

## SeniorKlar analyse /2

Hvor mange seniorer er interesserede i at forlænge deres arbejdsliv? Hvor stort et arbejdsudbudspotentiale kan vi regne med? Og hvilke barrierer skal nedbrydes?

*Seniorklar*

# SeniorKlar

## Resume af resultater og metode

Hvor meget vil seniorerne arbejde, hvis de selv kunne bestemme deres arbejdsvilkår?  
Og hvordan vil det påvirke arbejdsudbuddet?

**Kilde: Institut for Lykkeforskning**



Institut for  
Lykkeforskning



# Hovedresultatet

I år 2024 forventer 45.000 seniorer i alderen 60-74 år at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Ud af denne gruppe er **21%** interesserede i at forlænge arbejdslivet, såfremt deres behov til arbejdsvilkår kan imødekommes - herunder nedsat arbejdstid - også selvom det indebærer en proportionel lønnedgang.

Omregnet til årsværk svarer dette potentiale til **5.000 fuldtidsstillinger i 2024**. Da denne gruppe samtidig er villige til at forlænge arbejdslivet med 3,5 år under disse vilkår, vil det i akkumuleret effekt svare til **op mod 18.500 fuldtidsstillinger**.

# Hvor mange vil forlænge?

Hvor mange seniorer er interesserede i at forlænge deres arbejdsliv – og hvilke behov skal imødekommes?

- I vores seneste undersøgelse, udtrykte 2/3 af seniorerne interesse for at forlænge deres arbejdsliv udover deres nuværende forventede pensionsalder – såfremt deres ønsker til arbejdslivet kan imødekommes.
- I denne undersøgelse bliver vi mere specifikke på konkrete arbejdsvilkår. Ved et scenarie hvor seniorerne kan få nedsat tid med nedsat løn (men også få generelle behov opfyldt) vil 21% af seniorer, der ellers forventer at gå på pension næste år, takke ja til at forsætte med at arbejde.
- **Villigheden kan ses på tværs af alle brancher, og er altså ikke forbeholdt nogle typer jobs.**
- **For at forlænge arbejdslivet, rapporterer seniorerne, at det er "meget vigtigt" at de får "flere feriedage" (37%), "nedsat arbejdstid" (34%) og "mere fleksibilitet" (31%).**



Seniorklar

# Hvor stor en udbudseffekt?

**Hvor stort et arbejdsudbudspotentiale følger med, hvis disse behov kan indfries for dem, som er interesserede?**

- I år 2024 forventer 45.000 seniorer i alderen 60–74 år, at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Ud af denne gruppe er 21%, som nævnt, interesserede i at forlænge arbejdslivet, såfremt deres behov til arbejdsvilkår imødekommes – herunder nedsat arbejdstid – også selvom de derved vil tjene mindre. **Det svarer til 9.300 seniorer.**
- Hvis denne gruppe af seniorer kunne få disse vilkår realiseret, forventer de i gennemsnit at **lægge 3,5 år til deres arbejdsliv til 21 timer om ugen i gennemsnit.**
- Omregnet til årsværk, svarer dette til et potentiale på op mod **5.000 fuldtidsstillinger** i 2024. Men fordi denne gruppe er villig til at forlænge arbejdslivet i flere år under disse vilkår, vil det **i akkumuleret effekt være op til 18.500 fuldtidsstillinger.**
- Af de 9.300 som er interesseret i at forlænge arbejdslivet udover 2024, vil 55% være i folkepensionsalderen, mens 45% ikke har nået folkepensionsalderen endnu.

**Bemærk:** Alle tal for arbejdsudbud i denne analyse repræsenterer et "potentiale-loft."

Vi har stadig ikke klarhed over, hvor stor en del af dette potentiale, der kan realiseres.

Eksempler på faktorer, der kan begrænse muligheden for at opnå dette potentiale, inkluderer:

- Det kan være svært at opfylde seniorernes ønsker fra arbejdsgiveren.
- Selv når eller hvis seniorernes behov opfyldes, vil deres forventninger ikke altid kunne realiseres (grundet sygdom, ændrede præferencer, mv)

Omvendt er det også muligt, at vi vil se effekter den anden vej, f.eks. hvis nogle seniorer, som forlænger arbejdslivet bliver så tilfredse med de nye vilkår, at de vil forlænge arbejdslivet yderligere.

Læs mere om udregningerne bag disse resultater i Bilag B1 og B2.

# Hvad nu hvis...

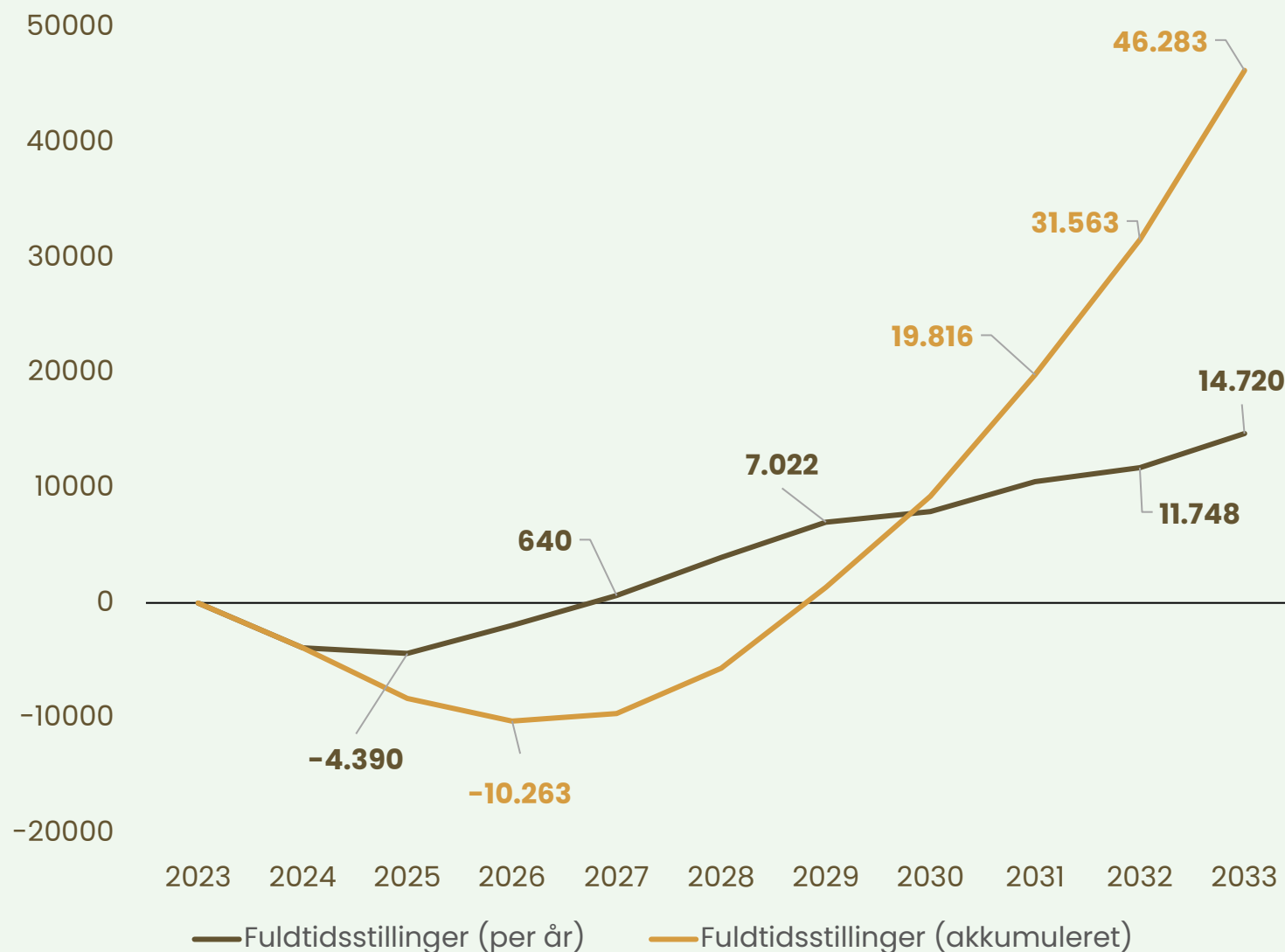
Hvis vi tænker os, at der skal implementeres en politik eller ordning for seniormedarbejdere, der giver dem mulighed for at arbejde på deltid før de når folkepensionsalderen, vil det på kort sigt medføre færre arbejdstimer for en større gruppe beskæftigede seniorer (og dermed et tab af arbejdsudbud).

Grafen til højre viser en hypotetisk situation baseret på vores data, hvor alle medarbejdere over en vis alder (op til 3 år før de når folkepensionsalderen) kan gå på nedsat tid og få opfyldt generelle behov til arbejdslivet - mod at de accepterer en lønnedgang.

Vores analyse viser, at denne situation vil resultere i et nettofald i arbejdsstyrken frem til 2027, hvorefter der vil være en nettogevinst per år.

Akkumuleret set nås dette "break-even-point" i år 2029.

## Arbejdsudbudspotentiale



Læs mere om udregningerne bag denne prognose i Bilag C.

# Hvilke barrierer skal nedbrydes?

Hvilke forhold muliggør og begrænser seniorerne i at få deres ønsker til arbejdslivet indfriet.

- Samlet set har de fleste arbejdspladser enten ikke en seniorpolitik (**30%**) eller også kender seniormedarbejderne ikke til den (**21%**).
- **Kun 23%** af alle seniorer har haft en samtale med deres leder/arbejdsgiver om tilbagetrækningsmuligheder og mulighed for at arbejde til efter folkepensionen.



Seniorklar

# Hvad nu hvis...

I tabellen til højre har vi beregnet den potentielle udbudseffekt, af at seniorer fik en seniorpolitik eller en generel medarbejderpolitik, som imødekommer deres behov.

Vi regner blandt andet på, hvad effekten vil være af, at de arbejdspladser, der allerede har en politik, fik en politik, som kunne adressere seniorernes behov, samt effekten af, at alle de arbejdspladser, som *ikke* har en politik, også fik en som kunne adressere seniorernes behov.

	Potentiel udbudseffekt i 2024	Potentiel udbudseffekt (akkumuleret)
Hvis arbejdspladser som <b>ikke</b> har en politik, fik én som adresserer seniorernes behov:	2200	8500
Hvis arbejdspladser som <b>allerede</b> har en politik, fik én som <b>bedre</b> adresserer seniorernes behov ift. politikens indhold:	600	2600
Hvis arbejdspladser som <b>allerede</b> har en politik, som seniorerne <b>er</b> interesserede i at bruge, men <b>ikke</b> bruger, da det ikke er velanset – fik <b>ændret</b> denne kultur:	450	1500



# Bilag A: Vores sample

Analyserne i denne undersøgelse tager udgangspunkt i SeniorKlar-panelet, som rummer mere end 13.000 seniorer. De fleste af analyserne for nærværende undersøgelse baserer sig imidlertid på den del af seniorerne, som stadig er en del af arbejdsmarkedet (op mod 4.000 respondenter). For at sikre repræsentative resultater er vores sample vægtet (via "raking-metode" på uddannelse, beskæftigelsesstatus, sektor (offentlige/privat) og jobrolle. Registerdata fra Danmarks Statistik er anvendt til vægtning.

Nedenstående tabel giver eksempler på implikationerne af brugen af vægte i forhold til demografi.

	Uvægtet	Vægtet
<b>Alder:</b>		
- 60-64:	43%	67%
- 65-74:	57%	33%
<b>Køn:</b>		
- Kvinde	52%	50%
- Mand	48%	50%
<b>Sektor</b>		
- Offentlig	48%	38%
- Privat	52%	62%

# Bilag B1: Arbejdsudbudseffekten

For at udregne arbejdsudbudseffekterne har vi gennemført et eksperiment, hvor vi guider deltagerne gennem forskellige scenarier for deres arbejdsliv. Vi beder deltagerne forestille sig, at deres ønsker kan imødekommes på deres nuværende arbejdsplads (de ønsker de selv har angivet om f.eks. fleksibilitet, vagter, fridage, anerkendelse, arbejdsopgaver, efteruddannelse osv.). Vi beder dem også antage, at de vil modtage fuld pensionsudbetaling, når de når folkepensionsalderen, selvom de stadig er i arbejde, og at de vil modtage en seniorpræmie ved arbejde i det første år. Dernæst præsenterer vi dem for 3 scenarier, hvor kun 2 faktorer er variable: 1) Hvornår de vil kunne gå ned i tid, og 2) hvor meget deres indkomst vil påvirkes. Det vil sige, at alle scenarier indfrier seniorernes generelle ønsker.

## De tre scenarier lyder som følgende:

- **Scenario 1:** Du kan gå ned i tid EFTER, du har nået folkepensionsalderen, og går tilsvarende ned i løb
- **Scenario 2:** Du kan gå ned i tid FØR, du har nået folkepensionsalderen, og går tilsvarende ned i løb
- **Scenario 3:** Du kan gå ned i tid FØR, du har nået folkepensionsalderen, og du fortsætter med at modtage samme løn, uanset hvor mange timer, du arbejder

## Til hvert scenario beregner vi:

- Tilslutning (hvor mange seniorer er interesserede i denne løsning)
- Tid (hvor mange år forestiller seniorerne, at de kan og vil tillægge deres arbejdsliv, under disse vilkår)
- Timer (hvor mange timer om ugen ønsker seniorerne, at arbejde under disse vilkår)

Vi regner arbejdsudbudspotentiale i "fuldtidsstillinger" ved beregningen:  $\text{Tilslutning} * (\text{Timer}/37)$ .  
For akkumulerede effekter ganges ovenstående tal med "Tid".

**Resultaterne i denne undersøgelse baserer sig på analyser af scenario 2, da vi vurderer denne til at være mest policy-relevant.**

# Bilag B2: Arbejdsudbudseffekten

## Værdier for Scenario 2

Nedenstående tabel dokumenterer kerneværdierne for "Scenario 2", som det meste af denne undersøgelse baserer sig på. Vi skelner mellem værdier for "hele samplet" og specifikt for den del af samplet, som forventer at trække sig tilbage i 2024.

	Tilslutning	Tid	Timer
Scenario 2 (hele sample)	27%	4 år	22,6 timer
Scenario 2 (seniorer der forventer at trække sig i 2024)	20,7%	3,72 år	21 timer

# Bilag C: Prognosen

Vores prognose hviler på en række antagelser og kriterier, som vi har listet nedenfor:

## Formler:

- Baseline-arbejdsudbud = [år indtil forventet pensionsalder] \* [nuværende arbejdstimer]
- Scenario-arbejdsudbud = Vi har indført et kvalifikationskriterie for at begynde at reducere arbejdstimer: Respondenterne skal være mindst 3 år fra at nå folkepensionsalderen (\*dette kriterium afviger fra, hvordan spørgsmålet i undersøgelsen blev eksplicit stillet; respondenterne blev fortalt, at de ville kunne reducere deres timer på ethvert tidspunkt)
  - Hvis >3 år fra at nå folkepensionsalderen: [år indtil kvalificeret til at reducere timer] \* [nuværende arbejdstimer] + [år fra kvalifikationen til at reducere timer frem til udvidet pensionsalder] \* [angivne udvidede timer]
  - Hvis =<3 år fra at nå folkepensionsalderen: [år fra 2024 til udvidet pensionsalder] \* [angivne udvidede timer]
- Potentiel arbejdsudbudseffekt pr. år = [fuldtidsstillinger-ækvivalent scenario] - [fuldtidsstillinger-ækvivalent baseline]

## Anvendt på befolkningen:

Den kumulative sum af denne forskel (mellem baseline og scenario) beregnes for hvert år. Da denne sum er en funktion af antallet af observationer, som er inkluderet pr. år, beregner vi en gennemsnitlig "nettogevinst" pr. person pr. år.

Denne nettogevinst pr. person pr. år har vi derefter anvendt på en befolkningsfremskrivning fra Danmarks Statistik fra 2024-2044, hvor befolkningen får følgende karakteristika:

- Andel (60-74 årige) som er aktive på arbejdsmarkedet (60-64 år = 75% aktive; 65-74 år = 17%)
- Andel som forventer at trække sig hvert år ~15,9% pr. år (vores data)
- Andel som forventer at trække sig tilbage i det respektive år, som kan mobiliseres ~47%

SeniorKlar er et partnerskab mellem  
Faglige Seniorer og Østifterne.  
Vi udvikler værktøjer til den gode  
overgang fra arbejdslivet. Både til den  
enkelte lønmodtager og til virksomheder.

  
*Seniorklar*