



Det gode seniorarbejdsliv

Vigtigste resultater

Epinion Videncenter for
god arbejdslyst

Ny viden 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 tiltrække den nødvendige arbejdskraft**.

Som løsning politikere blandt andet kigget mod seniorerne. Forskning fra Videncenter for god arbejdslyst, vist at ved at øge seniorernes lyst til at blive på arbejdet **kan den aktive arbejdsstyrke øges**.¹

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 større fleksibilitet².

Et centralt 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.^{2,3}

Videncenter for god arbejdslyst har et erklæret mål om at højne danskernes trivsel og arbejdslyst. Derfor har vi gennemført denne undersøgelse med det formål at afdække, 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 der noget der tyder på, 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 desuden have en effekt på sandsynligheden for, at seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet.



Løsning

Derfor har Videnscenter for god arbejdslyst gennemført en undersøgelse blandt seniorer på det danske arbejdsmarked med fokus på, **hvad der kan skabe mere arbejdslyst og lyst til at blive på arbejdsmarkedet**.

Den nye viden skal give input til indsatser målrettet seniorernes behov på arbejdspladsen.

Undersøgelses **vigtigste resultater** præsenteres på de følgende slides.

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

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.

Seniorer på arbejdsmarkedet med høj arbejdslyst kan øge udbuddet af arbejdskraft i Danmark

Tidligere har Videncenter for god arbejdslyst igennem et flerårigt forskningssamarbejde med Kraka Advisory dokumenteret **værdien af god arbejdslyst** - for både den enkelte medarbejder, arbejdsgiverne og for samfundet i et bredere perspektiv.

Vi har i den forbindelse bl.a. påvist **sammenhængen mellem arbejdslyst og arbejdsudbuddet i Danmark** – dvs. hvor mange hænder, vi har til at løfte opgaverne på fremtidens arbejdsmarked.

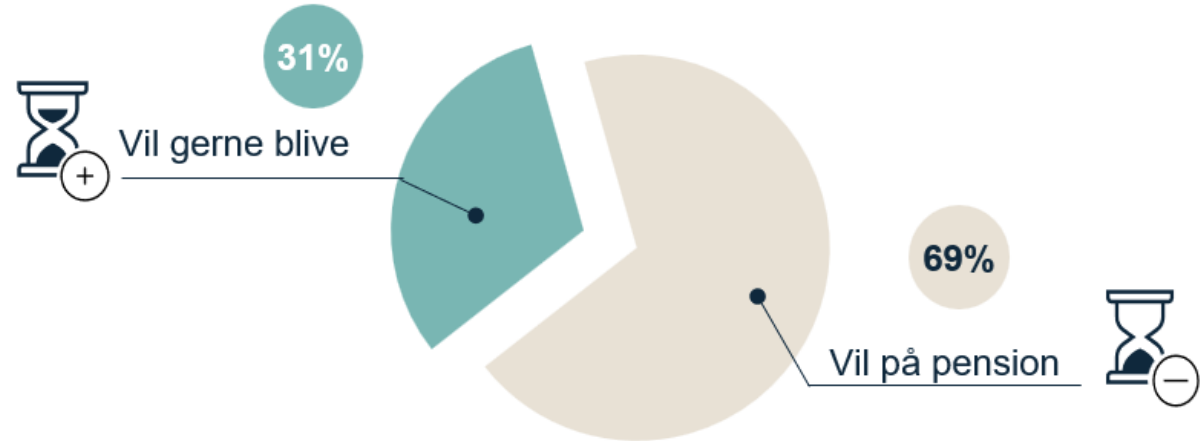
Og her spiller også **seniorernes arbejdslyst** en væsentligt rolle. Vi kan nemlig konkludere, at **høj arbejdslyst udskyder ønsket om tilbagetrækning med mere end 4 år**. Personer med den laveste arbejdslyst ønsker således at gå på pension, når de er 61,9 år, mens personer med den højeste arbejdslyst først ønsker at gå på pension, når de er 66 år.

Hvis arbejdslysten for alle lønmodtagere i gennemsnit løftes med blot ét enkelt point på en skala fra 0-100, kan det øge arbejdsudbuddet med mere **end 2000 ekstra fuldtidsstillinger pr. år** - alene hentet fra den senere tilbagetrækning. Samtidig vil det give en årlig, **samfundsøkonomisk gevinst på over 1 mia.. kr.** svarende til den ekstra værdi, seniorerne skaber i den ekstra tid på arbejdsmarkedet.

Kigger vi alene på de mennesker, der trives allerdårligst på jobbet - og som alt andet lige også vil kunne flyttes i større spring – så ser vi et **endnu større** potentiale. Hvis vi lykkes med at få løftet arbejdslysten hos denne gruppe op på det gennemsnitlige niveau for danskerne, kan vi som samfund **hvert år hente 6.718 fuldtidsstillinger** gennem senere tilbagetrækning og en **samfundsøkonomisk gevinst på 3,4 mia. kr.**

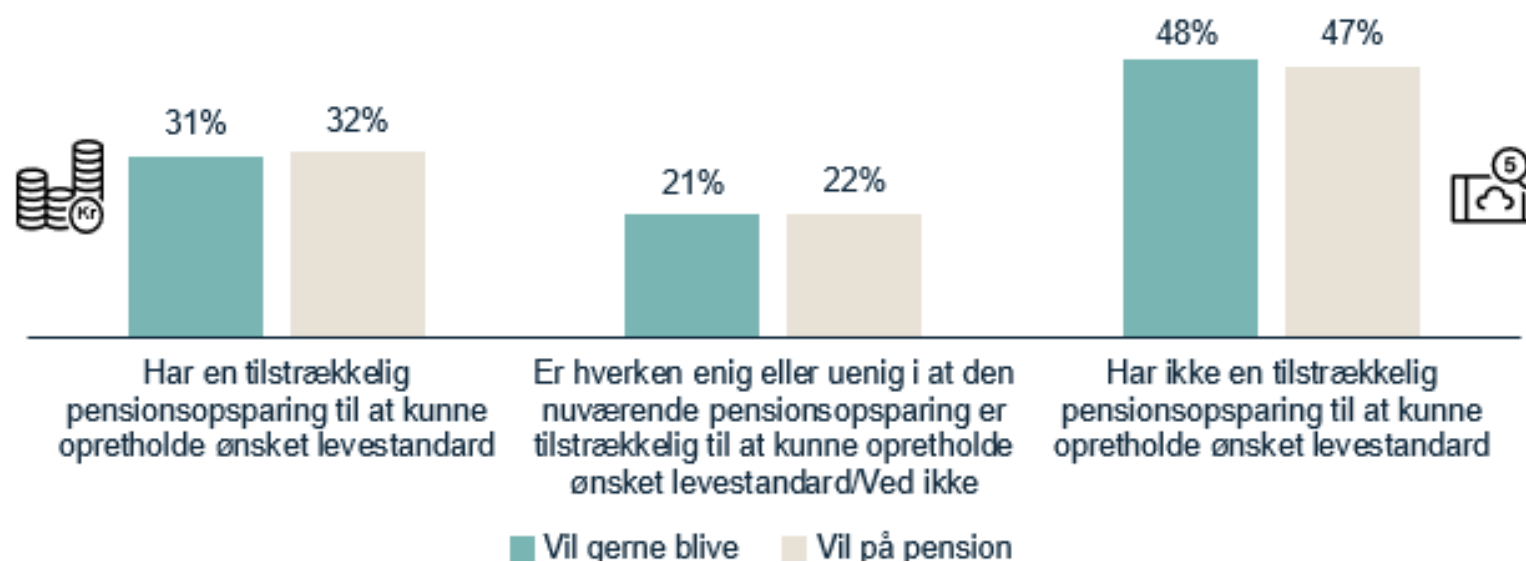
Hver tredje senior vil gerne blive på arbejdsmarkedet efter opnået pensionsalder

Ser vi på den samlede gruppe af seniorer, er det hver tredje (31 %), som har lyst til at blive på arbejdsmarkedet efter opnået pensionsalder



Økonomien spiller ikke en rolle, når seniorer skal vælge, om de vil blive på arbejdsmarkedet eller gå på pension

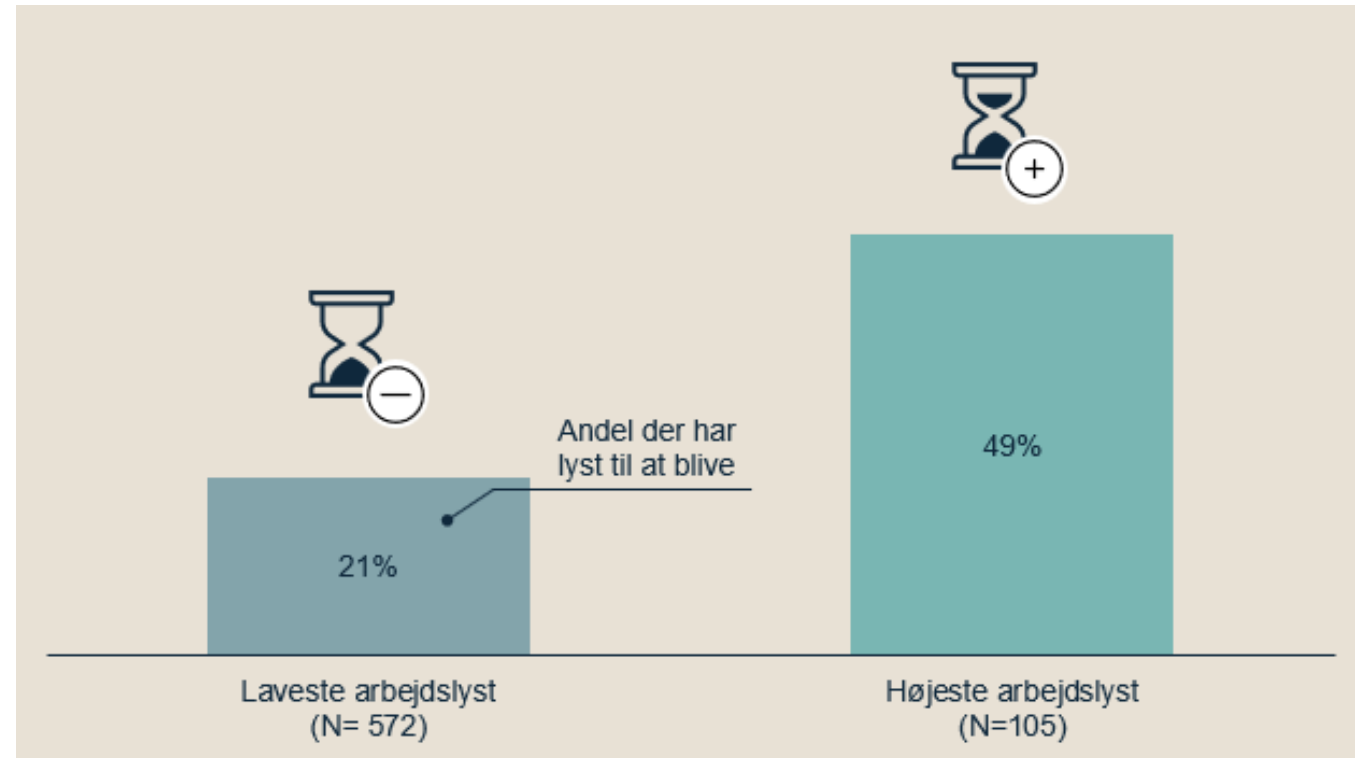
Sammenlignes andelen af seniorer som ønsker at gå på pension med dem, som ønsker at forsætte med at arbejde, har begge grupper en tilstrækkelig stor pensionsopsparing til at kunne opretholde deres ønskede levestandard.



Høj arbejdslyst får seniorer til at udskyde pensionen

Vi måler arbejdslysten på en skala fra 0-100.

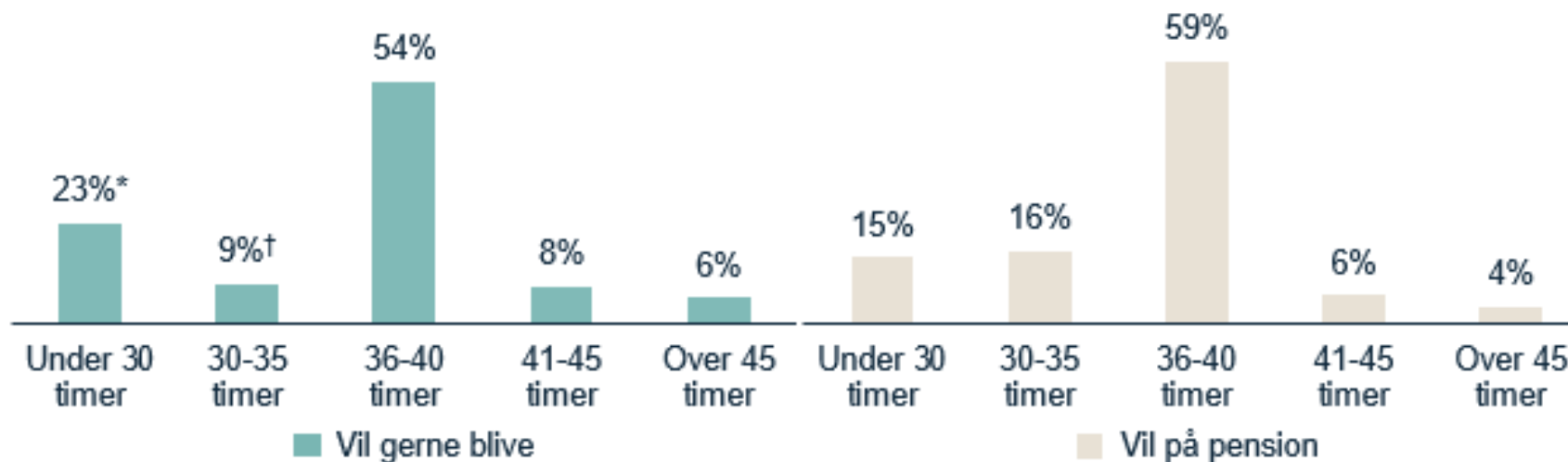
Lysten til at blive længere på arbejdspladsen er 28 procentpoint højere hos de seniorer, der har den højeste arbejdslyst (90-100) end hos de seniorer, der har den laveste arbejdslyst (0-50).



Seniorer med deltidsstillinger bliver på arbejdsmarkedet i længere 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,



Seniorer, som gerne vil blive på arbejdsmarkedet, arbejder ofte færre end 30 timer om ugen.

Men en deltidsstilling er ikke nok i sig selv, for ser vi på de seniorer, der har 30-35 timer ugentligt, er der også her en større andel, der vil på pension.

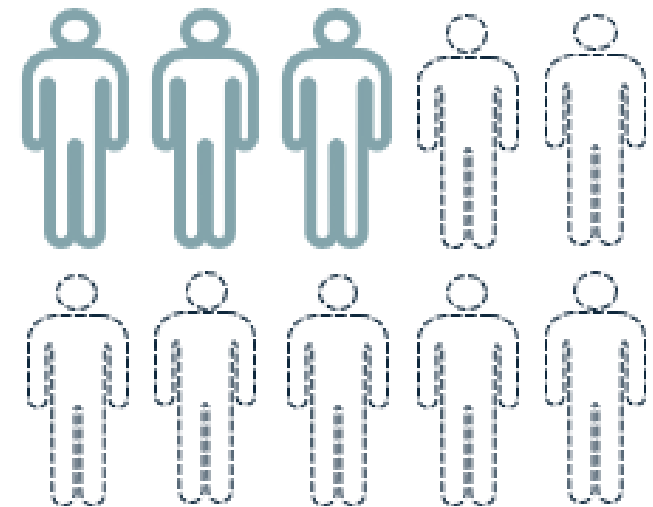
Det er altså også afgørende, at arbejdspladsen tilbyder *en tilpas mængde* nedsat tid.

Tre ud af ti seniorer frygter, at deres alder er en hindring for at få et nyt job – og dén bekymring skinner igennem på både arbejdslysten og lysten til at blive!

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

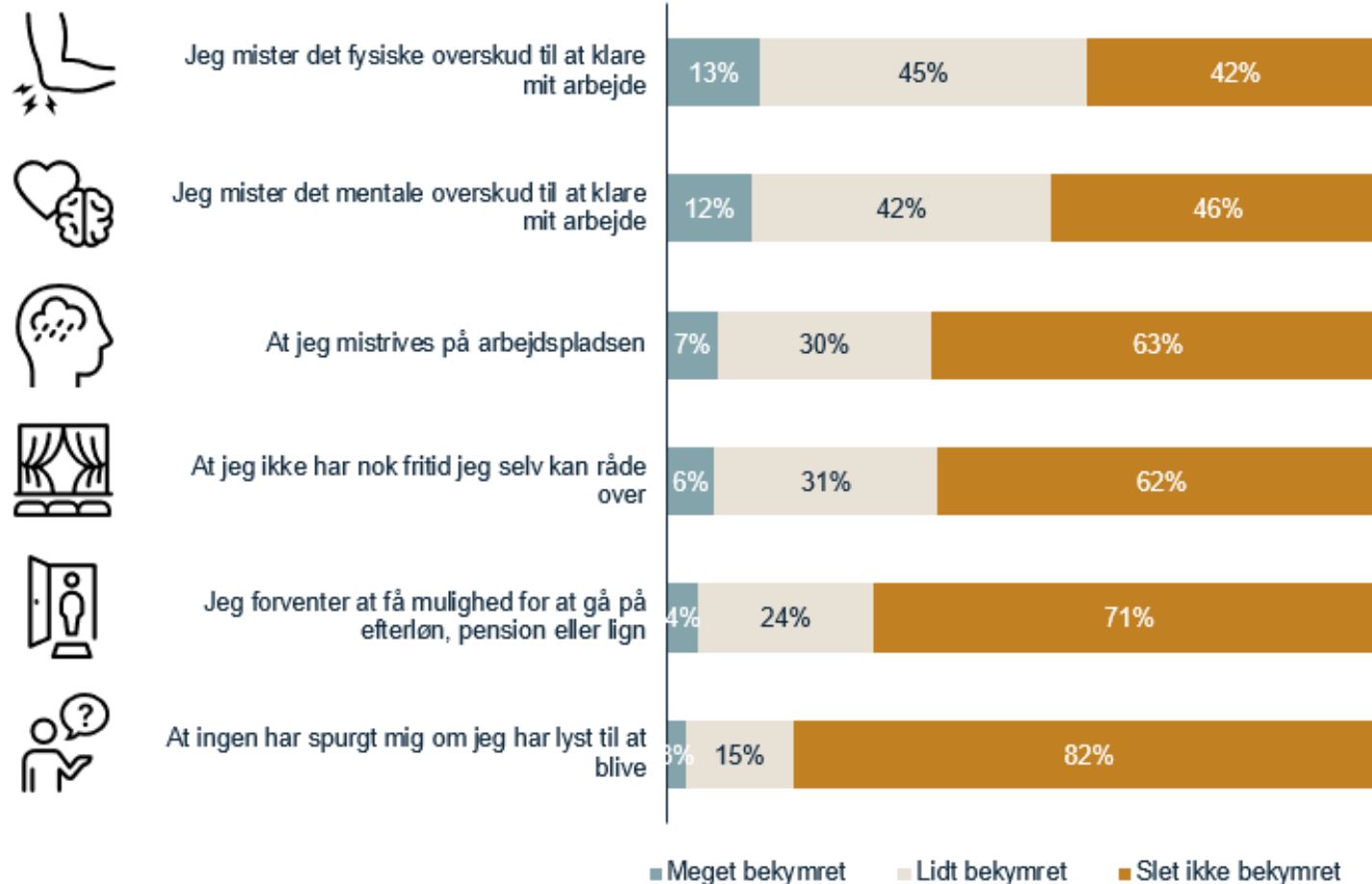
De, der bliver i deres nuværende arbejde, fordi de frygter, at deres alder gør dem ude af stand til at skifte job, har en arbejdslyst på 63 point ud af 100 mulige, mens de, som ikke frygter det, har en arbejdslyst på 80 – det svarer til en forskel på 17 point.

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



Hver anden senior er i en vis grad bekymret for at miste sit fysiske og mentale overskud

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



Dog er over hver tiende meget bekymret for at miste enten deres fysiske eller mentale overskud. Sammen med gruppen af seniorer, som er 'lidt bekymrede', udgør de over halvdelen af seniorerne.

Vigtigst for seniorernes lyst til at blive er fleksible arbejdstider



59 %

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

Samtidig oplever kun hver anden senior pt., at der er mulighed for at gå ned i tid.

Der er dermed et betydeligt tilknytningspotentiale her for arbejdspladser, der pt. ikke tilbyder deres seniorer denne mulighed.

Men ligeså vigtigt er det at vide, at man faktisk er ønsket...

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



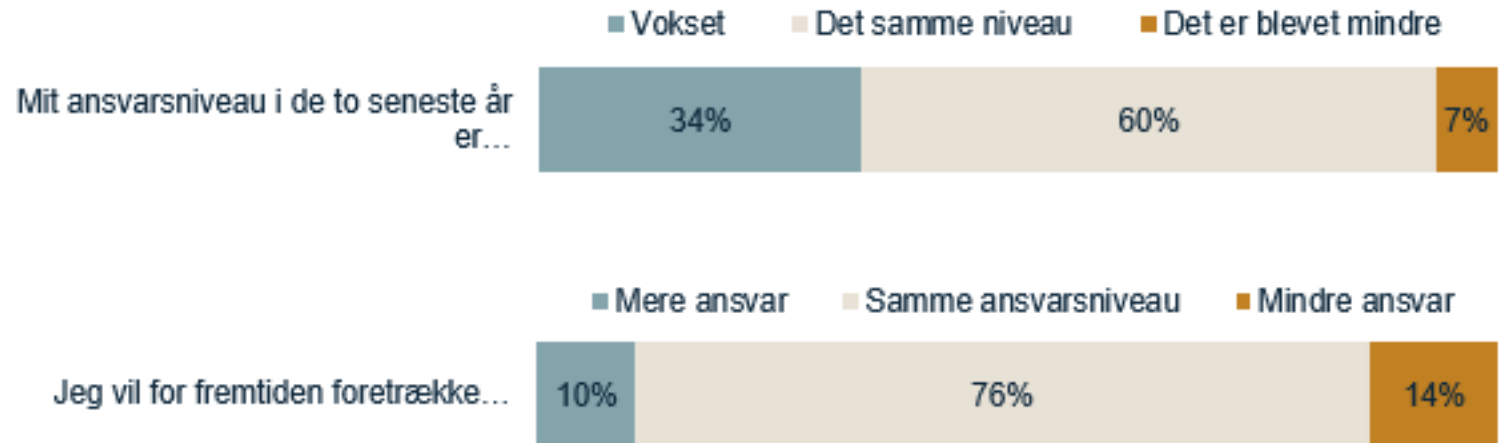
Hvis en arbejdsplads ønsker at beholde sine seniormedarbejdere ud over opnået pensionsalder, er det derfor en rigtig god idé at starte med at sikre, at dette ønske reelt italesættes over for den enkelte.

Hver tredje seniors ansvar er vokset de seneste to år

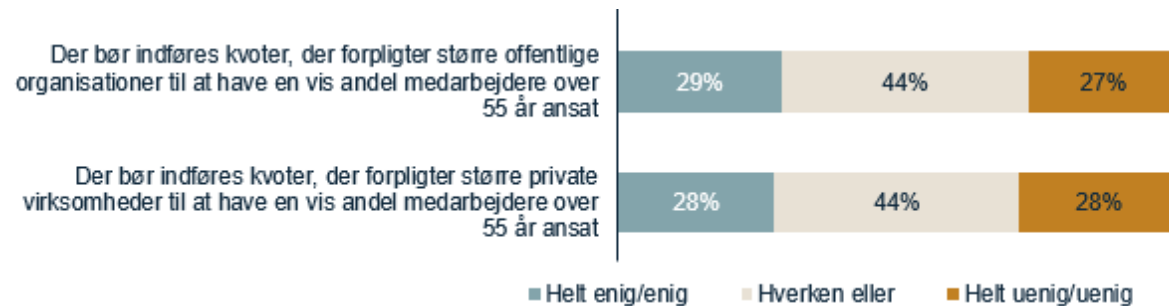
Tre ud af fire seniorer er glade for deres nuværende niveau af ansvar.

Men samtidig er en fjerdedel af seniorerne altså ikke tilfredse med deres nuværende ansvarsniveau, hvor nogle (10 %) ønsker mere ansvar og andre (14 %) ønsker mindre.

En arbejdsplads, der ønsker at beholde sine seniormedarbejdere ud over opnået pensionsalder, kan derfor med fordel stille skarpt på seniorernes ønskede ansvarsniveau.



Seniorer er splittet i deres holdninger til indførelse af alderskvoter på arbejdspladsen



Knap tre ud af ti seniorer er enige i, at der bør indføres kvoter, som forpligter både de offentlige organisationer og private virksomheder til at have en vis andel medarbejdere over 55 år ansat.

Samtidig er der en tilsvarende andel, som er uenige i indførelsen af kvoter til offentlige organisationer og private virksomheder.

En meget stor del svarer hverken/eller.

Seniører efterspørger politisk fokus på at forbedre deres trivsel på arbejdspladsen

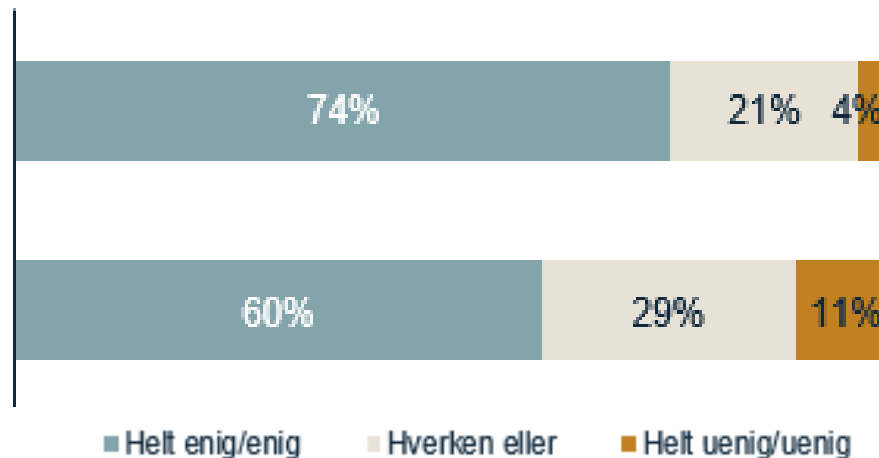


60 %

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

Politikerne bør fokusere på at forbedre trivslen på arbejdspladserne, så flere lønmodtagere får lyst til at blive længere tid på arbejdsmarkedet

Politikerne bør fokusere på at give lønmodtagere mulighed for tidligere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet



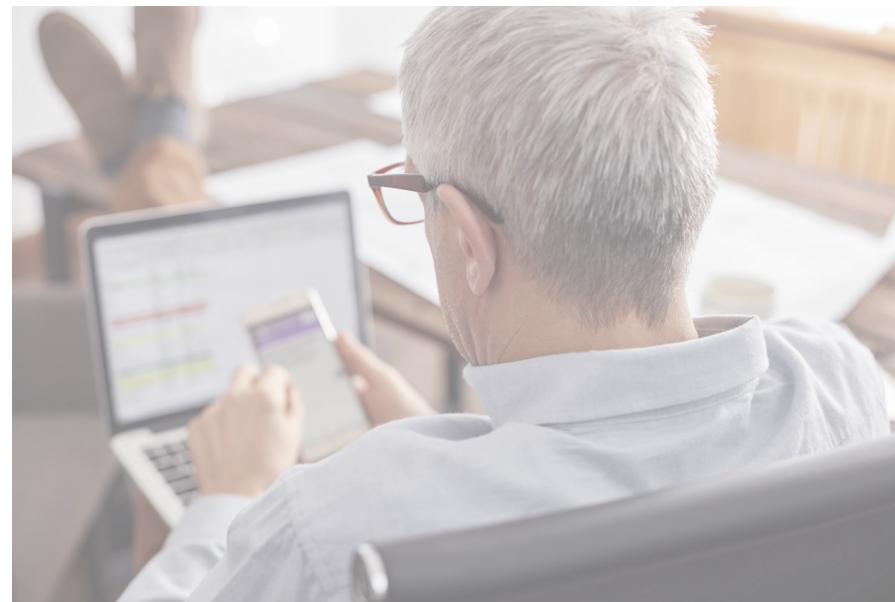
Sådan har vi gjort

Epinion har på vegne af Videncenter for god arbejdslyst og Krifa undersøgt seniorers arbejdsliv, tilknytning til arbejdsmarkedet, trivsel, motivation og arbejdslyst.

Spørgeskema



1.109 erhvervsaktive lønmodtagere over 55 år, har besvaret et spørgeskema i perioden 14. september – 24. september 2023.



Læs den fulde rapport på <https://krifa.dk/videncenter/publikationer>