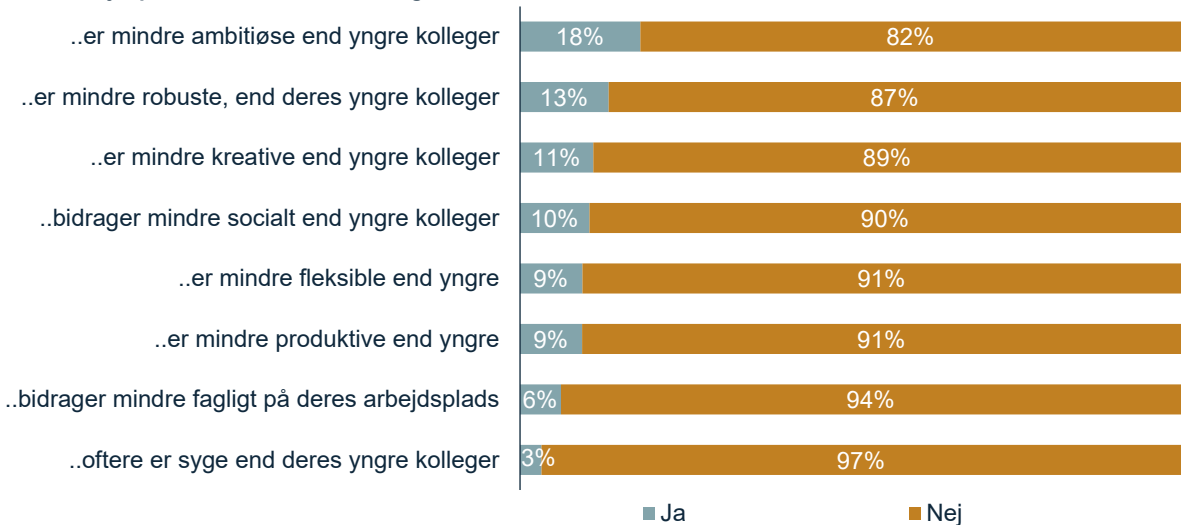
Til trods for fordommene føler seniorerne sig ikke tilovers

Selvom tæt på en femtedel af seniorerne oplever, at der eksisterer en fordom på deres arbejdsplads, og dem som oplever fordomme på arbejdspladsen, har en lavere arbejdslyst, så er der stadigvæk kun et mindretal, som bærer på tanken om, at deres kollegaer decideret glæder sig til, at de går på pension.

Den mest udbredte fordom som seniorer oplever er, at de er mindre ambitiøse

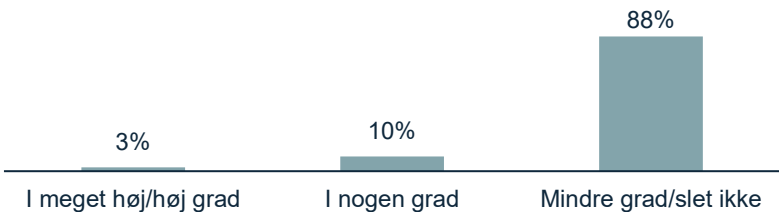
N = 1.109. Andel seniorer, der har oplevet følgende fordomme om seniorer på arbejdspladsen.

På min arbejdsplads ses seniorer som nogle, der..



1 ud af 10 seniorer oplever at deres kolleger glæder sig til de går på pension

N = 1.109. Hvorvidt seniorer tror kollegaer glæder sig til, at de går på pension



Seniorers syn på fremtiden på arbejdsmarkedet

Seniorer, der ønsker mere ansvar på arbejdspladsen, er gladere for deres job

En ud af ti seniorer så gerne, at deres ansvar voksede i fremtiden (læs mere på side 21). **Arbejdslysten for de seniorer, som ønsker at få mere ansvar i fremtiden, er 12 point højere end for de seniorer, der ønsker mindre ansvar på arbejdet.**

Som regel hænger tiden, tilbragt på en arbejdsplads, sammen med det niveau af ansvar, der bliver tildelt én. Derfor er det en naturlig forventning, at man i takt med, at erfaringen stiger, forventer at få mere ansvar. Samtidig er det at få tildelt ansvar en anerkendelse og **kan bidrage til, at senioren føler sig værdsat på arbejdspladsen.**

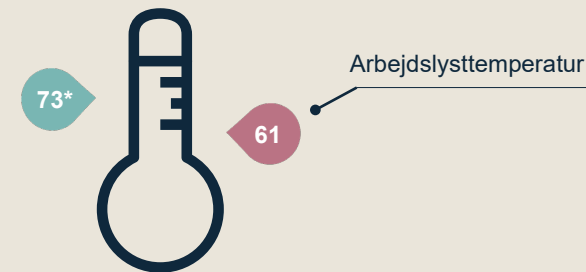
I forlængelse heraf er **lysten til at blive på arbejdsmarkedet 24 point højere for de seniorer, der ønsker mere ansvar.** Der er altså en markant forskel på de seniorer, der gerne vil have mere ansvar sammenlignet med de seniorer, der gerne vil have mindre ansvar. Det vidner altså igen om, at der er nogle seniorer, der langt fra er klar til at gå fra på arbejdsmarkedet, og som tværtimod **ønsker at engagere sig endnu mere på deres arbejdsplads.**

Vigtigheden af at have et passende niveau af ansvar

At flere seniorer ønsker mere ansvar og samtidig har højere arbejdslyst og lyst til at blive, vidner om, at arbejdspladser og ledere skal være bevidste om den enkelte seniors behov for op- og nedtrapning af ansvar – seniorer vil ikke bare trappe ned.

Arbejdslysten er højere for de seniorer, der ville foretrække at få mere ansvar

Arbejdslyst for seniorer opdelt på hvorvidt man ønsker mere ansvar i fremtiden. Tallene på figuren, angiver arbejdslyststemperaturen for hhv. de, der har svaret mere eller mindre til udsagnet nedenfor.

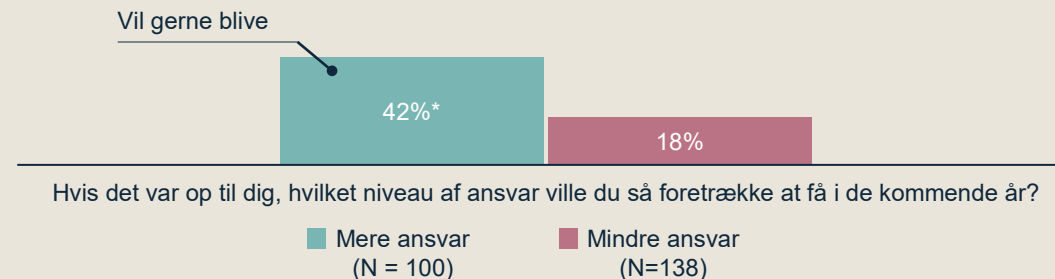


Hvis det var op til dig, hvilket niveau af ansvar ville du så foretrække at få i de kommende år?



Lysten til at blive er højere for de seniorer, der ønsker mere ansvar

Lyst til at blive for seniorer opdelt på hvorvidt man ønsker mere ansvar i fremtiden. Tallene på figuren, angiver lysten til at blive for hhv. de, der har svaret mere eller mindre til udsagnet nedenfor.



Hvis det var op til dig, hvilket niveau af ansvar ville du så foretrække at få i de kommende år?



Hver tredje seniors ansvar på arbejdet er vokset de seneste to år, og fire ud af fem oplever deres leder forventer, de selv tager initiativ til kompetenceudvikling

Mere end **halvdelen af seniorernes ansvarsniveau har været uændret** i løbet af de sidste to år (60 pct.). Samtidig angiver en gruppe på **lidt over en tredjedel, at deres ansvarsniveau er vokset** i den samme periode (34 pct.).

Forventningerne til det fremtidige ansvarsniveau på arbejdet indikerer dog også, at **seniorerne overordnet er tilfreds med deres eksisterende niveau af ansvar**: Her angiver mere end tre ud af fire seniorer, at de for fremtiden vil foretrække det samme niveau af ansvar (76 pct.). Dog er der en gruppe på ti pct., som gerne så, at deres ansvar voksede i fremtiden.

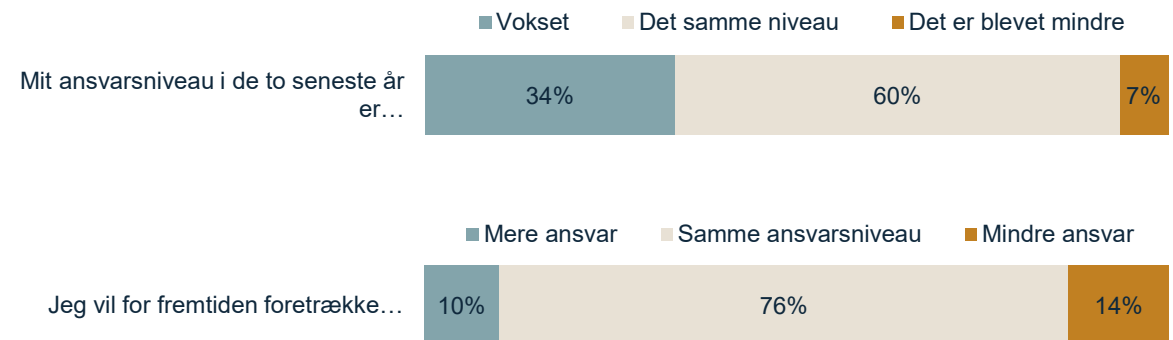
Selvom en tredjedel af seniorerne har fået mere ansvar, svarer **flere end fire ud af fem seniorer, at deres leder forventer, de selv siger til, hvis de får behov for kompetenceudvikling**. Samtidig angiver 70% af seniorerne, at de forventer, at deres leder tilbyder dem den nødvendige kompetenceudvikling. Det indikerer, at der kan være et behov for kompetenceudvikling, der ikke bliver imødekommet på arbejdspladserne, som tallene på side 13-14 viser.

Seniorerne forventer deres ledere tilbyder uddannelse

70 pct. af seniorerne forventer, at deres leder tilbyder kompetenceudvikling efter behov. Alligevel angiver 82 pct, at deres leder forventer, de selv spørger efter det. Resultaterne indikerer, at kommunikationen omkring samt potentialerne ved at efteruddanne flere seniorer, er stort, hvis lederen og arbejdspladsen proaktivt tilbyder dem det.

Hver tredje seniors ansvar er vokset, og tre ud af fire er glade for det nuværende niveau

N = 1.109. Oplevet og ønsket ansvarsmængde.



Seniorerne forventer selv at skulle sørge for kompetenceudvikling

N = 1.109. Andel af seniorer, der har svaret ja til nedenstående tre udsagn.



Videncenter for
god arbejdslyst

Seniørernes holdninger til landspolitiske emner

Seniorerne efterspørger politisk fokus på forbedret trivsel på arbejdspladsen og mulighed for tidligere tilbagetrækning

Tre ud af fire seniorer (74 pct.) efterspørger et politisk fokus på **trivslen på arbejdspladser** med forventning om, at dette vil øge sandsynligheden for, at seniorer bliver længere tid på arbejdsmarkedet.

Mere end halvdelen (60 pct.) af seniorerne mener dog samtidig, at politikerne (også) bør fokusere på at give lønmodtagere muligheden for **at trække sig tidligere fra arbejdsmarkedet**. Dette kan hænge sammen med, at der har været et generelt fokus i medierne på, at nedslidte seniorer ikke havde mulighed for at trække sig tidligere, selvom det var, hvad de ønskede.

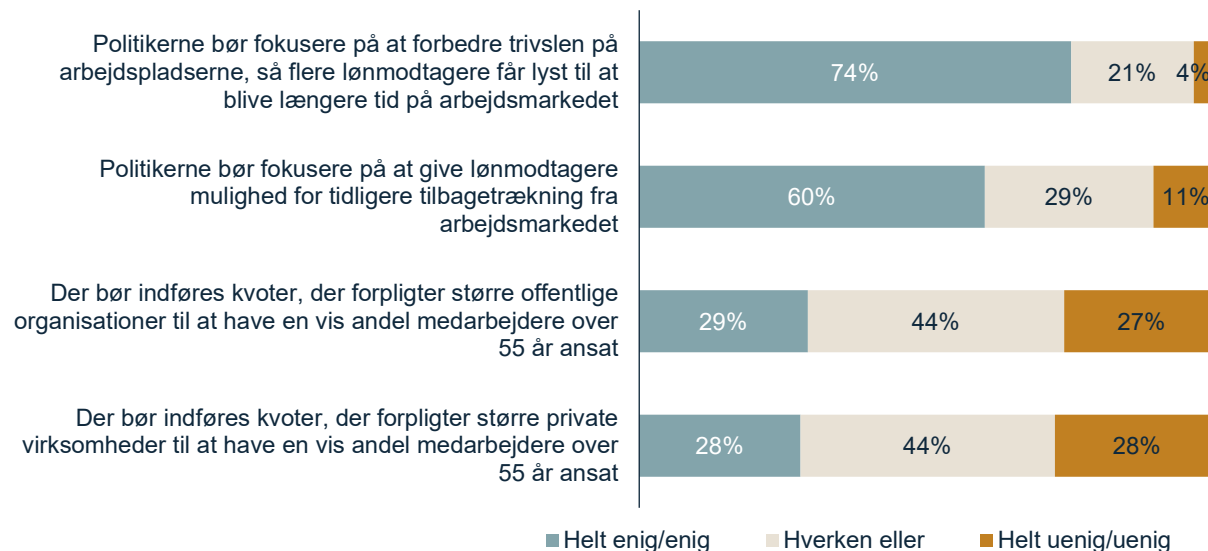
Seniorerne er dog meget mere delte i deres holdninger til indførslen af kvoter. Her angiver knap **tre ud af ti seniorer, at de er enige i, at der bør indføres kvoter**, der forpligter både de offentlige organisationer (29 pct.) og private virksomheder (28 pct.) til at have en vis andel medarbejdere over 55 år ansat. Samtidig er der en tilsvarende andel, som er uenige i indførelse af kvoter til offentlige organisationer (27 pct.) og private virksomheder (28 pct.). En meget stor del svarer hverken/eller – hvilket kan være udtryk for stor tvivl eller ubeslutsomhed ift. kvoter.

Der er efterspørgsel på et politisk fokus ift. seniorer

Seniorerne vil have større fokus på forbedret trivsel, så ældre medarbejdere får lyst til at blive længere. Samtidig ønsker de et større fokus på mulighederne for at gå tidligere fra, for dem der måtte ønske det. Begge disse perspektiver har bred støtte i befolkningen – især det sidste som har fået betydelig opmærksomhed i medierne. Seniorkvoter er der derimod delte meninger om.

Tre ud af fire senior efterspørger større politisk fokus på forbedret trivsel på arbejdet

N = 1.109



60 %

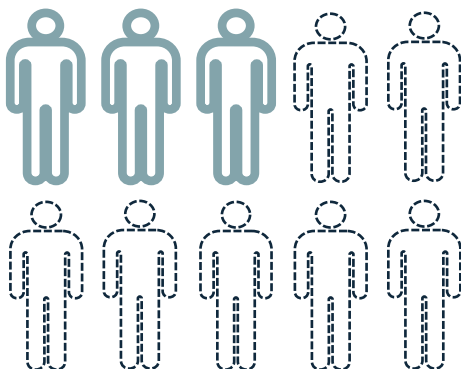
af seniorerne mener, at politikerne bør fokusere på at give lønmodtagerne mulighed for **tidligere tilbagetrækning** fra arbejdsmarkedet

Metode og appendiks

Grafikker ikke vist i hovedrapporten

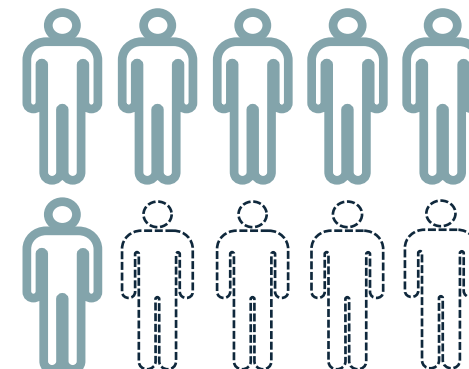
Slide 10: Frygt for at alder er en hindring for at få nyt job

Tre ud af ti seniorer frygter, at deres alder er en hindring for at få et nyt job



Slide 15: Faktorer, som har betydning for seniorers lyst til at blive, efter de er pensionsberettigede

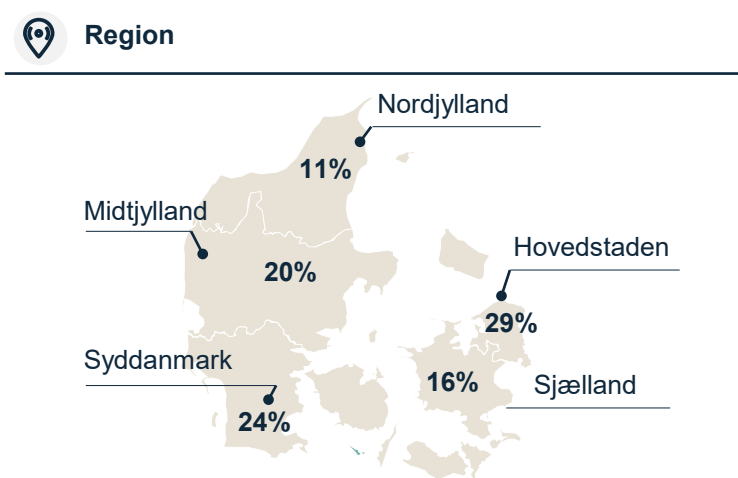
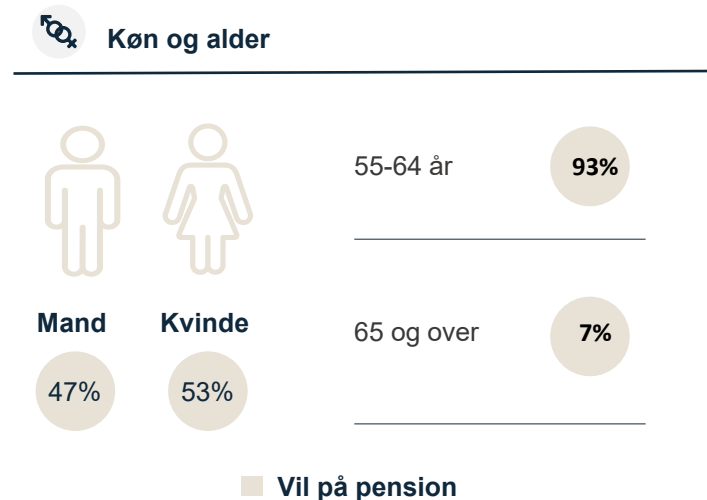
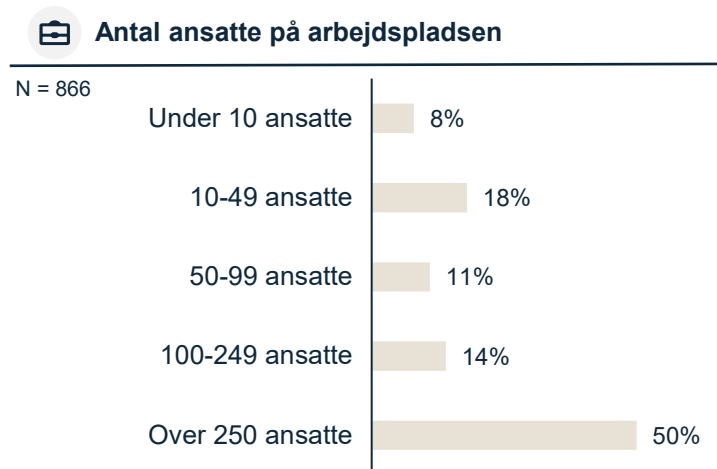
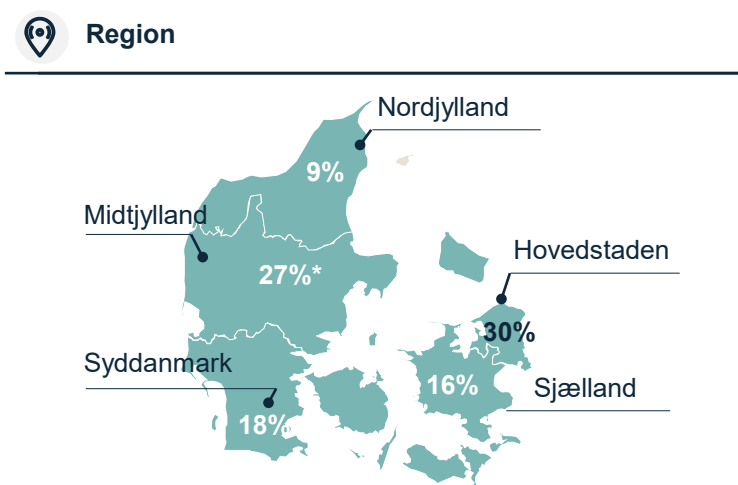
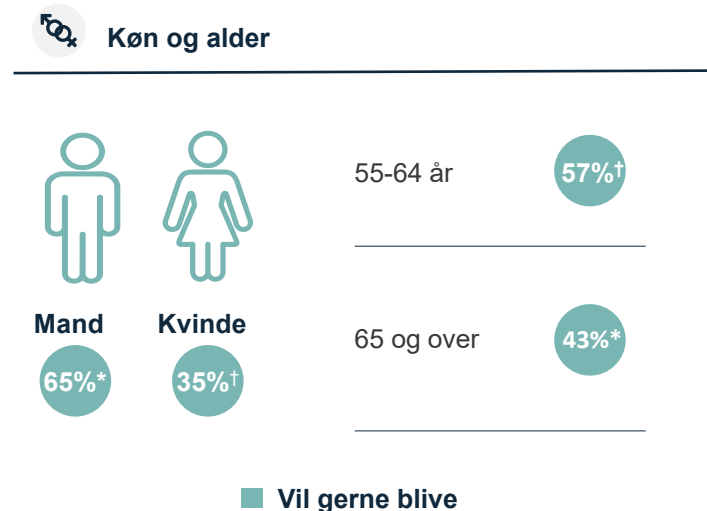
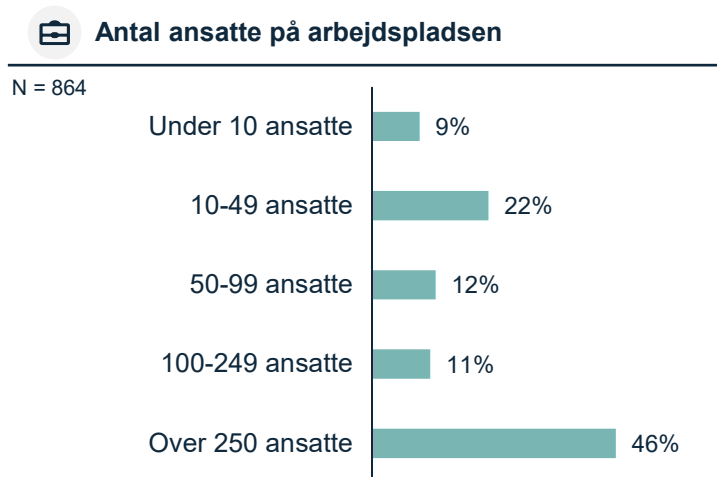
Seks ud af ti seniorer angiver, at deres leders og kollegers udsagn har betydning for deres lyst til at blive



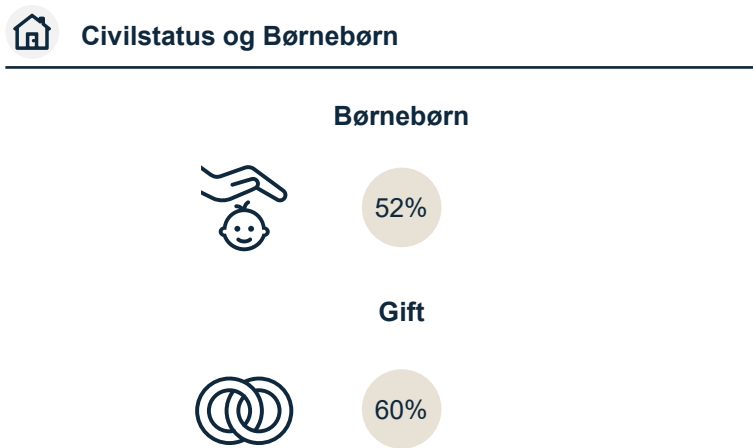
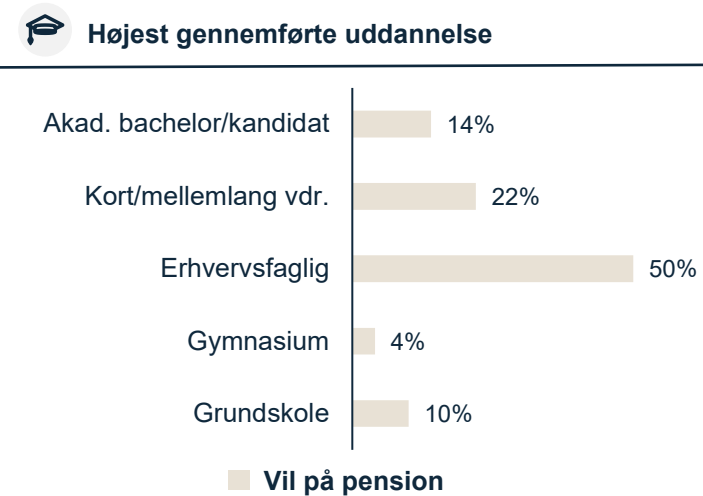
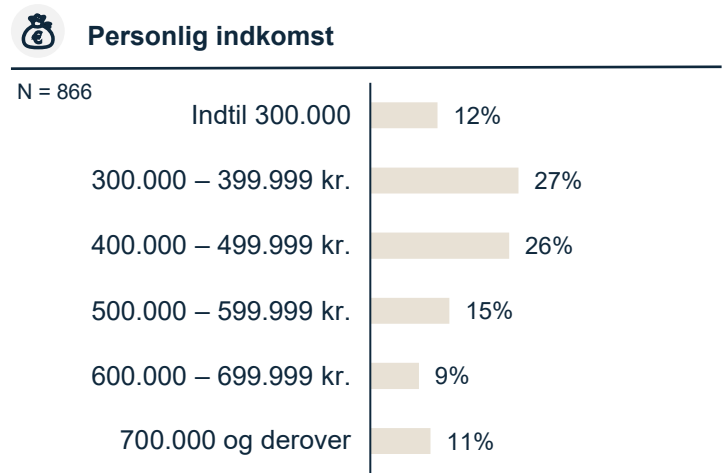
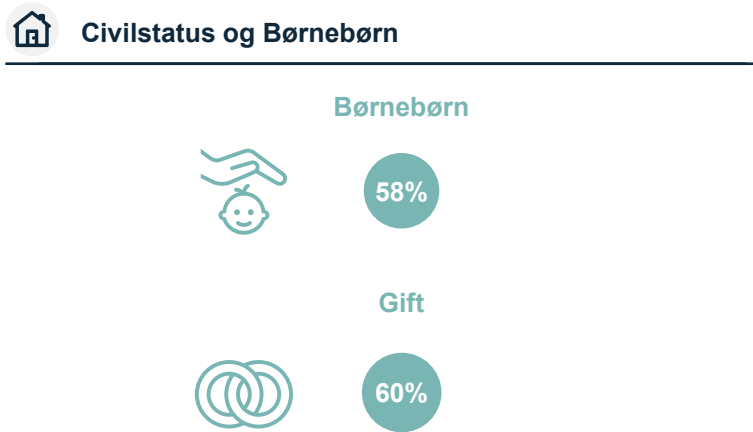
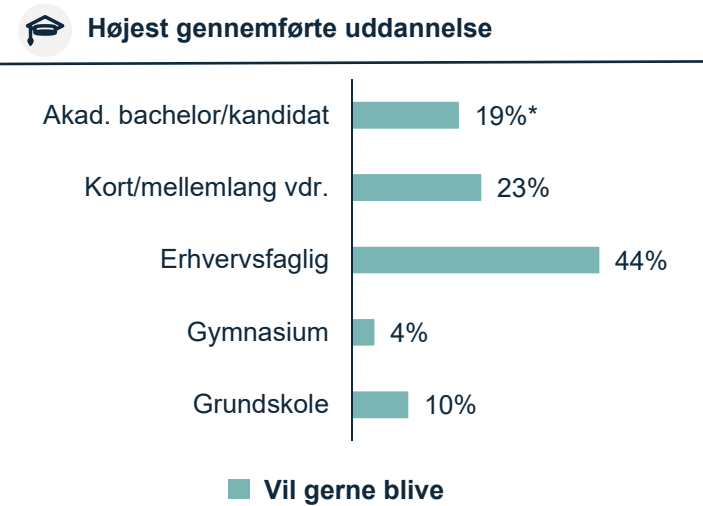
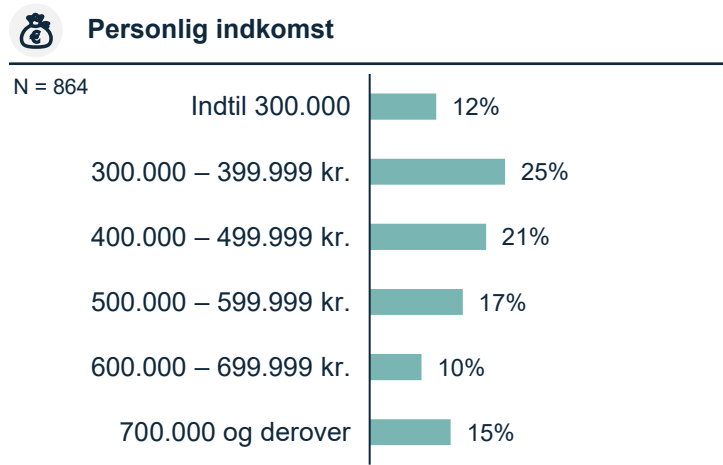
59 %

af seniorerne angiver, at en større fleksibilitet ift. arbejdstid har betydning for deres lyst til at blive på arbejdspladsen

Svarfordelinger for seniorer – de grønne ønsker at blive på arbejdsmarkedet, efter de er berettigede til pension¹, mens de beige ønsker at gå før, eller når de er berettigede



Svarfordelinger for seniorer – de grønne ønsker at blive på arbejdsmarkedet, efter de er berettigede til pension¹, mens de beige ønsker at gå før, eller når de er berettigede



27 N=1.002, † = signifikant mindre end gruppen som vil på pension på et 95% konfidensniveau, *Signifikant større end andelen som vil på pension på et 95% konfidensniveau.
1: Personer som har svaret at de først vil forlade arbejdsmarkedet efter de er gået på pension eller som ikke ønsker at gøre brug af deres delpensionsordning.

Dataindsamling og indeksskonstruktion

1.109



besvarelser er indsamlet blandt erhvervsaktive seniorer, der er defineret som personer i aldersgruppen 55 og derover, som er aktive på arbejdsmarkedet. Gruppen af erhvervsaktive er indsnævret til kun inkludere at lønmodtagere.

Besvarelserne blev indsamlet på webpanel i perioden fra **d. 14. september** til **d. 24. september 2023**.

Det indsamlede data er repræsentativt for danske lønmodtagere over 55 år på køn, alder og region jf. populationsfordelingerne fra Danmarks Statistik.

Statistiske analyser

Analyserne i rapporten er på krydstabeller med test for signifikante forskelle mellem andele og gennemsnit. Analyserne er suppleret med lineære regressioner for at sikre, at de fremhævede resultater er robuste, når man tager højde for parametrene køn, alder, region og uddannelse, hvor det har været muligt.

Indeksskonstruktion

Til analyserne er der konstrueret et arbejdslystindeks på baggrund af seks spørgsmål, der måler forskellige dimensioner af begrebet. Indekset er konstrueret som et gennemsnit af svarene på de seks spørgsmål. Spørgsmålene der indgik i indekset kan ses til højre.

Indeksspørgsmål

Arbejdslystindeks:

Indekset er beregnet på baggrund af svarene på følgende seks spørgsmål:

1. Føler du glæde ved dit arbejde?
2. Føler du dig motiveret for at gå på arbejde?
3. Er din arbejdsplads overordnet set et godt sted at arbejde?
4. Nød du din seneste arbejdsdag?
5. Ser du frem til næste gang, du skal på arbejde?
6. Er du overordnet set tilfreds med dit arbejde?

Alle spørgsmål er besvaret på en skala fra 0 "Slet ikke" til 10 "I meget høj grad" og er efterfølgende omkodet til en skala fra 0-100.

Epinion Aarhus

Mariane Thomsens Gade 4B

8000 Aarhus

Email: aarhus@epiniongloabal.com

Videncenter for god arbejdslyst

Klokhøjen 4

8200 Aarhus N

Email: videncenter@arbejdslyst.dk