

Arbejdspladzers fastholdelse af seniorer

En vidensopsamling



Arbejdspladsers fastholdelse af seniorer – En vidensopsamling

© VIVE og forfatterne, 2025

e-ISBN: 978-87-7582-457-1

Modelfoto: Mathilde Bech/VIVE

Projekt: 302889

Finansiering: Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



VIVE støtter FN's verdensmål og angiver her, hvilket eller hvilke verdensmål der knytter sig til publikationen.



Forord

Der er stort behov for, at seniorer fastholdes længere tid på arbejdsmarkedet. Denne vidensopsamling samler viden om, hvilke faktorer på arbejdspladser der kan fremme eller hæmme fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet.

Vidensopsamlingen er baseret på samfundsvidenskabelige publikationer fra de nordiske lande. Rapporten er skrevet af analytiker Anna Lange Rasmussen, studentermedarbejder Signe Bruun le Fèvre og chefanalytiker Jakob Trane Ibsen (projektleder).

Flere kollegaer og samarbejdspartnere har bidraget til undersøgelsen. Den systematiske litteratursøgning er foretaget af bibliotekar Anne Nørgaard-Pedersen og fuldmægtig Rikke Blaabjerg. Vi vil gerne takke to anonyme reviewere, der har gennemlæst rapportudkast og kommet med forslag til forbedring.

Rapporten er finansieret af Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre



Indholdsfortegnelse

Hovedresultater	6
Afrapportering	12
1 Indledning	13
1.1 Formål	14
1.2 Afgrænsning og begreber	15
1.3 Forskningsmæssigt afsæt	16
1.4 Fremgangsmåde	20
1.5 Læsevejledning	23
2 Arbejdets organisering og indhold	25
2.1 Jobkontrol	27
2.2 Fleksibilitet	30
2.3 Udviklingsmuligheder og kompetenceudvikling	33
2.4 Tilfredshed og mening i arbejdet	36
2.5 Senioraftaler og -ordninger på arbejdspladsen	39
2.6 Opsamling	43
3 Jobkrav	45
3.1 Fysiske krav	47
3.2 Arbejdstempo og arbejdsmængde	51
3.3 Psykiske krav	52
3.4 Arbejdsgange og samarbejdsformer	54
3.5 Opsamling	57
4 Social støtte, anerkendelse og stereotyper	59
4.1 Lederniveau	61
4.2 Kollegialt niveau	64
4.3 Balance mellem belønning og indsats	67
4.4 Opsamling	68

Dokumentation		69
5	Metode	70
5.1	Design og søgestrategi	70
5.2	Søgekriterier og emneord	72
5.3	Databaser	74
5.4	Inklusions- og eksklusionskriterier	75
5.5	Procedure for screening	76
5.6	Kodning og analyse af studier	76
Litteratur		78

Hovedresultater

Med en fortsat stigende pensjonsalder er det afgørende at have viden om, hvordan vi sikrer gode og lange arbejdsliv for seniorer, det vil her sige lønmodtagere over 55 år.

Formålet med denne rapport er at opsamle eksisterende viden fra de nordiske lande om, hvilke jobforhold der har betydning for seniorers beslutning om at blive på eller forlade arbejdsmarkedet.

Denne viden kan bidrage til at gøre det lettere for faglige organisationer og arbejdspladser at udforme virksomme indsatser rettet mod at fastholde seniormedarbejdere længere tid på arbejdsmarkedet.

Jobforhold

Jobforhold er alle de forhold på en arbejdsplads, der har betydning for, hvordan arbejdet udføres og opleves. Vi skelner mellem arbejdsvilkår og tilpasningsmuligheder.

Arbejdsvilkår omfatter de grundlæggende rammer for arbejdet, såsom fysiske og psykiske krav, arbejdstid, arbejdstempo og arbejdsmængde.

Tilpasningsmuligheder handler om den fleksibilitet, arbejdspladsen tilbyder i forhold til at justere disse vilkår, fx gennem nedsat tid, fleksible arbejdstider eller ændrede arbejdsopgaver.

Arbejdets organisering, jobkrav og oplevelse af anerkendelse og samarbejde spiller en rolle

Overordnet set har mange forskellige jobforhold betydning for seniorers tilbage-trækningsadfærd.

Jobforhold inddeles her i tre kategorier: 'Arbejdets organisering og indhold', 'Jobkrav' og 'Social støtte, anerkendelse og stereotyper'. De temaer, der hører til under hver af de tre kategorier, er vist i Figur 1.

Figur 1 **Jobforhold i kategorier**

Arbejdets organisering og indhold	Jobkrav	Social støtte, anerkendelse og stereotyper
- Jobkontrol (indflydelse) - Fleksibilitet (tid og sted) - Udviklingsmuligheder og kompetenceudvikling - Tilfredshed og mening i arbejdet - Senioraftaler og -ordninger på arbejdspladsen	- Fysiske krav - Arbejdstempo og arbejdsmængde - Psykiske krav - Arbejdsgange	- Kollegialt niveau - Lederniveau - Balance mellem belønning og indsats

Det er sjældent enkeltstående jobforhold, som afgør, om seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet, men derimod typisk samspillet mellem en række jobforhold på arbejdspladsen. For eksempel kan kombinationen af høj grad af jobkontrol, fleksibilitet, mulighed for kompetenceudvikling, anerkendelse fra både leder og kollegaer samt oplevelse af jobtilfredshed og mening i arbejdet bidrage til at skabe gode forudsætninger for et godt psykosocialt arbejdsmiljø og dermed også rammer for gode og lange arbejdsliv.

Tilpasningsmuligheder er et plus

Der tegner sig et overordnet mønster: Når arbejdet tilrettelægges fleksibelt, og seniorer har indflydelse på deres arbejdsvilkår, øges både deres ønske om at blive på arbejdsmarkedet og sandsynligheden for, at de fortsætter til folkepensionsalderen eller længere.

Individuelt tilpassede arbejdsformer i senkarrieren kan bidrage til et længere og mere bæredygtigt arbejdsliv. Et eksempel er kompetenceudvikling, der fremhæves som en faktor, der styrker fastholdelsen. Dog er det afgørende, at kompetenceudvikling tilpasses den enkeltes behov og ikke skaber øget arbejdsbelastning.

Generelt kan arbejdspladser understøtte seniorers fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet ved at tilbyde tilpasningsmuligheder, der giver dem indflydelse på, hvordan, hvornår og hvor deres arbejdsopgaver løses. Disse tilpasningsmuligheder kan endvidere være med til at understøtte seniorers jobtilfredshed og oplevelse af mening i arbejdet, hvilket ligeledes kan styrke fastholdelsen.

Seniorer på arbejdsmarkedet er en heterogen gruppe, og derfor vil det være forskelligt, hvad den enkelte har behov for.

Muligheden for at opnå tilpasninger afhænger af, hvilken arbejdsplads, man er ansat på, og hvilket job, man bestrider. Der er fx tegn på, at seniorer med manuelt arbejde har ringere adgang til en række tilpasningsmuligheder (fx fleksibilitet og kompetenceudvikling) end seniorer med stillesiddende arbejde. Dette på trods af, at det ofte kan være seniorer med manuelt arbejde, som har størst behov for tilpasninger for at kunne forlænge arbejdslivet. Der er desuden tegn på, at kvinder typisk har ringere adgang til en række tilpasningsmuligheder end mænd.

Der er ikke umiddelbart store forskelle på, hvad der skal til for at fastholde kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, når det gælder arbejdets organisering og indhold. Dog er der tegn på, at mænd i højere grad end kvinder fastholdes på arbejdsmarkedet, når de har en høj grad af indflydelse i deres job.

Høje krav i arbejdet kan være en hæmsko

Høje fysiske og psykiske krav i arbejdet, højt arbejdstempo og store mængder arbejde kan være barrierer for, at seniorer bliver på arbejdsmarkedet.

Høje fysiske og psykiske krav i arbejdet kan øge risikoen for, at seniorer bliver nedslidt og trækker sig tilbage før folkepensionsalderen – dette gælder især for seniorer med manuelt arbejde. At arbejde efter folkepensionsalderen er derimod mere sandsynligt for seniorer med stillesiddende jobs, der har en lav fysisk belastning.

Nye arbejdsgange, som stiller høje krav til seniorers brug af ny teknologi, kan være en barriere for fastholdelse – dette viser sig særligt blandt seniorer med kontorarbejde og seniorer, som arbejder med mennesker. Der er dog tegn på, at hvis seniormedarbejderne involveres i implementeringen af nye teknologier og bliver tilbudt tilstrækkelig træning i at bruge de nye redskaber, kan det bidrage til at fastholde dem.

Fysisk belastning ser især ud til at påvirke kortuddannede og personer med manuelt arbejde. Især kvinder i sådanne job rapporterer, at de ikke kan fortsætte med at arbejde til folkepensionsalderen, hvilket kan tale for, at de kan være særligt udsatte i forhold til at måtte forlade arbejdsmarkedet tidligt grundet dårligt helbred. Mænd fortsætter oftere end kvinder med at arbejde efter folkepensionsalderen, hvilket bl.a. tilskrives færre fysiske smerter samt forskelle i, hvilke sektorer, brancher og jobfunktioner mænd og kvinder er ansat i.

Arbejdspladser kan understøtte seniorer i at blive længere på arbejdsmarkedet ved at tilrettelægge arbejdet således, at den belastning, som er forbundet med arbejdsopgaverne, begrænses. Dette kan bl.a. gøres ved at tilpasse arbejdsopgaverne til seniorernes behov.

Som eksempel på tilpasninger kan nævnes, at man kan reducere den tid, hvor seniormedarbejdere udsættes for fysisk krævende arbejde. Dette kan fx ske ved at indføre korte pauser, skift mellem forskellige arbejdsopgaver eller brug af tekniske hjælpemidler som løfteudstyr, når det er nødvendigt.

Anerkendelse og social støtte virker

Oplevelsen af anerkendelse og social støtte spiller en væsentlig rolle for seniorers trivsel og ønske om at fortsætte på arbejdsmarkedet. Når ledelsen aktivt anerkender seniormedarbejdernes indsats og opmuntrer dem til at blive, har det ofte en positiv indvirkning på fastholdelsen, ligesom det at tilbyde seniorer lærings- og udviklingsmuligheder på lige fod med andre medarbejdergrupper har en positiv indvirkning. Det er dog afgørende, at der er overensstemmelse mellem de formelle signaler, som arbejdspladsen udsender i forhold til at anerkende og støtte seniorer, og den anerkendelse og støtte, som seniorerne oplever i praksis

Kollegial støtte ser også ud til at have betydning for seniorers tilbagetrækningsmønstre. Nogle studier peger på, at dette især har betydning for kvinder, der i højere grad end mænd synes at vægte sociale relationer på arbejdspladsen, når de overvejer, hvor længe de vil blive på arbejdsmarkedet.

Aldersbaserede fordomme og stereotyper kan omvendt have negativ betydning for seniorers motivation for at blive længere i jobbet. Nogle seniorer oplever usikkerhed om, hvordan deres arbejdssevne opfattes af kollegaer og ledere – og frygter især at blive set som mindre produktive. Denne usikkerhed udspringer ofte af stereotype forestillinger om seniorer. Der er tegn på, at sådanne fordomme og stereotyper kan fremme ønsket om tidlig tilbagetrækning, men det er mere uklart, om det har betydning for, hvornår seniorer faktisk trækker sig tilbage.

En specifik form for anerkendelse er den belønning, som ens arbejdsindsats kan afføde i form af fx løn, status, karrieremuligheder og jobsikkerhed. Vi har kun fundet få studier af dette, og de giver ikke et entydigt billede af, om ubalance mellem indsats og belønning har betydning for fastholdelse.

Der tegner sig alt i alt et billede af, at arbejdspladser bør stræbe efter en arbejdspladskultur, der aktivt værdsætter og anerkender seniormedarbejderen's erfaring og

kompetencer. Dette bidrager til generel jobtilfredshed og styrker tilknytningen til arbejdspladsen, hvilket kan fremme længere arbejdsliv.

Opsummering og opmærksomhedspunkter

Arbejdspladser kan understøtte seniorers fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet ved at tilrettelægge arbejdet sådan, at de får **indflydelse på, hvordan, hvornår og hvor** deres **arbejdsopgaver løses**.

Det er i den forbindelse vigtigt at tage højde for, at seniorer udgør en sammensat gruppe med forskellige behov, ligesom mulighederne for tilpasninger på forskellige dele af arbejdsmarkedet varierer. Derfor kan **individuelle løsninger**, der er udformet med afsæt i arbejdspladsens rammer og tilpasset til den enkelte medarbejders behov, være centralt for fastholdelsen af den enkelte seniormedarbejder – fx gennem en senioraftale eller anden ordning på arbejdspladsen.

Nogle af de greb, som kan understøtte fastholdelse af seniormedarbejdere, er:

- At tilbyde **indflydelse og fleksibilitet** – fx mulighed for:
 - at få andre arbejdsopgaver
 - at få ændret arbejdstid, fx mere fleksible mødetider, nedsat tid eller flere seniordage
- At tilbyde kontinuerlige **kompetence- og udviklingsmuligheder** samt at **give mulighed for at indtage nye roller** – fx gennem:
 - træning i nye teknologier, mulighed for at indtage en mentorrolle samt mulighed for stillingsskift og forfremmelse
 - læring gennem uddannelses- og kursusaktiviteter
- At **tilrettelægge arbejdet, så arbejdsbyrden er realistisk**
- At **begrænse fysisk og psykisk belastning** – fx via indførelse af:
 - korte pauser
 - skift mellem forskellige arbejdsopgaver
 - brug af tekniske hjælpemidler som løfteudstyr
- At sikre **inklusion og anerkendelse på arbejdspladsen**, dvs. sørge for, at medarbejder:

- føler sig som en del af arbejdspladsen både i en social og faglig kontekst
- bliver anerkendt af både ledelse og kollegaer.

Fakta om undersøgelsen

Undersøgelsen er designet som et afgrænset litteraturstudie, der er gennemført i to faser:

- 1) En eksplorativ fase baseret på en sonderende litteratursøgning
- 2) En systematisk litteratursøgning i danske og internationale databaser samt nordiske hjemmesider.

48 forskningspublikationer er identificeret og inkluderet i vidensopsamlingen.

> **Afrapportering**

1 Indledning

Den demografiske udvikling i Danmark – og på tværs af OECD-landene – betyder, at andelen af befolkningen over 65 år vil stige markant i de kommende årtier (OECD, 2019).

I en dansk kontekst kan den demografiske udvikling skabe en række udfordringer for finansieringen af velfærdsstaten. Disse udfordringer kan bl.a. imødekommes ved, at seniorer bliver længere tid på arbejdsmarkedet, fordi skatteindtægterne derved øges, samtidig med at udgifterne til offentlig forsørgelse reduceres (Larsen & Amilon, 2019; Svarer, 2022).

Velfærdsaftalen fra 2006 og Tilbagetrækningsaftalen fra 2011 havde til formål at sikre velfærdsstatens fremtid ved bl.a. gradvist at hæve folkepensionsalderen, så flere danskere forbliver længere på arbejdsmarkedet (Andersen et al., 2023). Folkepensionsalderen er således steget fra 65 år i 2018 til 67 år i dag og vil yderligere stige til 68 år i 2030 og 69 år i 2035 (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2024). Dette har skabt debat om seniorers arbejdsmarkedsdeltagelse og har bl.a. sat fokus på, hvordan man kan hjælpe dem, der ikke er i stand til at fortsætte med at arbejde (Andersen, Seeberg et al., 2024)

De seneste år er beskæftigelsen i Danmark steget markant. I en ny analyse undersøger Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, hvad der driver beskæftigelsen, og der tegner sig et billede af, at væksten især er drevet af lønmodtagere mellem 55 og 75 år. Det hænger bl.a. sammen med, at flere seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet. Den stigende beskæftigelse blandt seniorer skyldes bl.a. demografiske ændringer, højere pensionsalder, gunstige konjunkturer og øgede incitamenter til at arbejde (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2025).

Den forventede stigning i alderen for at få adgang til efterløn og folkepension tyder desuden på, at seniorers beskæftigelsesdeltagelse vil fortsætte med at stige i de kommende år (Svarer, 2022). Derfor er der også et øget behov for viden om, hvordan man bedst sikrer, at seniorerne får gode, lange arbejdsliv.

Seniorers beslutning om at blive på eller trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet kan ses som et komplekst samspil mellem en række faktorer som økonomiske konjunkturer, pensionsregler, pensionsformue, indkomst, formue, helbred, uddannelsesbaggrund, familiesituation, arbejdssituation og arbejdsmiljø (Svarer, 2022, Jensen, Mogenssen & Pihl-Thingvad, 2020, Andersen et al., 2023). I den forbindelse er det væsentligt at understrege, at seniorer på arbejdsmarkedet er en heterogen og differentieret gruppe, hvad angår disse faktorer, og derfor vil der også være store

individuelle variationer i, hvilke faktorer der spiller ind på den enkeltes tilbagetrækningsadfærd (Fridriksson et al., 2017).

I denne rapport samler vi viden fra nordisk videnskabelig litteratur om, hvilke faktorer på arbejdspladsniveau (jobforhold) der kan fremme eller hæmme, at seniorer – her defineret som lønmodtagere over 55 år – bliver længere tid på arbejdsmarkedet.

1.1 Formål

Formålet med vidensopsamlingen er at give faglige organisationer og virksomheder et let tilgængeligt overblik over, hvilke jobforhold der påvirker seniorers beslutning om at blive på eller forlade arbejdsmarkedet. Denne viden kan potentielt bidrage til udformningen af mere virksomme indsatser for at fastholde ældre medarbejdere længere tid på arbejdsmarkedet.

I rapporten definerer vi jobforhold som alle de forhold på en arbejdsplads, der har betydning for, hvordan arbejdet udføres og opleves.

Vi skelner mellem arbejdsvilkår og tilpasningsmuligheder. Arbejdsvilkår omfatter de grundlæggende rammer for arbejdet, såsom fysiske og psykiske krav, arbejdstid, arbejdstempo og arbejdsmængde. Tilpasningsmuligheder handler om den fleksibilitet, arbejdspladsen tilbyder i forhold til at justere disse vilkår, fx gennem nedsat tid, fleksible arbejdstider eller ændrede arbejdsopgaver.

Vores overordnede undersøgelsesspørgsmål er:

- Hvad betyder jobforhold (arbejdsvilkår, mulighed for tilpasninger) for, hvornår seniorer trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet?

Herunder ser vi på:

1. Hvilke jobforhold fremmer og hæmmer, at seniorer bliver flere år på arbejdsmarkedet?
2. Hvilke jobforhold er især vigtige for forskellige grupper (fx afhængigt af køn, uddannelse/stilling/stillesiddende vs. mere fysisk aktivt arbejde)?
3. Er der forskel på, hvad jobforhold betyder, afhængigt af om det handler om at arbejde indtil efterlønsalder, at arbejde indtil folkepensionsalder eller at arbejde efter folkepensionsalder?

Undersøgelsen komplementerer anden viden på området

Sigtet med denne rapport er at komplementere viden fra grå litteratur ved at samle viden fra samfundsvidenskabelige studier. Som udgangspunkt medtager vi derfor ikke grå litteratur og bøger, dog har vi inkluderet enkelte centrale danske rapporter eller bøger, der beskriver væsentlige danske forhold. Der eksisterer meget nordisk grå litteratur, der er relevant for vidensopsamlingens fokus.

Denne vidensopsamling supplerer andre lignende vidensopsamlinger for Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet. Det drejer sig bl.a. om en rapport om muligheder og barrierer for ledige seniorers vej tilbage i job (Andersen et al., 2025) og en rapport om effekter af pensionsreformer (Bolvig, 2025).

1.2 Afgrænsning og begreber

Seniorlønmodtagere over 55 år i forskellige jobtyper

Undersøgelsen handler om *jobforholds betydning for seniorers tilbagetrækningsadfærd*. Med seniorer mener vi som udgangspunkt personer over 55 år. Fokus er på, hvad arbejdspladser kan gøre for deres seniormedarbejdere. Derfor fokuserer vi på studier, der handler om seniorer, der er lønmodtagere, mens vi ikke inkluderer studier, hvor målgruppen er selvstændige seniorer.

I forhold til alder har vi dog inkluderet enkelte publikationer, som eksplicit har fokus på seniorer eller ældre medarbejdere og fastholdelse på arbejdsmarkedet, men som bruger en anden aldersafgrænsning end 55. Vi har fx inkluderet publikationer, som kigger på aldersgruppen 40-67, hvis publikationerne afrapporterer separat på aldersgruppen 55-67.

Vi har valgt at ekskludere studier, der udelukkende fokuserer på én specifik faggruppe – fx pædagoger, læger eller lignende – da vi ønsker at belyse seniorers jobforhold i et bredere perspektiv. Vi har i stedet inkluderet studier, der omfatter seniorer i forskellige typer jobs, herunder både stillesiddende og fysisk krævende jobs, samt studier med fokus på bredere grupper som fx statsligt ansatte.

Fastholdelse

Når vi i denne rapport undersøger jobforhold, der kan bidrage til, at seniorer bliver længere tid på arbejdsmarkedet, anvender vi begrebet "fastholdelse". Vi er opmærksomme på, at dette begreb kan associeres med tvang og noget, man altså ikke har lyst til at blive i (Lassen, 2024). Begrebet "fastholdelse" handler imidlertid her om, hvilke jobforhold der kan bidrage til, at seniorer *har lyst til og mulighed for* at blive

ved med at arbejde "længe". Vi fokuserer med andre ord på de jobforhold, som den nordiske videnskabelige litteratur peger på som fremmere og hæmmere for at sikre seniorer gode og lange arbejdsliv.

Tilbagetrækningsalder og -adfærd

I denne vidensopsamling ser vi udelukkende på, hvad jobforhold ifølge de fundne studier betyder for, hvornår seniorer ønsker, forventer eller faktisk forlader arbejdsmarkedet.

De inkluderede studier fokuserer på forskellige tilbagetrækningstidspunkter. I vores afrapportering af resultater skelner vi mellem

- a. 'tidlig tilbagetrækning', dvs. tilbagetrækning i de senere arbejdsår, men før folkepensionsalderen
- b. 'normal' tilbagetrækning, dvs. tilbagetrækning omkring folkepensionsalderen, som i en dansk kontekst for tiden er 67 år
- c. 'sen tilbagetrækning', dvs. tilbagetrækning efter folkepensionsalderen.

En væsentlig pointe er, at folkepensionsalderen varierer på tværs af de nordiske lande, og at folkepensionsalderen ændrer sig løbende grundet reformer, som fx i Danmark betyder, at folkepensionsalderen stiger med stigende levealder.

1.3 Forskningsmæssigt afsæt

Mange faktorer kan påvirke seniorers beslutning om at blive på eller forlade arbejdsmarkedet. I dette afsnit præsenterer vi først en række faktorer, som litteraturen peger på spiller ind på beslutningen om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet og dernæst vores operationalisering af jobforhold.

Som nævnt ovenfor peger litteraturen på, at ud over arbejdsrelaterede forhold spiller faktorer som helbred, økonomi, familieliv m.m. også en stor rolle for, hvornår seniorer forlader arbejdsmarkedet. Disse faktorer kigger vi ikke på i dette studie, som udelukkende belyser jobforhold på arbejdspladsniveau, og hvordan disse jobforhold har betydning for seniorers tilbagetrækningsadfærd. Vi er dog samtidig opmærksomme på, at fx helbredet kan være formet af jobforhold gennem livet.

En række danske forskere (Jensen, 2020, Andersen et al., 2023) har formidlet nogle af de mekanismer, som kan spille ind på tilbagetrækningsbeslutningen. Der skelnes mellem Push, Jump, Pull, Stay og Stuck.

- **Push** er mekanismer, som medfører, at personer bliver "skubbet" ufrivilligt ud af arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen, fx på grund af ugunstige fysiske og psykosociale arbejdsvilkår eller dårligt helbred.
- **Jump/Pull** handler om mekanismer, der fremmer valget om frivilligt at trække sig tilbage før folkepensionsalderen, fx sat i gang af attraktive tilbagetrækningsordninger (pull) eller grundet ønsker om mere fritid (jump).
- **Stay** refererer til mekanismer, der tilskynder ældre til frivilligt at blive på arbejdsmarkedet, også efter folkepensionsalderen. Det kunne eksempelvis være gunstige psykosociale jobforhold, som fx at opleve social støtte på arbejdspladsen og at have mulighed for fleksibilitet i tilrettelæggelsen af sin arbejdstid.
- **Stuck** handler om forlængelse af arbejdslivet, som ikke er frivillig, men alene skyldes, at tilbagetrækning ville have negative konsekvenser for den enkeltes livssituation, fx hvis man ikke har råd til at trække sig tilbage (Andersen et al., 2023, Jensen, 2020).

Overordnet synes især push-faktorer og stay-faktorer at være faktorer, der kan skrues på på arbejdspladsniveau, mens pull- og jump-faktorer er mere relaterede til økonomiske incitamenter på samfunds niveau (Sundstrup et al., 2021). I denne rapport er det faktorerne på arbejdspladsniveau og dermed især push- og stay-faktorerne, der er i fokus.

Flere studier peger fx på, at ugunstige psykosociale jobforhold som lav jobkontrol, mangel på fleksibilitet, lav arbejdsglæde og lav social støtte på arbejdspladsen kan optræde som push-faktorer for ældre på den måde, at disse jobforhold kan medvirke til tidligere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (Sundstrup et al., 2021, Andersen, Calatayud et al., 2024, Browne et al., 2018, Jensen, 2020).

Høj fysisk arbejdsbelastning er i litteraturen også en velkendt push-faktor, og tidligere studier har fundet, at høj fysisk arbejdsbelastning er forbundet med risikoen for sygefravær, førtidspension og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, især blandt ældre arbejdstagere (Andersen et al., 2020; Sundstrup et al., 2021).

Grundlæggende begreber om medarbejdertrivsel

Den fundne litteratur, som omhandler jobforholds betydning for fastholdelse af seniorer, beskæftiger sig typisk med en række begreber, som er udviklet over en årrække. Et referencepunkt for nogle af studierne, som vi også trækker på i denne vidensopsamling, er den såkaldte *krav-kontrol*-model (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990).

I modellen handler *krav* om arbejdsgivers krav til arbejdstagers udførelse af arbejdet, herunder arbejdstempo, -mængde, -intensitet samt tydeligheden af kravene til arbejds udførelse og forholdet mellem disse krav og den tilgængelige tid til at løse opgaverne. *Kontrol* dækker over arbejdstagers indflydelse på tilrettelæggelse af eget arbejde, herunder arbejdstid og opgaver, samt muligheden for at træffe beslutninger, der påvirker ens arbejde (Karasek & Theorell, 1990). Ifølge modellen kan kombinationen af høje jobkrav og lav grad af jobkontrol medføre belastning for den enkelte, mens virkningerne, som følger af de høje jobkrav, kan reduceres, hvis medarbejderen har en høj grad af jobkontrol.

Over de senere år har der været rejst kritik af denne model. Kritikken går dels på, at de faktorer, der inkluderes i modellen, ikke nødvendigvis er relevante for alle jobgrupper, dels at modellen afspejler industrisamfundets organisering af arbejdet (Bakker & Demerouti, 2007; Hvid, 2009). Demerouti og Bakker introducerer i den forbindelse deres *jobkrav-ressource*-model, som inkorporerer flere forskellige jobforhold, som både fokuserer på positive og negative faktorer, som har betydning for medarbejdertrivsel. Modellen betoner, at hvert erhverv/jobtype har en række risikofaktorer relateret til stress på jobbet, og at disse faktorer kan klassificeres i to overordnede kategorier: jobkrav og jobressourcer.

Definition på jobkrav

I jobkrav-ressource-modellen dækker jobkrav over en bredere række krav: fysiske, psykiske, sociale og organisatoriske aspekter af jobbet, som kan medføre en række fysiske og psykologiske belastninger for medarbejderne. Eksempler på belastninger kan være højt arbejdspress, hårde fysiske arbejdskrav og følelsesmæssigt krævende interaktioner med kunder/klienter eller lignende. Selvom jobkrav ikke nødvendigvis er negative i sig selv, kan de udvikle sig til stressfaktorer, hvis det at imødekomme kravene kræver en særligt stor indsats fra medarbejdernes side (Bakker & Demerouti, 2007).

Definition på jobressourcer

Jobressourcer omfatter fysiske, psykologiske, sociale og organisatoriske aspekter af jobbet der enten er funktionelle i forhold til at opnå arbejds mål, reducerer jobkrav og de dertilhørende fysiske og psykologiske belastninger eller fremmer personlig vækst, læring og udvikling. Forfatterne understreger, at ressourcerne ikke kun reducerer/balancerer jobkrav, men også er vigtige i sig selv.

Jobressourcer kan både være relateret til organisationsniveau (fx løn, karriere, muligheder og jobsikkerhed), til interpersonelt niveau (fx social støtte fra leder og kollegaer), til arbejdsorganiseringsniveau (fx rolleklarhed, inddragelse i beslutninger og fleksibilitet) og til opgaveløsningsniveau (fx autonomi, anvendelse af forskellige

færdigheder m.m.). Ligesom krav-kontrol-modellen siger krav-ressource-modellen, at jobressourcer (herunder jobkontrol) kan mindske konsekvenserne af jobkrav i forhold til belastning inkl. udbrændthed. Det nye ved krav-ressource-modellen er dog, at den både udvider modellen til også at have blik for flere forskellige jobkrav, samt at flere forskellige jobressourcer (og ikke kun jobkontrol) kan spille en rolle og fungere som buffer for de forskellige jobkrav.

Effort-reward-imbalance-model

Endelig er der en model – den såkaldte effort-reward-imbalance (ERI)-model, der også knytter an til krav og ressourcer. Modellen hævder, at ubalance mellem høj indsats på arbejdet og lav belønning har negative konsekvenser for arbejdstagers helbred og trivsel, fx i form af stress (Siegrist, 1996). Indsatsen i arbejdet omfatter de krav og anstrengelser, som en medarbejder oplever i sit arbejde, fx tidspres eller fysisk belastning. Belønning kan dække over lønforhold, karriereudvikling, anerkendelse eller jobsikkerhed.

Kategorisering af litteratur

I vores kategorisering af viden fra forskellige studier trækker vi på: krav-kontrol-modellen, krav-ressource-modellen, ERI-modellen samt Arbejdsmiljøinstituttets (AMI)¹ spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø (tre-dækker II).² Vi har valgt at anvende denne tilgang, fordi vi har forsøgt at favne bredt. Vi har trukket på modellerne og AMI's spørgeskema både i fremsøgning, screening og kodning af relevante studier, hvor vi har anvendt relevante begreber fra disse.

Med udgangspunkt i modellerne og AMI's spørgeskema har vi altså kategoriseret viden om forskellige forhold på arbejdspladsen, der kan virke enten som barrierer eller muligheder for fastholdelse af seniorer. Strukturen for indholdet er gengivet i Figur 1.1:

¹ Arbejdsmiljøinstituttet, som i dag hedder Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

² Arbejdsmiljøinstituttet, 2005/2006: For mere information om spørgeskemaet, se Pejtersen m.fl. (2010): *The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire* samt: Kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø med AMI's spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø. Hvad betyder de forskellige dimensioner?

Figur 1.1 Barrierer eller muligheder for fastholdelse af seniorer



Kilde: VIVE.

1.4 Fremgangsmåde

Dette afsnit præsenterer i hovedtræk, hvordan vidensopsamlingen er gennemført, mens en mere detaljeret gennemgang af metoden findes i kapitel 5.

Metodisk er litteratursøgningens design todelt og består hhv. af en sonderende søgning og en systematisk søgning.

1.4.1 Sonderende søgning

Den sonderende søgning er foretaget i perioden februar-marts 2024 og er fremsøgt gennem bloksøgning og kædesøgning. Bloksøgningen er udført elektronisk i en række relevante forskningsdatabaser samt på enkelte hjemmesider med grå litteratur. Den grå litteratur er altså inkluderet i den indledende søgning.

Formålet med den indledende søgning har været at afsøge eksisterende litteratur eksplorativt, som kunne bidrage med viden og indsigter, der kunne danne grundlag for den efterfølgende systematiske søgning.

1.4.2 Systematisk søgning

Den systematiske søgning er gennemført i perioden september-oktober 2024.

Vores systematiske søgning er i første omgang afgrænset til de nordiske lande og Holland, herunder studier formidlet på et af de skandinaviske sprog eller engelsk. Studier fra Holland blev sorteret fra i vores anden screeningsrunde, fordi vi valgte at afgrænse til nordisk forskning. Derfor indgår hollandske studier ikke i afrapporteringen.

Den systematiske søgning er udarbejdet i samarbejde med VIVEs bibliotek.

Resultatet af litteratursøgningen består af studier, der indeholder relevante søgeord og lever op til inklusionskriterierne for at være relevante for denne undersøgelse. I afrapporteringen har vi primært inkluderet videnskabelige artikler og altså ekskluderet en stor del af den fundne grå litteratur.

Vi har medtaget litteraturreviews fra 2017-2024 og enkeltstudier fra Norden fra 2019-nu (se yderligere inklusionskriterier i afsnit 5.4).

Kodning af studier efter tema og undertema

Som en del af screeningsprocessen i den systematiske litteratursøgning er studierne blevet kodet efter temaer. Studier, der behandler flere undertemaer, er blevet kodet med alle relevante undertemaer og afrapporteres derfor også flere steder i rapporten.

739 studier fremsøgt, 48 inkluderet

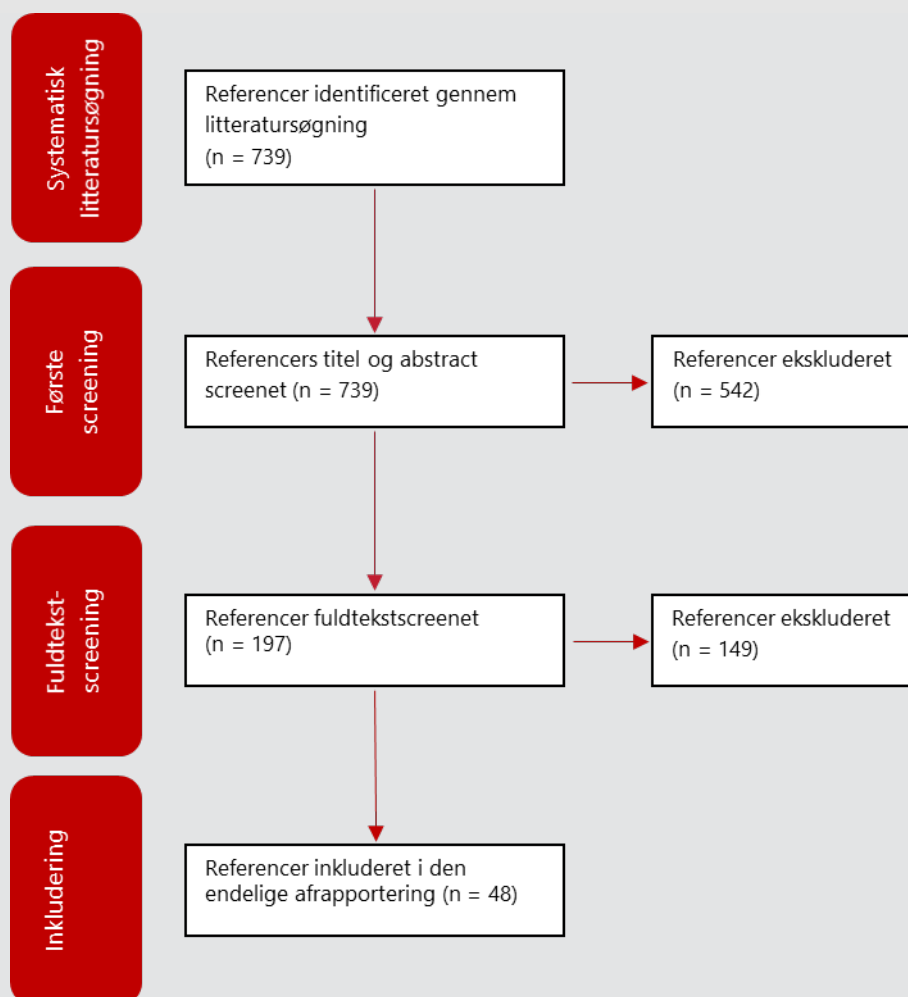
Den samlede litteratursøgning har resulteret i 739 referencer. Efter første screening på titel og abstract fandt vi 197 relevante.

Efter anden screeningsrunde, hvor vi har screenet på teksthøjde og drøftet de studier, vi kategoriserede som 'måske relevante', er vi endt på 48 relevante studier, som er inkluderet i vidensopsamlingen.

Figur 1.2 visualiserer inklusionsprogressionen i denne vidensopsamling.

Figur 1.2 Inklusionsprogression

Visualisering af screeningsproces og inklusionsprogression



Om de inkluderede studier

Mange af de fremsøgte studier belyser flere forholds betydning for, hvornår seniorer trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet på samme tid – fx både jobforhold, økonomi, helbred og familie-/fritidsliv. Det skyldes, at det ofte er flere forhold i kombination, der har betydning for, hvornår seniorer forlader arbejdsmarkedet.

I denne vidensopsamling fokuserer vi udelukkende på, hvordan forskellige jobforhold hæmmer og fremmer fastholdelse på arbejdsmarkedet, og fremhæver derfor ikke resultater, som indgår i de inkluderede studier, som relaterer sig til helbred, økonomi m.m.

Vi har fundet studier, som ser på forskellige udfald. Nogle studier undersøger, hvornår respondenter i en survey forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Andre ser på faktisk tilbagetrækningstidspunkt. Nogle studier undersøger både faktisk og forventet tilbagetrækningstidspunkt. Det er forskelligt, hvordan studierne definerer og operationaliserer både forventet og faktisk tilbagetrækningstidspunkt.

De kvantitative studier bygger på registerdata og spørgeskemaundersøgelser. Nogle undersøger sammenhænge, mens andre fokuserer på kausale effekter. De inkluderede studier anvender forskellige metoder, hvilket gør det vanskeligt at sammenligne resultaterne på tværs af studierne. Derudover beskæftiger studierne sig med forskellige kontekster, som ikke uden videre kan overføres direkte til en dansk sammenhæng.

Da analyser af ændringer eller effekter ofte bygger på kontekstspecifikke faktorer, kan det være udfordrende at tolke de præcise koefficienter i de enkelte studier. Det gælder især, når vi samler resultater på tværs af nordiske lande uden at gå i dybden med det metodiske design i hvert enkelt studie. Derfor fokuserer vi i vores præsentation af studierne på de overordnede konklusioner – om der er en sammenhæng, og om den er positiv eller negativ. Vi lægger altså vægt på den generelle tendens i resultaterne og eventuelle forskelle inden for målgruppen (fx efter køn) frem for de specifikke effektstørrelser (koefficienter).

1.5 Læsevejledning

Tre temaer

Rapporten er bygget op efter de tre kategorier af jobforhold, som vi har fremsøgt og kodet de forskellige videnskabelige bidrag efter; altså:

- Arbejdets organisering og indhold
- Jobkrav
- Social støtte, anerkendelse og stereotyper.

Opbygning af de enkelte kapitler efter materiale og hovedpointer

Hvert kapitel præsenterer indledningsvist fokus og datagrundlag for kapitlet samt strukturen for kapitlet efter undertemaer. Herefter er kapitlets hovedpointer opstillet. Endelig fremgår de væsentligste pointer.

Præsentation af fund efter enkelte jobforhold

I vores præsentation af studierne fremdrager vi fund, der belyser de enkelte jobforholds betydning for, hvornår seniorer trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Hvis vi fx har et studie, der både ser på indflydelse, fleksibilitet og fysiske vilkårs betydning, trækker vi de fund frem for det enkelte undertema, frem for at gengive alle fund samlet fra det pågældende studie. Af samme grund trækker vi også på de samme studier i flere afsnit og også i de øvrige kapitler.

I vores afrapportering laver vi således ikke en samlet fremstilling af det enkelte studies design og samtlige fund, men fremhæver på et mere overordnet niveau, hvorvidt de enkelte jobforhold optræder som fremmere eller barrierer for fastholdelse i den fundne litteratur.

Det første tema, som vi belyser, er arbejdets organisering og indhold.

2 Arbejdets organisering og indhold

I dette kapitel samler vi resultater fra studier, der har undersøgt, hvad arbejdets organisering og indhold betyder for, hvornår seniorer trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Som nævnt i afsnit 1.1 skelner vi mellem arbejdsvilkår og tilpasningsmuligheder. Arbejdsvilkår omfatter de grundlæggende rammer for arbejdet, såsom fysiske og psykiske krav, arbejdstid, arbejdstempo og arbejdsomængde. Tilpasningsmuligheder handler om den fleksibilitet, arbejdspladsen tilbyder i forhold til at justere disse vilkår, fx gennem nedsat tid, fleksible arbejdstider eller ændrede arbejdsopgaver. Det er således tilpasningsmuligheder, vi kigger på i dette kapitel.

De jobforhold, vi belyser i dette kapitel, er følgende:

- **Jobkontrol:** indflydelse på, hvilke opgaver man løser og hvordan, indflydelse på arbejdspladsen og indflydelse på mængden af arbejdet
- **Fleksibilitet:** tilpasning af arbejdstidens længde og placering; kortere arbejdsuge, fleksible arbejdstider, hybridarbejde, seniordage, længere ferier
- **Udviklingsmuligheder og kompetenceudvikling:** muligheder for kompetenceudvikling, vedligeholdelse af viden, ny læring, vidensdeling, at anvende sin viden i praksis
- **Tilfredshed og mening i arbejdet:** arbejdsglæde, at arbejdet giver mening for den enkelte, motivation og engagement
- **Seniораftaler og -ordninger på arbejdspladsen:** aftaler eller tiltag på den enkelte arbejdsplads, fx nedsat arbejdstid, jobrotation, reducerede belastende arbejdsopgaver, tilbud om kompetenceudvikling m.m.

Mange af de jobforhold, som vi belyser i dette kapitel, karakteriseres i litteraturen som jobressourcer. Adgang til jobressourcer har som udgangspunkt en positiv betydning på fastholdelse af seniorer.

Blandt de inkluderede studier i dette kapitel optræder flest kvantitative studier. De kvantitative studier undersøger eksempelvis, om de forskellige jobforhold øger den statistiske sandsynlighed for beskæftigelse eller tilbagetrækning for målgruppen. Dette gøres ofte ved hjælp af enten spørgeskema- eller registerdata.

De kvalitative studier gør typisk brug af fokusgruppeinterviews eller interviews.

Et fokus i flere inkluderede studier er, at der er forskelle i, hvilke jobforhold der er tilgængelige, afhængigt af hvilken arbejdsplads, man er ansat på, og hvilket job, man bestrider.

Boks 2.1 Centrale fund

- Studier, som belyser, hvordan arbejdets organisering og indhold påvirker fastholdelsen af seniorer, fokuserer typisk på flere forhold samtidig. Herunder både jobkontrol, fleksibilitet, udviklingsmuligheder, tilfredshed med arbejdet samt en række jobkravs betydning for fastholdelse. Nogle studier belyser også betydningen af seniorordninger og politikker på arbejdspladsen.
- Generelt peger studierne på, at det ikke er enkeltstående jobforhold, som afgør, om seniorer bliver længere tid på arbejdsmarkedet, men at det typisk er samspillet mellem en række forhold på arbejdspladsen – såsom høj jobkontrol, fleksibilitet, kompetenceudvikling, seniorbaserede lønstrukturer og en oplevelse af jobtilfredshed og mening i arbejdet – der tilsammen skaber gode forudsætninger for et godt psykosocialt arbejdsmiljø og fastholdelse af seniorer.
- Der tegner sig et overordnet mønster: Når arbejdet tilrettelægges fleksibelt, og seniorer har indflydelse på deres arbejdsvilkår, øges både deres ønske om at blive på arbejdsmarkedet og sandsynligheden for, at de fortsætter til folkepensionsalderen eller længere. Studierne peger altså på, at en mere individuelt tilrettelagt måde at arbejde på i senkarrieren kan bidrage til gode og lange arbejdsliv.
- Arbejdspladser kan understøtte seniorers fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet ved at tilbyde tilpasningsmuligheder, der giver dem indflydelse på, hvordan, hvornår og hvor deres arbejdsopgaver løses. Seniorer på arbejdsmarkedet er en heterogen gruppe, og derfor vil det være forskelligt, hvad den enkelte har behov for.
- Muligheden for at opnå tilpasninger afhænger dog af, hvilken arbejdsplads, man er ansat på, og hvilket job, man bestrider. Flere studier peger fx på, at seniorer med manuelt arbejde har ringere adgang til en række tilpasningsmuligheder (fx fleksibilitet og kompetenceudvikling) end seniorer med stillesiddende arbejde. Ligesom flere studier også peger på, at kvinder typisk har ringere adgang til en række tilpasningsmuligheder end mænd. Dette på trods af, at det ofte kan være disse grupper, som har størst behov for tilpasninger for at kunne forlænge arbejdslivet.

Kapitlet bygger på 35 studier, heraf 12 fra Danmark, 15 fra Norden, 1 europæisk studie samt 7 litteraturstudier.

2.1 Jobkontrol

Vi definerer jobkontrol som: indflydelse på, hvilke opgaver man løser, og hvordan man løser dem, indflydelse på arbejdspladsen samt indflydelse på mængden af arbejdet. I nogle af de fundne studier inkluderer jobkontrol også fleksibilitet i arbejdet (kontrol over arbejdstilrettelæggelsen). I denne rapport behandles fund om fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen for sig (afsnit 2.2).

De inkluderede studier har forskellige undersøgelsesdesign og målgrupper, men peger samlet på, at der er en positiv sammenhæng mellem høj grad af jobkontrol og fastholdelse på arbejdsmarkedet – også i forhold til at arbejde efter folkepensionsalderen. Hvorimod der omvendt tegner sig et billede af, at der er en sammenhæng mellem lav grad af jobkontrol og tidlig tilbagetrækning.

2.1.1 Fund i inkluderede studier

Lav grad af indflydelse øger sandsynligheden for tilbagetrækning før folkepensionsalderen

Vi har fundet to danske studier og et scoping review, der bl.a. belyser sammenhængen mellem lav grad af indflydelse på arbejdspladsen og tidlig tilbagetrækning. De danske studier er begge baseret på spørgeskema og registerdata.

Det ene studie (Sundstrup et al., 2021) undersøger, hvordan fysiske og psykosociale jobforhold spiller ind på tidlig tilbagetrækning (ikke at arbejde, efter at man er fyldt 64 år). Det andet studie (Sewdas et al., 2020) undersøger forskellige faktors betydning (helbredsrelaterede, arbejdsrelaterede og sociale faktorer) for tidlig tilbagetrækning blandt seniormedarbejdere med og uden kroniske sygdomme.

Begge studier finder, at der er en sammenhæng mellem lav grad af indflydelse og sandsynligheden for, at seniormedarbejdere trækker sig tidligt tilbage. Sewdas et al. (2020) peger på, at arbejdsgivere kan understøtte deres seniormedarbejdere i at blive længere tid på arbejdsmarkedet, hvis de giver dem mere indflydelse på antallet af arbejdsopgaver og på, hvornår og hvor de udfører arbejdsopgaverne.

Et scoping review fra 2020 (Wilson et al., 2020) finder et dansk studie af (Thorsen, Jensen & Bjørner, 2016), der viser, at minimal indflydelse på ens arbejde var blandt årsager til tidlig tilbagetrækning i Danmark (Wilson et al., 2020).

Høj grad af indflydelse på arbejdet øger sandsynligheden for, at man fortsat arbejder efter folkepensionsalderen

En række danske og nordiske studier belyser sammenhængen mellem høj grad af indflydelse på ens arbejde og at arbejde efter folkepensionsalderen.

Et dansk studie (Andersen et al., 2021) finder, at sandsynligheden for at arbejde efter folkepensionsalderen stiger med 52 %, hvis man som 55-59-årig havde høj indflydelse på sit arbejde. Ligesom et svensk kvantitativt studie (Anxo, Ericson & Herbert, 2019) finder, at især høj jobkontrol over både arbejdstid og arbejdsopgaver er jobforhold, som fremmer, at seniorer bliver længere tid på arbejdsmarkedet.

To svenske kvalitative studier (Hovbrandt, Carlsson et al., 2019; Hovbrandt, Håkansson et al., 2019), begge baseret på interviews med seniormedarbejdere i alderen 66-71 fra et byggefirma, teknisk firma og fra ældreplejen, peger ligeledes på, at indflydelse på ens arbejdsopgaver og arbejdstid bidrager til at skabe god arbejdslivsbalance, hvilket kan være medvirkende til længere arbejdsliv.

Et andet svensk kvantitativt studie (Stengård, Leineweber et al., 2022) finder, at der er positiv sammenhæng mellem at opleve at have beslutningskompetence og at arbejde længere for målgruppen 59+ år.

Et systematisk litteraturstudie (Browne et al., 2018) undersøger psykosociale jobforholds indflydelse på forventet og faktisk tilbagetrækning. Studiet inkluderer 46 relevante studier, herunder 33 studier, der analyserer betydning af jobkontrol for tilbagetrækningstidspunkt. Jobkontrol defineres i dette studie som autonomi, indflydelse på arbejdet, fleksibilitet i arbejdstid/sted, forudsigelighed i arbejdet, beslutningsfrihed og beslutningskompetence. De 33 studier belyser enten intentioner om tilbagetrækning eller faktisk tilbagetrækning eller begge dele. Blandt de 33 studier findes 22, der belyser intention om tilbagetrækning, og 18, der belyser faktisk tilbagetrækning (Browne et al., 2018). Studiet finder evidens for, at positive psykosociale jobforhold som jobressourcer – især høj jobkontrol – er associeret med både senere forventet og senere faktisk tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Et finsk kvantitativt studie (Nivalainen, 2022) undersøger beslutningsprocessen om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet som en tretrinsmodel, der går fra tanker om tilbagetrækning til intentioner om tilbagetrækning og videre til faktisk tilbagetrækning. Studiet identificerer faktorer, der påvirker alle tre trin. Studiet finder bl.a., at jobautonomi forstærker intentioner om at trække sig senere tilbage. Studiet finder dog ikke en sammenhæng mellem høj jobautonomi og faktisk tilbagetrækning.

Indflydelse har betydning i både stillesiddende og fysisk krævende jobs

Et dansk studie (Andersen et al., 2021) finder, at et overordnet godt psykosocialt miljø på arbejdspladsen (herunder høj grad af indflydelse) er associeret med større sandsynlighed for, at seniorer arbejder efter folkepensionsalderen, dette gælder både seniorer med stillesiddende og fysisk krævende jobs.

Et andet dansk studie (Sundstrup et al., 2021) finder samtidig, at et overordnet dårligt psykosocialt arbejdsmiljø, herunder lav grad af indflydelse på arbejdspladsen, er en større push faktor for at trække sig tidligt tilbage blandt seniorer, der varetager et stillesiddende job end blandt seniorer med fysisk krævende jobs.

En væsentlig pointe er, at der er forskel på, hvilke former for indflydelse der er tilgængelige på en arbejdsplads afhængigt af jobtype og måden, hvorpå arbejdet er organiseret. En gruppe, der fx har meget lidt indflydelse, er seniorer i usikker beskæftigelse på nul timerskontrakter eller i tidsbegrænsede stillinger (Lassen, 2022). Fastansatte, der arbejder på fuldtid, kan også føle sig trængt og uden indflydelse.

Køn og jobkontrol

Nogle studier beskæftiger sig med en række jobforholds betydning for forlængelse af arbejdslivet afhængigt af køn – både i forhold til generelt at forlænge arbejdslivet, arbejde efter folkepensionsalderen og afhængigt af forskellige jobtyper. Forskningen tegner et blandet billede.

Det danske studie af Sundstrup m.fl. (2021) finder, at mænd synes mere påvirkede af et overordnet dårligt psykosocialt arbejdsmiljø end kvinder, når de træffer beslutningen om at blive eller trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Et litteraturstudie af Edge, Cooper og Coffey (2017) som baserer sig på 15 publikationer, undersøger barrierer og fremmere for, at europæiske seniorer forlænger arbejdslivet, og særligt de fremmere og barrierer, der kan optræde for kvinder. Studiet finder et dansk studie af Mona Larsen (2008) der peger på, at lav jobkontrol optræder som en barriere for, at mænd forlænger deres arbejdsliv, men ikke for kvinder (Edge, Cooper & Coffey, 2017).

Andre studier finder ligeledes forskelle afhængigt af køn i forhold til jobkontrolls betydning for fastholdelse. Denne forskel ses eksempelvis i et kvantitativt dansk studie (Qvist, 2021) som finder, at forskellen i tidlig tilbagetrækning mellem mænd i manuelt arbejde og mænd i fagprofessionelle stillinger kan tilskrives forskellige faktorer, herunder lav grad af beslutningskompetence. For kvinder med manuelt arbejde optræder lav grad af beslutningskompetence ikke som en push-faktor, ligesom det gør for mænd med manuelt arbejde.

I et kvantitativt svensk studie, der viser, hvilke faktorer der har betydning for, at seniorer forlænger deres arbejdsliv og fortsat arbejder efter pensionsalderen, ses en anden tendens, nemlig at jobkontrol har større betydning for kvinder end mænd (Anxo, Ericson & Herbert, 2019).

Organisering og indflydelse

Et systematisk litteraturstudie (Pak et al., 2019) finder, at det at have både direkte/kortsigtede og indirekte/langsigtede jobressourcer på en arbejdsplads hænger positivt sammen med både arbejdsevne, motivation og mulighed for at fortsætte med at arbejde. Et eksempel på en direkte jobressource er autonomi, mens et eksempel på en indirekte jobressource er støtte fra en leder. Forfatterne finder, at en måde, hvorpå en arbejdsplads kan understøtte autonomi hos medarbejderne, er ved at implementere selvstyrende arbejdsgrupper (Pak et al., 2019).

2.2 Fleksibilitet

I dette afsnit ser vi på fleksibilitet. Vi definerer fleksibilitet som tilpasning af arbejdstidens længde og placering som fx kortere arbejdsuge, fleksible arbejdstider, hybridarbejde, seniordage, længere ferier m.m.

Typisk fokuserer studierne på fleksibilitet i forhold til arbejdstidens længde, hvorimod fokus i mindre grad er på fleksibilitet i forhold til sted/placering.

En væsentlig pointe er, at fleksibilitet kan se meget forskelligt ud afhængigt af jobtype (Andersen, Seeberg et al., 2024). Der skelnes her fx mellem tre overordnede jobtyper, nemlig arbejde med:

- Symboler (kontorarbejde, administration, analyse, IT)
- Mennesker (arbejde med mennesker, service, omsorg)
- Produktion (arbejde med at bearbejde, producere eller flytte ting).

Undersøgelsen viser, at en række fleksibilitetsformer er tilgængelige for beskæftigede seniorer, men viser også markante forskelle blandt seniorer afhængigt af, om de arbejder med symboler, mennesker eller produktion. Fleksibilitetsmuligheder tyder på at være mest udbredt blandt seniorer, der beskæftiger sig med 'Symboler', og mindre hos seniorer, der beskæftiger sig med 'Mennesker' og 'Produktion'. Neden for afrapporterer vi på forskellige fleksibilitetsformer afhængigt af jobgrupper, hvis studiet selv konkluderer på dette.

2.2.1 Fund i inkluderede studier

Mange seniorer vil gerne fortsætte med at arbejde, hvis de har mere fleksibilitet

En nyere rapport har spurgt en række seniorer, om de er interesserede i at arbejde længere, og, hvad der i så fald skal til, for at de gør det. Undersøgelsen viste, at en bedre balance mellem arbejde og fritid kan bidrage til, at flere seniorer har lyst og mulighed for at arbejde til en højere alder. Fleksibilitet i form af tilpasning af arbejdstidens længde og placering; fleksible arbejdstider, længere ferier og mulighed for hjemmearbejde kan potentielt udgøre en del af løsningen (Andersen, Seeberg et al., 2024). Konkret pegede studiet på, at halvdelen af seniorerne gerne ville fortsætte med at arbejde længere, hvis de havde mulighed for at gå ned i arbejdstid. En tredjedel af seniorerne svarede desuden, at de ville arbejde længere, hvis arbejdstiden blev bedre tilpasset deres behov.

Et andet dansk studie af Meng m.fl. (2020) undersøger faktorer, der påvirker beslutninger om tilbagetrækning. Studiet sammenligner tre grupper: dem, der forventer at trække sig tidligt tilbage, dem, der forventer at trække sig tilbage ved folkepensionsalderen, og dem, der forventer at trække sig tilbage efter folkepensionsalderen.

Studiet finder, at faktorer relateret til fritid og fleksibilitet (især flere seniorfridage, ekstra fridage til seniormedarbejdere og en arbejdstid, der er bedre tilpasset deres individuelle behov) var iblandt forventede grunde til at forlænge arbejdslivet blandt alle tre grupper. For at forebygge tidlig tilbagetrækning og fremme længere arbejdsliv anbefaler forfatterne tiltag, der fremmer en bedre balance mellem arbejde og fritid (Meng, Sundstrup & Andersen, 2020).

Fleksibilitet i arbejdstid kan især bidrage til fastholdelse af seniorer med stillesiddende jobs

Et andet dansk kvantitativt studie (Andersen, Jensen & Sundstrup, 2020) finder, at mange i gruppen af seniorer med stillesiddende jobs ville overveje at blive længere på arbejdsmarkedet, hvis der var bedre muligheder for flere seniordage, længere ferie og fleksible arbejdstider. For gruppen af seniorer med fysisk krævende arbejde gælder, at mange ville blive længere på arbejdsmarkedet, hvis der var mulighed for flere seniordage.

Positiv sammenhæng mellem fleksibilitet og at arbejde til folkepensionsalderen eller længere

Når man ser på fleksibilitet og at arbejde efter folkepensionsalderen, finder et litteraturstudie, at fleksible arbejdsforhold såsom mulighed for hybridarbejde, jobdeling (to eller flere deles om en fuldtidsstilling) potentielt kan fremme senere

tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (Browne et al., 2018). Tilsvarende viser et andet litteraturstudie, at mangel på fleksibilitet kan være en barriere for at forlænge arbejdslivet (Edge, Cooper & Coffey, 2017). Disse fund er i tråd med ovenstående fund fra den danske forskning (Meng, Sundstrup & Andersen, 2020) og (Andersen, Seeborg et al., 2024), der pegede på, at flere seniorer ville fortsætte med at arbejde, hvis de havde mere fleksibilitet i forhold til arbejdstid og placering. Ligesom et litteraturstudie finder, at bl.a. fleksible arbejdstider bidrager til, at seniorer over 65 år er mere tilbøjelige til at ville forlænge deres arbejdsliv (Carlstedt et al., 2018).

Et svensk kvalitativt studie (Hovbrandt, Carlsson et al., 2019) baseret på interviews med seniormedarbejdere i alderen 66-71 (over folkepensionsalderen i denne kontekst) peger ligeledes på, at særligt indflydelse på ens arbejdstid bidrager til at skabe god arbejdslivsbalance, hvilket kan være medvirkende til et længere arbejdsliv.

Et finsk kvantitativt studie af Nivalainen (2022) finder, som de danske og svenske studier, at høj eller moderat fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet potentielt øger chancen for at fortsætte med at arbejde indtil folkepensionsalderen (63 år). Studiet finder dog samtidig, at gruppen af seniorer med moderat fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet trækker sig tidligere tilbage, end seniorerne havde forventet. Studiet finder ikke en tydelig forklaring på dette.

Indikationer på, at kontrol over arbejdstid bliver vigtigere med alderen

Et svensk studie af Stengård og Leineweber m.fl. (2022) undersøger, hvorvidt gode psykosociale arbejdsvilkår (herunder beslutningskompetence og kontrol over arbejdstid) forlænger arbejdslivet for målgruppen 59+, samt om disse psykosociale jobforhold bliver vigtigere med alderen. Studiet finder bl.a., at kontrol over arbejdstid er associeret med at arbejde længere, og at kontrol over arbejdstid optræder som et af de jobforhold, som bliver vigtigere med alderen. På baggrund heraf anbefaler Stengård et al., at arbejdsgivere giver deres seniormedarbejdere mere kontrol over egen arbejdstid (Stengård, Leineweber et al., 2022).

Kønssforskelle i fleksibilitet

Et finsk studie (Myllyntausta et al., 2022) undersøger kønssforskelle i forhold til at fortsætte arbejdslivet efter folkepensionsalderen blandt offentligt ansatte. Studiet finder, at mænd og kvinder arbejder i forskellige sektorer, og at mænd i højere grad end kvinder er tilbøjelige til at arbejde efter folkepensionsalderen, hvilket bl.a. forklares med, at mænd var mere tilbøjelige til at have høj grad af kontrol over egen arbejdstid.

2.3 Udviklingsmuligheder og kompetenceudvikling

I dette afsnit ser vi på nordisk forskning, der har belyst, hvilken betydning udviklingsmuligheder og kompetenceudvikling har for seniorers fastholdelse på arbejdsmarkedet.

Det er et af de jobforhold, som en del undersøgelser peger på, kan bidrage til at fastholde seniorpersonalet. Samtidig peger flere undersøgelser dog også på, at mange har tendens til at være mindre opsøgende over for kompetenceudvikling med alderen (Wulff & Lassen, 2023).

I denne rapport dækker udviklingsmuligheder og kompetenceudvikling over de muligheder, der er tilgængelige for læring og udvikling i jobbet, herunder både muligheder for at vedligeholde sine kompetencer, muligheder for at anvende sine kompetencer i dagligdagen og at tilegne sig nye kompetencer. Kompetenceudvikling kan være alt fra uformel læring, som foregår i dagligdagen, fx gennem sidemandsoplæring, til mere formel kompetenceudvikling, som fx gennem uddannelses- og kursusaktiviteter med kursusbeviser.

2.3.1 Fund i inkluderede studier

Udviklingsmuligheder kan øge sandsynligheden for at arbejde længere

Et dansk studie (Andersen et al., 2021) finder, at gode udviklingsmuligheder på arbejdspladsen øger sandsynligheden for at arbejde efter folkepensionsalderen. Studiet viser, at personer, der som 55-59-årige oplevede gode udviklingsmuligheder, havde 55 % større sandsynlighed for at fortsætte med at arbejde efter pensionsalderen. Ligesom et svensk kvantitativt studie (Stengård et al., 2022a) viser, at muligheden for at anvende og udvikle sine kompetencer er forbundet med at blive længere tid på arbejdsmarkedet.

Et scoping review af Carlstedt m.fl. (2018) kortlægger omfanget og karakteren af forskning inden for området "bro-beskæftigelse" (et job, der fungerer som en overgang til en ny fase i arbejdslivet/karrieren) og forlænget arbejdsliv for seniorer, der har nået folkepensionsalderen. Studiet finder en række faktorer, der fremmer fastholdelsen, herunder mulighed for kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling i sig selv fører ikke nødvendigvis til, at seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet

Et dansk kvalitativt studie (Wulff & Lassen, 2023) undersøger, hvordan statsligt ansatte seniorer i alderen 55+ og deres ledere forstår og praktiserer

kompetenceudvikling for seniorpersonalet. Studiet finder, at kompetenceudvikling i sig selv ikke nødvendigvis fører til, at seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet. En afgørende faktor for at fremme kompetenceudvikling er arbejdspladsens læringskultur og dens evne til at understøtte kompetencekapacitet, snarere end at fokusere på den enkeltes motivation. Forfatterne anbefaler en systematisk, aktiv og dialogbaseret tilgang, hvor der satses på individuelt tilpassede, ikke-formelle læringsforløb. For at skabe reelle udviklingsmuligheder for medarbejdere over 55 år er det afgørende, at medarbejderne får mulighed for at deltage i kompetenceudvikling uden samtidig at skulle varetage deres andre daglige arbejdsopgaver.

Manglende udviklingsmuligheder og utilstrækkeligt brug af eksisterende kompetencer kan være en barriere

Flere af de fremsøgte studier finder en sammenhæng mellem manglende udviklingsmuligheder og tilbagetrækning. Et dansk studie (Sundstrup et al., 2021) fandt, at manglende muligheder for udvikling kan forudsige tidlig tilbagetrækning. Ligeledes finder et litteraturstudie (Edge, Cooper & Coffey, 2017), at utilstrækkelig brug af allerede eksisterende kompetencer på arbejdspladsen kan være en barriere i forhold til at forlænge arbejdslivet.

Betydningen af kompetenceudvikling ser ud til at stige med alderen

Et svensk studie har fundet, at vigtigheden af at have jobressourcer tilgængelige på arbejdspladsen i forhold til at forlænge arbejdslivet helt generelt – herunder mulighed for kompetenceudvikling – stiger med alderen (Stengård, Leineweber et al., 2022).

Vigtigheden af kompetenceudvikling afhænger af, hvor længe man forventer at blive på arbejdsmarkedet

Et svensk studie (Anxo & Ericson, 2023) undersøger, hvilke faktorer der motiverer seniorarbejdere (65+ år) til at blive på arbejdsmarkedet, selvom de har ret til at gå på pension. Studiet fokuserer på forskellen mellem ydre motivation (økonomiske incitamenter og sociale forventninger) og indre motivation (arbejdsglæde og jobtilfredshed). Studiet finder, at indre motivation er højere blandt seniorarbejdere, der arbejder efter 65 år, sammenlignet med dem, der går på pension ved eller før denne alder, og at højere kompetenceniveauer er forbundet med højere autonom motivation. Forfatterne vurderer på denne baggrund, at en investering i det overordnede niveau af kompetencer, også for personer med lavere uddannelse og rutineprægede jobs, vil bidrage til senere tilbagetrækning. De finder, at en konkret måde at opnå større motivation kan være ved, at seniormedarbejdere varetager rollen som mentor for yngre medarbejdere, dels for at investere i yngre medarbejderes træning, men også for at styrke seniorers følelse af autonomi og indre motivation.

Et dansk studie af Meng, Sundstrup og Andersen (2020) finder, blandt dem, der forventer at trække sig tilbage efter folkepensionsalderen, at en mindre del angiver 'større faglige udfordringer' som en motivation for at forlænge arbejdslivet yderligere. Forfatterne påpeger, at det kan være et udtryk for, at netop kompetenceudvikling og udfordringer kan motivere til at forlænge arbejdslivet. Der angives dog det forbehold, at det muligvis overvejende gælder for dem, der i forvejen forventer at arbejde længere.

Det at blive udfordret på arbejdet kan bidrage til fastholdelse efter folkepensionsalderen

Et svensk kvalitativt studie (Hovbrandt, Håkansson et al., 2019) finder, at en af de drivkræfter, der bidrager til, at seniorer arbejder efter folkepensionsalderen, var et personligt behov for "at blive udfordret". Det viste sig at være vigtigt for deltagerne at opleve udfordringer i deres arbejde, da det gav dem en følelse af selvrealisering. Når opgaverne var udfordrende og krævede særlige evner – især kognitive evner – oplevede deltagerne, at deres arbejde gav dem en følelse af at udrette noget, hvilket samtidig styrkede deres identitet. Studiet påpeger, at det kan være motiverende for en person at fortsætte med at arbejde, hvis de har mulighed for at bruge deres færdigheder, erfaringer og viden. Dette kan også være med til at give en følelse af personlig tilfredshed og selvrealisering.

De nævnte fund understøttes af fund fra et kvantitativt studie (Andersen, Calatayud et al., 2024), som bl.a. identificerer arbejdsrelaterede faktorer, som har indflydelse på, at medarbejdere over 50 år på tværs af 26 europæiske lande arbejder efter folkepensionsalderen. Studiet finder, at muligheder for kompetenceudvikling på arbejdspladsen understøtter at arbejde efter folkepensionsalderen, idet personer, der havde mulighed for kompetenceudvikling, havde 20 % større sandsynlighed for at arbejde efter folkepensionsalderen.

Samme studie peger også på, at begrænset udsigt til forfremmelse mindsker sandsynligheden med 24 % for fortsat at arbejde efter folkepensionsalderen. Forfatterne fremhæver i den forbindelse vigtigheden af, at arbejdspladser muliggør kontinuerlige lærings- og udviklingsmuligheder for seniorpersonalet, som både kan bidrage til at sikre relevante kompetencer, men også kan styrke medarbejdernes oplevelse af meningsfuldhed i arbejdet. Her kan til gengæld optræde uligheder på arbejdsmarkedet, da muligheder for kompetenceudvikling ikke nødvendigvis er lige tilgængelige på tværs af jobtyper eller medarbejdergrupper.

Nilsson og Nilsson (2021) finder i et svensk kvalitativt studie, at motivation og færdigheder er vigtige faktorer for, at seniormedarbejdere ønsker at fortsætte med at arbejde til en sen alder. Studiet foreslår, at arbejdspladser fx tilbyder aktiviteter som rotation i arbejdsopgaver; såsom skift i stilling og aktiviteter i organisationen samt

at få mulighed for at tilegne sig nye færdigheder og arbejdsopgaver, som kan øge motivationen og jobtilfredsheden med det formål at fastholde medarbejdere i organisationen (Nilsson & Nilsson, 2021).

Samtidig viser et studie, at det kan være en barriere for at forlænge arbejdslivet, hvis der er for meget fokus på ens evner, og særligt hvis der er fokus på manglende evner i form af fx ikke at kunne følge med (Carlstedt et al., 2018).

Derudover finder et dansk kvantitativt studie af Qvist (2024) indikationer på, at fastholdelsespraksisser på arbejdspladsen som kompetenceudvikling ikke mindsker sandsynligheden for tidlig tilbagetrækning. Studiet forklarer bl.a. den manglende sammenhæng med, at praksisserne i studiet er målt på det samlede arbejdspladsniveau og ikke på individuelt niveau, hvilket kan have haft betydning for resultaterne (Qvist, 2024).

Kønnet forskel

Et litteraturstudie af Edge m.fl. (2017) fandt et dansk studie af Thorsen m.fl. (2012), der pegede på, at udviklingsmuligheder på arbejdspladsen havde betydning for fastholdelse af mænd, men ikke for fastholdelse af kvinder (Edge, Cooper & Coffey, 2017).

2.4 Tilfredshed og mening i arbejdet

I dette afsnit ser vi på nordisk forskning, der har belyst, hvilken betydning tilfredshed og mening i arbejdet har for, hvornår seniorer trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Det er nogle af de psykosociale faktorer, som en del undersøgelser peger på, kan bidrage til at fastholde seniorpersonalet. Typisk vil tilfredshed og mening i arbejdet hænge sammen med en række andre faktorer. Som præsenteret ovenfor, kan oplevelsen af, at arbejdet rummer gode personlige udviklingsmuligheder fx bidrage til både arbejdsglæde og en følelse af meningsfuldhed (Andersen, Calatayud et al., 2024; Hovbrandt, Håkansson et al., 2019)

I denne rapport dækker tilfredshed og mening i arbejdet bl.a. over: arbejdsglæde, at arbejdet giver mening for den enkelte, oplevelse af motivation og engagement.

2.4.1 Fund i inkluderede studier

Arbejdsglæde kan motivere til at arbejde efter folkepensionsalderen

Et svensk studie af Anxo og Ericson (2023) har belyst forskelle i motivation og tilfredshed for forskellige grupper. Studiet finder, at indre motivation (her defineret som arbejdsglæde og jobtilfredshed) er højere blandt seniorarbejdere, der arbejder efter 65 år, sammenlignet med dem, der går på pension ved eller før denne alder. Derudover peger studiet på, at individer, der arbejder, efter de er 65 år, hovedsageligt er motiveret af den arbejdsglæde, de får gennem deres job. Studiet peger på, at arbejdsglæden i høj grad er relateret til kompetenceniveau, jobkvalitet, indhold og job autonomi (Anxo & Ericson, 2023).

Et litteraturstudie samler 11 kvalitative publikationer, der undersøger, hvorfor personer, der kunne gå på pension, vælger at fortsætte med at arbejde. Studiet finder, at en af årsagerne til at fortsætte med at arbejde efter pensionsalderen skyldes den tilfredsstillelse, man kan få ved at arbejde, hvilket kan være en iboende motivationsfaktor, hvor man ser arbejdet som en belønning i sig selv. Nogle oplevede også en mere afbalanceret tilværelse, især hvis de reducerede deres arbejdstid, hvilket gjorde det muligt for dem at nyde arbejdet mere end tidligere, hvor arbejdsomstændigheder fyldte mere i deres liv (Bratun, Asaba & Zurc, 2023).

Jobtilfredshed kan føre til senere forventet og faktisk tilbagetrækning

Browne m.fl. fandt i et litteraturstudie fra 2018 11 studier, der havde belyst jobtilfredshed. Omtrent halvdelen af disse studier fandt en sammenhæng mellem jobtilfredshed og forventninger om senere tilbagetrækning. Tre studier belyste faktisk tilbagetrækning; alle fandt en positiv sammenhæng mellem jobtilfredshed og senere faktisk tilbagetrækning. Samlet fandt studiet altså indikationer på, at jobtilfredshed kan tilskynde til senere tilbagetrækning (Browne et al., 2018).

Et svensk kvantitativt studie finder ligeledes, at der er en positiv sammenhæng mellem generelt at være tilfreds med sine arbejdsopgaver og muligheden for at arbejde, til man er fyldt 65 år og efter (Nilsson, 2020).

Et andet svensk kvalitativt studie fra 2024 undersøger forskellige faktorerers indvirkning på, hvorvidt seniorer er aktive i arbejdslivet. Deres fokus er på aldersgrupperne 60, 66 og 72 år. Her finder studiet, at 'få negative arbejdsoplevelser' (primært 60-årige) og 'høj jobtilfredshed' (aldersgruppe 60 og 66 år) har en positiv sammenhæng med at være aktiv i arbejdslivet ved de pågældende aldre (Bjuhr et al., 2024).

Et litteraturstudie (Mori et al., 2023) undersøger arbejdsengagement blandt senior medarbejdere. Herunder ses på en kategori af studier, der undersøger

sammenhængen mellem arbejdsengagement og intentioner om hhv. tilbagetrækning og fortsat at arbejde efter folkepensionsalderen. Arbejdsengagement defineres i artiklen som en positiv og tilfredsstillende mental tilstand, der består af tre kernekomponenter: energi, dedikation og fordybelse. Under denne kategori er fundet 6 relevante artikler. Disse artikler antyder gennemgående, at arbejdsengagement er forbundet med både lav intention om tilbagetrækning samt med et ønske om at arbejde længere end folkepensionsalderen. Som svar på det fremtidige fald i arbejdsstyrkens størrelse betragtes forbedring af arbejdsengagement som en nøglefaktor for at fremme længere arbejdsliv blandt seniorer (Mori et al., 2023).

Ligeledes fandt Sewdas et al. (2020) og et scoping review af Wilson et al. (2020), at lav jobtilfredshed var én blandt flere faktorer, der medførte en højere risiko for tidlig tilbagetrækning i Danmark (Sewdas et al., 2020; Wilson et al., 2020). Ligesom et litteraturstudie (Edge, Cooper & Coffey, 2017) finder, at utilfredshed med jobbet er en barriere for at forlænge arbejdslivet.

Et finsk studie af Böckerman og Ilmakunnas (2020) har belyst jobforholds betydning for både intention om tilbagetrækning og faktisk tilbagetrækningstidspunkt. I tråd med ovenstående fund finder studiet bl.a., at lav jobtilfredshed er associeret med intentioner om tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Böckerman og Ilmakunnas finder dog samtidig, at der ikke er nogen signifikant sammenhæng mellem lav grad af jobtilfredshed og faktisk tilbagetrækningstidspunkt (Böckerman & Ilmakunnas, 2020).

Autonomi og høj arbejds motivation som drivkraft til fastholdelse

I et norsk kvantitativt studie fra 2022 inddeler Halvari og Olafsen deres respondenter i fire forskellige motivationsgrupper ud fra et spørgeskema omhandlende arbejds motivation. I den forbindelse finder de, at i de to grupper, som er præget af hhv. autonomi i arbejdet og høj arbejds motivation, er intentionen om at gå på pension lavest. Ydermere bærer disse to grupper også præg af højt arbejdsengagement og en lav grad af udbrændthed. De to grupper, der er præget af lav arbejds motivation, havde derimod de højeste intentioner om at gå på pension. Studiet peger på, at en løsning til at imødekomme de medarbejdere, som mangler arbejds motivation, kunne være tiltag, såsom selvvalg af arbejdsopgaver inden for interesseområde, positiv feedback, mulighed for opkvalificering og social støtte på arbejdspladsen (Halvari & Olafsen, 2022).

2.5 Senioraftaler og -ordninger på arbejdspladsen

I dette afsnit ser vi på senioraftaler og -ordninger på arbejdspladsen, og hvilken betydning disse har for, hvornår seniorer trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Seniorpolitikker kan tage sig meget forskelligt ud. Det kan være formelle, uformelle, individuelle aftaler, mere generelle aftaler m.m. Nogle arbejdspladser opererer med seniortiltag, andre gør ikke.

Politikkerne kan fx omfatte tilbud om nedsat arbejdstid (med eller uden økonomisk kompensation), fleksible ugentlige eller månedlige arbejdstider, ekstra ferie/fridage, fritvalgsordninger og timelønnede ansættelser. Derudover kan de indebære organisatoriske tilpasninger, herunder nyt jobdesign, jobrotation, ergonomiske forbedringer og reducerede belastende arbejdsopgaver. Endelig kan seniorpolitikker også omfatte tilbud om kompetenceudvikling, rådgivning om relevante emner for seniorer samt sundhedstjek. Seniorpolitik handler desuden også om at ændre holdninger og bekæmpe fordomme om seniormedarbejdere, fx idéen om, at de har sværere ved at lære nyt end andre medarbejdergrupper (Albertsen, Jensen, Andersen et al., 2020).

Seniorpolitikker er i Danmark skrevet ind i hovedaftalerne³ og kan både være udformet som lokalaftaler inden for overenskomsten eller etableres som selvstændige aftaler i virksomhederne. En stor andel af lønmodtagere på det danske arbejdsmarked er formelt set omfattet af en seniorpolitisk ordning, dog kan der være stor forskel på, hvad der er aftalt formelt, og hvad der faktisk bliver implementeret lokalt på arbejdspladserne (Albertsen, Jensen, Andersen et al., 2020).

Denne forskel kan eksempelvis skyldes, at de formelle aftaler ikke altid passer ind i arbejdspladsernes lokale kontekst. Hvis en centralt indgået senioraftale ikke opleves som relevant lokalt, er det mindre sandsynligt, at den bliver taget i brug. Derudover kan manglende kendskab til seniorpolitikker spille en rolle – både blandt arbejdsgivere og medarbejdere. Selv i virksomheder med lokale seniorordninger er det ikke sikkert, at alle seniorer eller ledere er fuldt informerede om disse (Albertsen, Jensen, Andersen et al., 2020).

³ Seniorpolitik.

2.5.1 Fund i inkluderede studier

Tegn på, at nogle fastholdelsespraksisser kan forebygge tidlig tilbagetrækning

Et dansk kvantitativt studie af Qvist (2024) undersøger, hvordan arbejdspladser fastholdelsespraksisser (tilpasning af arbejdsmiljø og arbejdstid, kompetenceudvikling, fleksible pensionsordninger og aldersinkluderende støtte fra arbejdsgiver) påvirker ældre medarbejders sandsynlighed for tidlig tilbagetrækning i Danmark (blandt seniorer i alderen 55-64 år med mulighed for at gå på efterløn). Studiet finder en sammenhæng mellem tilstedeværelsen af fastholdelsespraksisser på arbejdspladsen og en senere tilbagetrækning blandt seniorer, der ellers kunne have valgt at gå på efterløn (Qvist, 2024). Resultaterne indikerer, at arbejdspladser, der tilpassede arbejdsopgaver (fleksible arbejdstider, mindre krævende arbejdsopgaver) samt skabte et støttende arbejdsmiljø for seniormedarbejdere, reducerede sandsynligheden for tidlig tilbagetrækning. Resultaterne pegede desuden på, at andre praksisser som kompetenceudvikling, fleksible pensionsordninger og opfordringer fra ledelsen om at arbejde længere ikke havde nogen signifikant indvirkning på tidlig tilbagetrækning. Studiet peger blandt andet på, at den manglende sammenhæng kan skyldes, at praksisserne er målt på hele arbejdspladsen og ikke på individniveau – og at det kan have påvirket resultaterne (Qvist, 2024).

Fastholdelsesinitiativer varierer på tværs af jobgrupper

Nogle studier finder forskelle i, hvem der har størst gavn af fastholdelsespraksisser (Qvist & Jensen, 2022; Qvist, 2024; Andersen et al., 2019; Jonsson et al., 2021).

Et dansk kvantitativt studie (Qvist & Jensen, 2022) undersøger, hvordan forekomsten af fastholdelsesstrategier (såsom gradvis tilbagetrækning, sundhedsfremmende initiativer, udviklingsmuligheder) varierer mellem arbejdspladser med forskellige kerneaktiviteter og forklarer, hvad der ligger bag disse forskelle. Studiet finder, at typen af kerneaktivitet i høj grad er associeret med typen af fastholdelsesstrategi på arbejdspladsen. Gradvis tilbagetrækning er mest udbredt på arbejdspladser inden for service og velfærd, mens bro-beskæftigelse (et job, der fungerer som en overgang til en ny fase i arbejdslivet/karrieren) er mest udbredt både i service- og velfærdssektoren samt i produktionsvirksomheder. Strategier for karriereudvikling og sundhedsfremmende initiativer er mindst udbredte i produktionsvirksomheder. Disse forskelle i fastholdelsesstrategier mellem arbejdspladser med forskellige kerneaktiviteter forklares i de fleste tilfælde af forskelle i fagforeningers indflydelse, fysiske arbejdskrav og vidensintensitet. Selvom typen af fastholdelsesstrategi på en arbejdsplads i høj grad afspejler dens kerneaktivitet, peger studiet på, at produktionsvirksomheder med fordel i højere grad kunne anvende strategier for karriereudvikling eller sundhedsfremme. Medarbejdere i disse virksomheder har nemlig en

større sandsynlighed for at trække sig tidligt tilbage på grund af helbredsproblemer og belastende fysiske arbejdsforhold.

I et studie af Qvist (2024) vedrørende danske forhold finder, at fastholdelsespraksisser har forskellig betydning på tværs af jobgrupper og medvirker til at skabe en opdeling af senior arbejdsstyrken i 'insiders' og 'outsiders'. Resultaterne indikerer mere specifikt, at fastholdelsespraksisser (fx tilpasning af arbejdstid og udviklingsmuligheder) har større betydning blandt højtuddannede og seniorer i lederstillinger, end det har for lavt uddannede og ufaglærte seniorer. Dette kan bl.a. hænge sammen med, at fastholdelsespraksisserne ofte er bedre tilpasset højtuddannedes arbejds-kontekst (Qvist, 2024).

Fastholdelsesinitiativer er mindre udbredt blandt udsatte grupper

Et dansk kvantitativt studie af Andersen m.fl. (2019) undersøger, hvilke muligheder der er tilgængelige på arbejdspladser for at understøtte længere arbejdsliv blandt forskellige grupper på arbejdsmarkedet. Studiet er baseret på 11.200 svar fra senior-medarbejdere 50+ år fra forskellige jobgrupper. Studiet finder, at de hyppigst tilgængelige muligheder på arbejdspladserne var mulighed for flere feriedage, nedsat arbejdstid, fleksibel arbejdstid, adgang til behandling, videreuddannelse og fysisk aktivitet. I forhold til jobgrupper finder studiet, at medarbejdere med fysisk hårdt arbejde og med kort uddannelse generelt har ringere adgang til disse muligheder end medarbejdere med stillesiddende arbejde og længere uddannelse. Desuden finder studiet, at kvinder typisk har ringere adgang end mænd, ligesom medarbejdere med nedsat arbejdssevne har ringere adgang end gruppen, der ikke har nedsat arbejdssevne. Studiet understreger, at denne ulighed udgør en trussel mod at forlænge arbejdslivet blandt udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

Et svensk studie (Jonsson et al., 2021) undersøger sammenhængen mellem forskellige typer individuelle aftaler (idiosynkratiske aftaler, I-deals) og tilbagetrækningspræferencer blandt 4.499 offentligt ansatte over 55 år i Sverige. De kategorier for I-deals, som studiet kigger på er: 'opgaver og arbejdsansvar', 'fleksibilitet i tid', 'fleksibilitet i sted', 'finansielle incitamenter' og 'reduceret arbejdsbelastning'.

Studiet viser, at I-deals er mindre udbredt blandt kvinder, ældre medarbejdere inden for aldersgruppen 55+ år, medarbejdere med dårligt helbred, lav socioøkonomisk position og kort anciennitet i organisationen. I forhold til tilbagetrækningspræferencer finder studiet, at særligt I-deals under kategorien 'opgaver og arbejdsansvar' er forbundet med en senere foretrukken pensionsalder. Faktorer som at opleve, at jobbet matcher medarbejdernes kompetencer, udviklingsmuligheder og muligheden for at håndtere opgaver ud over de sædvanlige ansvarsområder, havde størst betydning for de ansattes tilbagetrækningspræferencer. Derimod var I-deals under kategorien 'reduceret arbejdsbelastning' forbundet med en lavere

foretrukken pensionsalder. Dette kan muligvis forklares ved, at de medarbejdere, der havde fået lettet deres arbejdsbyrde, også oftere rapporterede et dårligere helbred, hvilket kan have øget deres ønske om tidlig pension.

Seniorbaserede lønstrukturer synes at fremme fastholdelsen

Løn er en afgørende faktor i arbejdsforholdet og stiger typisk med alderen. Ifølge økonomisk teori kan dette skabe en udfordring, hvis produktiviteten ikke følger samme stigning, da det kan øge risikoen for afskedigelse. I sådanne tilfælde kan arbejdsgiver med andre ord have en tilskyndelse til at slippe af med sine seniormedarbejdere. Afskedigelse kan føre til tidligere tilbagetrækning blandt seniorer. Der er enkelte studier, der har belyst sammenhængen mellem lønudvikling og tilbagetrækning (Riekhoff, Järnefelt & Laaksonen, 2020; Carlstedt et al., 2018).

Der er med andre ord ikke tegn på, at seniorbaserede lønstrukturer fører til tidligere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, tværtimod.

Et finsk studie af Riekhoff m.fl. (2020) følger den voksne befolkning på arbejdsmarkedet, der er født mellem 1942 og 1950 (53-68 år). Studiet analyserer relationer mellem alderssammensætning, uddannelses- og lønstruktur og risikoen for, at seniormedarbejderne forlader arbejdsmarkedet i finske virksomheder i den private sektor. Studiet finder, at seniorbaserede lønstrukturer (at løn stiger med alder og anciennitet) kan mindske risikoen for tidlig tilbagetrækning på nogle arbejdspladser. Dette var særligt tilfældet for højtlønnede i organisationer med stejl lønkurve (Riekhoff, Järnefelt & Laaksonen, 2020).

Et litteraturstudie af Carlstedt m.fl. (2018) finder ligeledes, at økonomiske gevinster fx i form af lønstigning kan bidrage til at holde seniorer på 65 og derover på arbejdsmarkedet (Carlstedt et al., 2018).

En heterogen gruppe kalder på fleksible fastholdelsesstrategier

Et norsk kvalitativt studie (Frøyland & Terjesen, 2020) undersøger, hvordan arbejdsgivere, HR-repræsentanter og fagforeningsrepræsentanter opfatter seniormedarbejdere, og hvilke mekanismer der kan påvirke deres villighed til at fastholde eller ansætte dem. Undersøgelsen bygger på interviews med 37 arbejdsgivere, HR- og fagforeningsrepræsentanter fra 19 norske virksomheder, som dækker brancher som finans, sundhed, transport, teknologi, handel og service. Studiet finder, at arbejdsgiveres villighed til at fastholde seniorer ikke kun påvirkes af stereotyper eller aldersbias på arbejdspladsen, men også af konkrete erfaringer og arbejdspladsdynamikker. Studiet peger på, at nogle seniorer opfattes som uundværlige eksperter og mentorer, mens andre ses som mindre fleksible eller modvillige over for forandringer. Disse forskellige opfattelser af seniormedarbejdere bidrager til, at arbejdsgivere

kan opleve en ambivalens omkring, hvorvidt og hvordan de skal fastholde seniorer. Derfor anbefaler studiet at have fleksible strategier for fastholdelse af seniorer, frem for én fast tilgang til alle.

Albertsen, Jensen og Gensby m.fl. (2020) oplister en række opmærksomhedspunkter vedrørende implementering af seniorpolitikker. Det fremhæves, at standardiserede tiltag, der gælder for alle medarbejdere eller en bestemt aldersgruppe, kan være med til at sikre ligebehandling, men kan være ressourcekrævende og risikere at have utilsigtede konsekvenser for muligheder for fastholdelse. Tilpasninger baseret på individuelle behov kan til gengæld styrke tillid og oplevelsen af retfærdighed blandt seniormedarbejderne, men kan være svære at vedtage og administrere i praksis.

2.6 Opsamling

I dette kapitel har vi samlet resultater fra 35 studier, der har undersøgt arbejdets organisering og indholds betydning for, hvornår seniorer trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Disse forhold belyses i en række studier, ofte i sammenhæng med en række andre jobforhold.

Generelt peger studierne på, at det ikke er enkeltstående jobforhold, som afgør, om seniorer bliver længere tid på arbejdsmarkedet, men at det typisk er samspillet mellem en række forhold på arbejdspladsen – såsom høj jobkontrol, fleksibilitet, kompetenceudvikling, seniorbaserede lønstrukturer og en oplevelse af jobtilfredshed og mening i arbejdet – der tilsammen kan skabe gode forudsætninger for et godt psykosocialt arbejdsmiljø og dermed også rammer for gode og lange arbejdsliv.

I tråd hermed peger studierne på, at lav jobkontrol, manglende fleksibilitet, begrænsede udviklingsmuligheder og lav jobtilfredshed kan optræde som barrierer for fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet.

En stor del af de studier, vi har gennemgået, peger på, at seniorers fastholdelse på arbejdsmarkedet fremmes, når arbejdet organiseres fleksibelt, og seniorer har indflydelse på, hvordan og hvornår deres arbejdsopgaver løses. Derudover er der tegn på, at det fremmer fastholdelsen, når seniorer både får mulighed for individuelt tilrettelagt kompetenceudvikling og kan anvende deres færdigheder i jobbet.

Disse tilpasningsmuligheder er med til at understøtte både jobtilfredshed og oplevelsen af mening i arbejdet, hvilket ligeledes kan styrke fastholdelsen af seniorer.

Seniorer på arbejdsmarkedet udgør en sammensat gruppe med forskellige behov. Studierne peger på, at en mere individuelt tilrettelagt måde at arbejde på i

senkarrieren, som passer til seniorernes behov, kan bidrage til gode og lange arbejdsliv. Arbejdspladser kan fx understøtte dette gennem en senioraftale eller anden ordning på arbejdspladsen, der er udformet med afsæt i arbejdspladsens rammer og tilpasset den enkelte medarbejders behov.

Muligheden for at opnå tilpasninger afhænger dog af, hvilken arbejdsplads, man er ansat på, og hvilket job, man bestrider. Flere studier peger fx på, at seniorer med manuelt arbejde har ringere adgang til en række tilpasningsmuligheder (fx fleksibilitet og kompetenceudvikling) end seniorer med stillesiddende arbejde. Ligesom flere studier også peger på, at kvinder typisk har ringere adgang til en række tilpasningsmuligheder end mænd. Dette på trods af at det ofte kan være disse grupper, som har størst behov for tilpasninger for at kunne forlænge arbejdslivet.

Nogle studier finder kønsforskelle, hvor jobforhold som lav grad af indflydelse ser ud til at hæmme fastholdelse af mænd i højere grad, end det hæmmer fastholdelse af kvinder. Dog er fundene på dette område ikke entydige, og flere studier peger ikke på markante kønsforskelle.

Studierne peger ikke på store variationer afhængigt af tilbagetrækningsalder. Men der er indikationer på, at der er særlig sammenhæng mellem tidlig tilbagetrækning og at have et overordnet dårligt psykosocialt arbejdsmiljø med høje arbejdskrav (fysisk belastende arbejde) og få jobressourcer (lav jobkontrol og mangel på fleksibilitet), som for nogen resulterer i dårligt helbred. Det ser ligeledes ud til, at jobforhold som fleksibilitet, udviklingsmuligheder og høj jobtilfredshed understøtter seniorer i at fortsætte med at arbejde til folkepensionsalderen. I forhold til at arbejde efter folkepensionsalderen peger nogle studier på, at indre motivation, autonomi samt et ønske om at blive udfordret gennem sit arbejde fremmer fastholdelsen særligt for denne gruppe.

3 Jobkrav

I dette kapitel samler vi resultater fra nordiske studier, der undersøger, hvordan forskellige jobkrav kan optræde enten som barrierer eller som faktorer, der fremmer seniorers fastholdelse på arbejdsmarkedet.

Som nævnt i afsnit 1.1 skelner vi i vores definition af jobforhold mellem arbejdsvilkår og tilpasningsmuligheder. Her fokuserer vi på arbejdsvilkår – altså de grundlæggende rammer for arbejdet, såsom fysiske og psykiske krav, arbejdstid, arbejdstempo og arbejdsomfang. Med andre ord belyser vi i dette kapitel, hvilke krav arbejdet stiller, og hvordan disse påvirker seniorers muligheder for at blive i job.

Vi gennemgår følgende typer af jobkrav i kapitlet:

- **Fysiske krav** (fx løfte- og bærearbejde, anstrengende positioner)
- **Arbejdstempo og arbejdsomfang** (fx tid til at løse opgaver, intensitet, tidspres og stress)
- **Psykiske krav** (fx følelsesmæssigt belastende arbejde, håndtere svære beslutninger i sit arbejde, håndtere tidspres, føle sig utilstrækkelig, håndtere vanskelige situationer i sit arbejde)
- **Arbejdsgange og samarbejdsformer** (nedskæringer, nye måder at løse arbejdsopgaver på fx ved brug af ny teknologi, medarbejdersammensætning og ledelsespraksisser).

Tidspres indgår både i afsnittet om 'arbejdstempo og arbejdsomfang' og i afsnittet om 'psykiske krav'. Det skyldes, at tidspres både kan forstås som et kvantitativt krav (fx for mange opgaver på for kort tid) og som et psykisk krav (fx stress forbundet med konsekvenserne af at arbejde under tidspres).

Selvom vi har valgt at have et afsnit, der specifikt omhandler psykiske krav, er det vigtigt at understrege, at de andre jobforhold, som vi gennemgår både i dette afsnit og i de andre kapitler, kan have betydning for seniorers oplevelse af den psykiske belastning. Hvordan forskellige krav påvirker medarbejdere, afhænger af arbejdsituationen og den enkeltes oplevelse af kravene.

Mange af studierne belyser flere forskellige jobkrav på samme tid, de samme studier går derfor igen i flere af afsnittene neden for.

Litteraturen finder i store træk, at høje jobkrav kan have en negativ betydning for medarbejdertrivsel, særligt hvis der stilles høje fysiske og mentale krav til medarbejderne, og der er få jobressourcer tilgængelige, som kan mindske konsekvenserne af jobkrav i forhold til belastning og udbrændthed (Bakker & Demerouti, 2007; Karasek & Theorell, 1990; Karasek, 1979).

Blandt de inkluderede studier i dette kapitel optræder primært kvantitative studier. De kvantitative studier undersøger eksempelvis, om de forskellige jobkrav øger sandsynligheden for beskæftigelse eller tilbagetrækning for målgruppen. Dette gøres ofte ved hjælp af enten spørgeskema- eller registerdata.

Boks 3.1 Centrale fund

- Studier, der belyser jobkravs betydning for fastholdelse af seniorer, fokuserer typisk på flere jobforhold samtidig.
- Høj fysisk belastning, højt arbejdstempo, usikkerhed ved nye teknologier og høje psykiske krav kan være barrierer for, at seniorer bliver længere tid på arbejdsmarkedet.
- Høje fysiske og psykiske krav i arbejdet kan øge risikoen for, at seniorer bliver nedslidte og trækker sig tilbage før folkepensionsalderen – dette gælder især for seniorer med manuelt arbejde. Seniorer med stillesiddende jobs fortsætter derimod oftere med at arbejde efter folkepensionsalderen.
- Nye arbejdsgange, som stiller høje krav til seniorers brug af ny teknologi, kan være en barriere for fastholdelse. Der er dog tegn på, at hvis seniormedarbejderne involveres i implementeringen af nye teknologier og bliver tilbudt tilstrækkelig træning i at bruge de nye redskaber, kan det have en positiv indvirkning på fastholdelsen.
- Nogle studier peger på, at fysisk belastning særligt påvirker kortuddannede og personer i manuelt arbejde. Især kvinder i sådanne job rapporterer, at de ikke kan fortsætte med at arbejde til folkepensionsalderen, hvilket kan tale for, at de kan være særligt udsatte i forhold til at måtte forlade arbejdsmarkedet tidligt grundet dårligt helbred. Mænd fortsætter oftere end kvinder med at arbejde efter folkepensionsalderen, hvilket i nogle studier bl.a. tilskrives færre fysiske smerter samt forskelle i, hvilke sektorer, brancher og jobfunktioner, mænd og kvinder er ansat i.

- Arbejdspladser kan understøtte seniorers tilknytning til arbejdsmarkedet ved at tilrettelægge arbejdet således, at den belastning, som er forbundet med arbejdsopgaverne, begrænses. Det kan bl.a. gøres ved at tilpasse arbejdsopgaverne til seniorernes behov. Som eksempel på tilpasninger kan nævnes, at man kan reducere den tid, hvor seniormedarbejdere udsættes for fysisk og psykisk krævende arbejde. Dette kan fx ske ved at indføre korte pauser, skift mellem forskellige arbejdsopgaver eller brug af tekniske hjælpemidler som løfteudstyr, når det er nødvendigt.

Kapitlet bygger på 27 studier, heraf 7 fra Danmark, 15 fra Norden, 1 europæisk studie og 4 litteraturstudier.

3.1 Fysiske krav

I dette afsnit afrapporterer vi på studier, der belyser hvad fysiske jobkrav betyder for seniorers tilbagetrækningsadfærd.

Høj fysisk arbejdsbelastning er i litteraturen en velkendt push-faktor. Flere danske studier peger eksempelvis på, at høj fysisk arbejdsbelastning er forbundet med risiko for både sygefravær og førtidspension, især blandt ældre arbejdstagere (Sundstrup et al., 2021; Qvist, 2021).

3.1.1 Fund i inkluderede studier

Fysisk krævende arbejde forøger risiko for tidlig tilbagetrækning

Flere studier finder en sammenhæng mellem høje fysiske arbejdskrav og tidlig tilbagetrækning (Sundstrup et al., 2021; Sewdas et al., 2020).

(2021) fremhæver, at ændringer i arbejdsorganisering, såsom kortere pauser, jobrotation og tekniske hjælpemidler, kan bidrage til at reducere belastningen.

Ligeledes finder Andersen m.fl. (2021), at fysisk hårdt arbejde er forbundet med en lavere sandsynlighed for at arbejde efter folkepensionsalderen. Helt konkret finder studiet, at der kun var halvt så stor sandsynlighed for, at personer med fysisk krævende jobs arbejder efter folkepensionsalderen, sammenlignet med seniorer i stillesiddende jobs (Andersen et al., 2021).

Et andet dansk studie (Meng, Sundstrup & Andersen, 2020) finder, at gruppen af seniorer, der forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen, var mere tilbøjelige til at pege på faktorer, som "hvis arbejdet var mindre mentalt/fysisk krævende" som en årsag til at forlænge arbejdslivet (Meng, Sundstrup & Andersen, 2020). Omvendt var de, der forventede at arbejde efter folkepensionsalderen, mindre tilbøjelige til at angive disse forhold som årsager til at blive længere på arbejdsmarkedet. Denne gruppe vurderede også både fysisk og mental belastning i deres arbejde som lavere, hvilket indikerer, at de i mindre grad har belastende jobs.

Ligesom et finsk studie (Böckerman & Ilmakunnas, 2020) finder, at arbejdsforhold som fysisk belastning og arbejdsmæssige farer kan medvirke til lavere jobtilfredshed, og lav jobtilfredshed er stærkt forbundet med intentionen om at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet.

Fysisk krævende arbejde gør især en forskel blandt personer med manuelt arbejde

En række studier finder, at fysisk krævende arbejde især er en push-faktor blandt personer med manuelt arbejde (Andersen, Jensen & Sundstrup, 2020; Qvist, 2021; Carlstedt et al., 2018; Edge, Cooper & Coffey, 2017; Schram et al., 2021).

Et dansk kvantitativt studie (Qvist, 2021) viser, at hårdt fysisk arbejde er den mest væsentlige push-faktor, der forklarer mellem 23 og 31 % af, hvorfor personer med manuelt arbejde trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet sammenlignet med fagprofessionelle.

Et andet dansk kvantitativt studie af Andersen, Jensen og Sundstrup (2020) undersøger, hvilke forhold der har betydning for tilbagetrækning og fastholdelse på arbejdsmarkedet. Studiet finder, at dårligt fysisk helbred og ikke at være i stand til at udføre arbejdet udgjorde forventede årsager til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet blandt seniorer med fysisk krævende arbejde. Ligesom et svensk studie finder, at tungt fysisk krævende arbejde samt et fysisk belastende arbejdsmiljø (støj, arbejde med kemikalier m.m.) især var forbundet med sandsynlighed for tilbagetrækning inden for de næste 2 år for seniorer (61+ år) med manuelt arbejde (Stengård, Virtanen et al., 2022). I tråd med disse fund finder et finsk studie (Schram et al., 2021), at både mænd og kvinder med manuelt arbejde har et år kortere forventet arbejdsliv end dem, som ikke har manuelt arbejde. Studiet konkluderer, at personer med manuelt arbejde, og personer, som udsættes for fysiske belastningsfaktorer, har den laveste forventede tid tilbage på arbejdsmarkedet, hvilket primært skyldes dårligt helbred og ledighed.

Endeligt peger to litteraturstudier (Carlstedt et al., 2018; Edge, Cooper & Coffey, 2017) ligeledes på, at nogle af de barrierer, som optræder for at forlænge arbejdslivet både indtil og efter folkepensionsalderen, bl.a. er fysiske krav relateret til manuelt arbejde.

Færre fysisk krævende arbejdsopgaver kan særligt gøre en forskel for kvinder med manuelt arbejde

Flere studier peger på, at kvinder med fysisk krævende arbejde er særligt udsatte i forhold til at blive skubbet ud af arbejdsmarkedet grundet dårligt helbred.

Andersen, Jensen og Sundstrup (2020) finder fx, at det "ikke at være i stand til at udføre sit arbejde" var en forventet årsag til at forlade arbejdsmarkedet blandt 27 % af mændene og 37 % af kvinderne i gruppen af seniorer med fysisk krævende jobs. Dette kom også til udtryk i potentielle grunde til at fortsætte med at arbejde, hvor hhv. 25 % af mændene og 36 % af kvinderne i samme stillingsgruppe ville fortsætte med at arbejde, hvis arbejdet var mindre fysisk krævende.

Et svensk kvantitativt studie (Nilsson, 2020) undersøger en række arbejdsrelaterede faktorer forbundet med seniorers (55-64 år) muligheder for at kunne arbejde til 65-årsalderen i deres nuværende job. De stærkeste sammenhænge med at kunne arbejde til 65-årsalderen eller mere fandt studiet med følgende faktorer: ikke at være fysisk udmattet efter arbejde; ikke at være udsat for anstrengende arbejdsstillinger; ikke at arbejde alene samt ikke at være i risiko for usikre eller truende situationer på arbejdet, hvoraf de to sidstnævnte særligt gjorde sig gældende for kvinder. Derudover var udmattelse efter arbejde den faktor, som havde størst betydning for, hvorvidt kvinder kunne arbejde til 65 år eller ej, mens anstrengende arbejdsstillinger havde størst betydning for mænd. Undersøgelsen finder desuden, at blandt de, der ikke forventede at kunne arbejde til 65-årsalderen, arbejdede 2 ud af 3 på kvindedominerede arbejdspladser. Dette resultat peger på, at der er forskel på muligheden for at forlænge arbejdslivet afhængigt af profession (Nilsson, 2020).

Et finsk studie, der undersøger kønsforskelle i forhold til at fortsætte arbejdslivet efter folkepensionsalderen blandt offentligt ansatte, finder, at mænd i højere grad end kvinder er tilbøjelige til at arbejde efter folkepensionsalderen, hvilket bl.a. forklares med, at mænd i højere grad har lavere arbejdsbelastning og færre fysiske smerter end kvinder (Myllyntausta et al., 2022). Disse fund er i tråd med et svensk kvantitativt studie, der finder, at fysisk krævende arbejde mindsker sandsynligheden for sen tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, både for mænd og kvinder, men i særdeleshed for kvinder (Anxo, Ericson & Herbert, 2019).

Et svensk kvantitativt studie (Stengård, Virtanen et al., 2022) fandt, at blandt faglærte og ufaglærte seniorer var der større sandsynlighed for at trække sig tilbage

inden for 2 år, hvis de var udsat for tungt fysisk krævende arbejde, sammenlignet med dem med mindre tungt fysisk arbejde i samme gruppe. Dette gjaldt uafhængigt af køn. Imidlertid blev der ikke fundet tegn på, at alderen forstærkede denne sammenhæng – tværtimod tydede data på, at kvinder med tungt fysisk arbejde efter 64-årsalderen havde lavere sandsynlighed for at trække sig tilbage end kvinder i samme gruppe med mindre tungt arbejde.

Derudover fandt samme studie (Stengård, Virtanen et al., 2022), at blandt faglærte og ufaglærte seniorer var det at være udsat for fysisk belastende arbejdsmiljø (støj, kemikalier m.m.) forbundet med en højere sandsynlighed for at trække sig tilbage, især blandt kvinder og i nogen grad også blandt mænd. Blandt mænd (ufaglærte og faglærte) blev et fysisk belastende arbejdsmiljø vigtigere med alderen, det vil sige, jo ældre de blev, desto mere virkede det til, at arbejdsmiljøet fik betydning for beslutningen om at trække sig tilbage. Blandt funktionærer fandt studiet ikke nogen sammenhæng mellem at være udsat for fysisk belastende arbejdsmiljø og sandsynligheden for at trække sig tilbage. Med stigende alder var det at blive udsat for fysisk belastende arbejdsmiljø forbundet med en højere sandsynlighed for at trække sig tilbage blandt kvindelige funktionærer, men ikke blandt mænd i samme gruppe. (Stengård, Virtanen et al., 2022). Et norsk kvantitativt studie (Undem et al., 2022) finder, at fysiske arbejdsbelastninger som at arbejde med hænder over skulderhøjde giver anledning til kønsforskelle i tilbagetrækningstidspunkt blandt seniorer i alderen 62+ år: Mænd med høj belastning trak sig tidligere tilbage end kvinder med høj belastning. Konkret fandt studiet en forskel i tilbagetrækningstidspunkt på 2 måneder.

Social støtte og beslutningskompetence kan afbøde betydning af fysiske jobkrav

Et svensk kvantitativt studie (Stengård, Leineweber & Wang, 2023) undersøger, hvorvidt forskellige jobressourcer (herunder beslutningskompetence, social støtte, kontrol over arbejdstid og belønning) har en afbødende effekt for seniorer med fysisk krævende arbejde i forhold til deres tilbagetrækningstidspunkt, samt om der er forskel afhængigt af køn. Studiet finder, at beslutningskompetence (kontrol over ens arbejdsopgaver) og social støtte potentielt kan bidrage til at afbøde de negative effekter, som hårde fysiske jobkrav kan have for medarbejderne, således at seniorer med fysisk krævende jobs potentielt kan blive længere tid på arbejdsmarkedet. Kønsopdelte analyser viste, at den afbødende effekt, som beslutningskompetence havde, gjaldt for mænd, hvorimod social støtte havde betydning for kvinder.

3.2 Arbejdstempo og arbejdsmængde

I dette afsnit ser vi på nordisk forskning, der har belyst, hvilken betydning arbejdstempo og arbejdsmængde har for, hvornår seniorer trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Det er nogle af de psykosociale faktorer, som en del undersøgelser peger på, kan være barrierer for at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet.

I denne undersøgelse dækker arbejdstempo og arbejdsmængde bl.a. over: hvor meget tid man har til at løse sine arbejdsopgaver, intensitet og oplevelse af stress og tidspres.

3.2.1 Fund i inkluderede studier

Oplevelse af tidspres kan føre til tidlig tilbagetrækning

Flere studier har belyst, hvad arbejdstempo betyder for fastholdelse af seniorer.

Et dansk studie af Sundstrup m.fl. (2021) finder, at faktorer som 'højt arbejdstempo' og 'ikke tid til at løse sine arbejdsopgaver' er associeret med højere sandsynlighed for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet inden folkepensionsalderen.

Disse fund understøttes af fund fra et kvantitativt studie (Andersen, Calatayud et al., 2024) som bl.a. identificerer arbejdsrelaterede faktorer, der har betydning for, om medarbejdere 50+ år, på tværs af 26 europæiske lande, arbejder efter folkepensionsalderen. Studiet finder, at stort tidspres kan være en barriere for at arbejde efter folkepensionsalderen, da personer med højt tidspres havde 11 % mindre sandsynlighed for fortsat at arbejde efter folkepensionsalderen. Forfatterne fremhæver i samme forbindelse, at arbejdspladser bør stræbe efter at tilrettelægge arbejdet, så arbejdsbyrden er håndterbar og ikke kræver et urealistisk højt tempo.

Et finsk kvantitativt studie (Nivalainen, 2022) finder, at dem, som oplever tidspres på arbejdet, i højere grad end andre er tilbøjelige til at trække sig tilbage som 63-årige (folkepensionsalder i Finland) og således mindre tilbøjelige til at forlænge arbejdslivet efter denne alder.

Et dansk studie (Sewdas et al., 2020) finder i modsætning til alle andre studier i dette afsnit ikke en signifikant sammenhæng mellem arbejdstempo og tidlig tilbagetrækning.

Lavt arbejdstempo kan fremme fastholdelse efter folkepensionsalderen

Andersen, Thorsen og Larsen m.fl. (2021) ser på sandsynligheden for at arbejde efter folkepensionsalderen. Studiet finder, at sandsynligheden for at arbejde efter folkepensionsalderen stiger med 45 %, hvis man som 55-59-årig havde lavt arbejdstempo, samt at sandsynligheden stiger med 23 %, hvis man som 55-59-årig havde tid til at løse ens arbejdsopgaver.

Et litteraturstudie af Carlstedt m.fl. (2018) fremhæver et studie (Nilsson, Hydbom & Rylander, 2011), der har spurgt seniorer (55-64 år) i sundhedssektoren, om de mente, at de kunne og ønskede at arbejde efter 65-årsalderen eller længere. Studiet fandt, at det at ønske at arbejde efter 65-årsalderen var tæt forbundet med både arbejdstempo og arbejdstid (Carlstedt et al., 2018).

Samtidig finder et litteraturstudie af Browne m.fl. (2018) ikke et klart billede af, hvordan stress og arbejdspress spiller ind på tilbagetrækningsmønstre blandt seniorer. De finder således ni studier, der belyser sammenhængen mellem på den ene side stress/arbejdspress og på den anden side hhv. intentioner om tilbagetrækning og faktisk tilbagetrækning. De fleste af studierne fandt ikke en statistisk signifikant sammenhæng mellem tilbagetrækning og stress/arbejdspress. Få studier finder dog en sammenhæng mellem stress/arbejdspress og tilbagetrækning (Browne et al., 2018).

Ligesom et svensk studie (Stengård, Leineweber et al., 2022) finder, at lavt niveau af kvantitative jobkrav (fx at arbejde hurtigt, ikke have tid nok til at løse opgaver m.m.) ikke var associeret med at arbejde længere (2 år senere).

3.3 Psykiske krav

I dette afsnit ser vi på nordisk forskning, der har belyst, hvilken betydning psykiske krav har for, hvornår seniorer trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Høje psykiske krav er nogle af de psykosociale faktorer, som en del undersøgelser peger på, kan være barrierer for at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet.

I denne undersøgelse dækker psykiske krav over følelsesmæssigt belastende arbejde som fx at skulle træffe svære beslutninger i sit arbejde, håndtere tidspress, føle sig utilstrækkelig, håndtere vanskelige situationer i sit arbejde m.m.

3.3.1 Fund i inkluderede studier

Høje følelsesmæssige krav kan føre til tidlig tilbagetrækning

Flere studier finder, at psykiske krav kan påvirke seniorers tilbagetrækningsmønstre. Det er dog forskelligt, hvad studierne finder af betydning både i forhold til forventet tilbagetrækningstidspunkt og faktisk tilbagetrækning og i forhold til tidlig og sen tilbagetrækning.

Flere studier finder, at følelsesmæssige krav er en barriere for, om man ønsker at fortsætte på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen. Et litteraturstudie af (Carlstedt et al., 2018) finder, at mentale krav kan optræde som en barriere for, at seniorer arbejder efter folkepensionsalderen. Et svensk studie (Anxo, Ericson & Herbert, 2019) finder, at psykologisk krævende jobs ikke påvirker sandsynligheden for *tidlig tilbagetrækning*, men reducerer sandsynligheden markant for *sen tilbagetrækning* (hhv. 18 % for mænd og 32 % for kvinder).

Et andet svensk kvantitativt studie (Sousa-Ribeiro et al., 2021) undersøger, hvordan helbred og aldersrelaterede arbejdsforhold har en indvirkning på seniormedarbejdernes (50-64 år) foretrukne, forventede og faktiske tilbagetrækningsalder (Sousa-Ribeiro et al., 2021). En af de faktorer, der undersøges vedrørende helbred, er følelsesmæssig udmattelse. Studiet finder, at dem, der oplever høj grad af følelsesmæssig udmattelse, er mere tilbøjelige til at ønske at trække sig tidligere tilbage, end de oprindeligt havde planlagt. Selvom denne gruppe har et ønske om at gå tidligere på pension end planlagt, peger studiet endvidere på, at denne gruppe kan føle sig tvunget til at blive på arbejdsmarkedet, og derfor er personer i denne gruppe samtidig tilbøjelige til at tro, at de kommer til at trække sig tilbage senere, end de i virkeligheden ønsker sig.

Et svensk kvantitativt studie (Nilsson, 2020) finder, at personer, som føler, at deres egen arbejdsindsats ikke var tilstrækkelig, havde større sandsynlighed for ikke at være i stand til at arbejde til 65-årsalderen. Et dansk studie af Meng m.fl. ((2020), finder, at seniorer, der forventer at trække sig tilbage før folkepensionsalderen, oftere angiver høje mentale krav som en barriere for at fortsætte med at arbejde.

Tegn på, at følelsesmæssige krav ikke påvirker faktisk tilbagetrækning

Nogle studier har undersøgt sammenhængen mellem oplevede følelsesmæssige krav og faktisk tilbagetrækningsadfærd. Studierne har fundet, at der kun er moderat eller ingen sammenhæng.

Et litteraturstudie af Browne m.fl. (2018) finder seks studier, der har undersøgt betydning af emotionelle krav. Alle seks finder neutrale udfald; altså at det tyder på, at emotionelle krav ikke har betydning (Browne et al., 2018).

Tilsvarende finder et dansk studie (Sewdas et al., 2020) ikke en signifikant sammenhæng mellem høje følelsesmæssige krav og tidlig tilbagetrækning. Et studie af Stengård og Leineweber m.fl. (2022) finder ligeledes, at det at blive udsat for lavt niveau af emotionelle krav i arbejdet (at opleve at blive udsat for følelsesmæssigt forstyrrende situationer på arbejdspladsen) ikke havde betydning for, om man blev på arbejdsmarkedet længere tid (2 år senere).

Kønssforskelle i forhold til psykiske jobkrav

Nogle studier har belyst kønssforskelle i, hvordan psykiske jobkrav påvirker fastholdelse af seniorer.

Et norsk kvantitativt studie har undersøgt både fysiske og psykiske jobkrav (Undem et al., 2022) med særligt fokus på kønssforskelle. Studiet finder, at personer på 62 år med høj arbejdsbelastning trækker sig tidligere tilbage end personer med lav belastning. Sammenhængen var mere tydelig for mænd end for kvinder. Den største kønssforskel var for høje psykologiske krav: Mænd med lave psykologiske krav trak sig tidligere tilbage end mænd med høje krav. For kvinder var billedet modsat. Her var høje psykologiske krav forbundet med senere tilbagetrækning. Dette resulterede i en kønssforskel på 4 måneder i tilbagetrækningstidspunkt. Forfatterne vurderer, at resultaterne kan være påvirket af selektion: De personer, som er udsat for den største arbejdsbelastning, har potentielt forladt arbejdsmarkedet, inden de er fyldt 62 år.

3.4 Arbejdsgange og samarbejdsformer

I dette afsnit ser vi på nordisk forskning, der har belyst, hvilken betydning arbejdsgange og samarbejdsformer har for, hvornår seniorer trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

I denne rapport dækker arbejdsgange og samarbejdsformer over nedskæringer, nye måder at løse arbejdsopgaver på fx ved brug af ny teknologi, medarbejdersammensætning, ledelsespraksisser mv.

3.4.1 Fund i inkluderede studier

Indførelse af ny teknologi har forskellig betydning afhængigt af jobtype

Et dansk kvantitativt studie (Sundstrup et al., 2022) undersøger, hvordan introduktion af ny teknologi på arbejdspladsen har en indvirkning på, hvorvidt seniorer forlader deres job eller ej. Studiet finder, at implementering af ny teknologi på arbejdsmarkedet har forskellig indvirkning på tab af job, alt efter hvilket erhverv seniorerne bestrider. For seniorer, som arbejder inden for symboler (kontor) og produktion, reducerer indførelsen af ny teknologi risiko for, at de forlader jobbet. De seniorer, som arbejder med mennesker, har derimod en forhøjet risiko for at forlade jobbet ved introduktion af ny teknologi (Sundstrup et al., 2022). Studiet finder også, at hvis seniorer bliver tilbudt tilstrækkelig træning i, hvordan man bruger de nye teknologiske redskaber, mindsker det risikoen for, at de forlader deres arbejde. Dog viser studiet også, at kravet om at skulle anskaffe nye færdigheder grundet ny teknologi øger risikoen for at forlade sit job, hvis man arbejder med symboler og mennesker, hvorimod et sådant krav mindsker risikoen for at forlade sit job for dem, der arbejder med produktion (Sundstrup et al., 2022).

Digitalisering kan optræde som en barriere, men kan delvist imødekommes gennem involvering og træning

Et norsk studie fra 2024 undersøger, hvordan problemer med digitale redskaber på arbejdspladsen har en indvirkning på, hvornår seniorer foretrækker at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Studiet finder, at de seniorer, som oplever en del udfordringer med digitale værktøjer på arbejdspladsen, ønsker at trække sig tidligere tilbage sammenlignet med de seniorer, som ikke oplever lige så mange tekniske udfordringer (Solem et al., 2024).

Et studie fra 2024, som analyserer danske og finske spørgeskemadata, undersøger, hvordan øget brug af computere har en indvirkning på fastholdelse af seniorer. Studiet finder, at seniorer har gavn af øget brug af computere, da det har været med til at lette den fysiske arbejdsbyrde for dem. Studiet finder ikke nogen væsentlig sammenhæng mellem erfaring med computere og computertræning og fastholdelse af seniorer (Komp-Leukkunen, 2024).

Et systematisk litteraturstudie fra 2022 (Komp-Leukkunen et al., 2022), som undersøger, hvordan den øgede digitalisering på arbejdspladsen påvirker seniorer, finder, at forskellige studier belyser de positive og negative konsekvenser, som øget brug af teknologiske værktøjer på arbejdspladsen har for seniorer. Studiet (Komp-Leukkunen et al., 2022), belyser hvordan litteratur på området finder, at træning på jobbet i, hvordan man bruger de nye teknologiske hjælpemidler, reducerer de negative konsekvenser, som digitaliseringen har på seniorers fastholdelse. Flere af studierne

påpeger desuden, at det er vigtigt, at træning i ny teknologi er skræddersyet til målgruppens behov. Disse fund er i tråd med fund fra ovenstående studie (Sundstrup et al., 2022), der fandt, at seniorer, der bliver tilbudt tilstrækkelig træning i, hvordan man bruger nye teknologiske redskaber, er mindre tilbøjelige til at forlade arbejdsmarkedet.

Nye ledelsespraksisser ser ud til at have en positiv indvirkning

To finske studier undersøger bl.a., hvordan nye ledelsespraksisser (såkaldt "high involvement management") påvirker medarbejderes tilbagetrækningsplaner. "High involvement management" indebærer **høj grad af medarbejderinddragelse**.

Fokus er på både intentioner om tilbagetrækning og faktisk tilbagetrækningsadfærd (Böckerman & Ilmakunnas, 2020; Böckerman et al., 2024). Studierne finder, at kombinationer af forskellige ledelsespraksisser potentielt kan øge jobtilfredsheden og dermed motivere seniorer til at blive længere på arbejdspladsen. En kombination, som har vist sig at have betydning for trivsel og tilbagetrækningsadfærd, er informationsdeling (fx om man bliver informeret om ændringer relateret til ens arbejde) og lærings- og udviklingsmuligheder på arbejdspladsen. Teamwork i sig selv har ikke en betydning på tilbagetrækningstidspunktet, men teamwork kombineret med effektiv informationsdeling og lærings- og udviklingsmuligheder kan have positiv betydning for både fastholdelse og trivsel for seniormedarbejdere. Studiet finder, at et tiltag såsom præstationsafhængig løn ikke virker til at have en betydning på tilbagetrækningsbeslutninger (Böckerman et al., 2024).

Diversitet i medarbejderstab på arbejdspladser kan have en positiv betydning

Et finsk studie (Riekhoff, Järnefelt & Laaksonen, 2020) undersøger, hvordan arbejdsstyrkens sammensætning i finske virksomheder påvirker seniormedarbejderes risiko for at forlade arbejdsmarkedet. Studiet analyserer relationer mellem virksomhedernes alderssammensætning, uddannelses- og lønstruktur og risikoen for, at ansatte i alderen 53-68 år permanent forlader arbejdsmarkedet. Studiet finder, at diversitet i medarbejdersammensætning både på alder og uddannelsesniveau/kompetencer kan reducere risikoen for tidlig tilbagetrækning. I forhold til aldersdiversiteten kan det hænge sammen med, at arbejdspladser med stor aldersdiversitet kan have bedre mulighed for tilpasningsordninger som fx seniorordninger, der kan bidrage til bedre fastholdelse af seniorpersonalet.

Tegn på, at monotont arbejde især påvirker mænd negativt

Et norsk kvantitativt studie (Undem et al., 2022) undersøger kønsforskelle i sammenhængen mellem eksponering for fysiske og psykosociale arbejdsbelastninger og tilbagetrækningsalder blandt seniormedarbejdere (62+ år). Fokus er på, hvordan

forskellige arbejdsbelastninger har indflydelse på, hvornår mænd og kvinder forlader arbejdsmarkedet. Studiet finder små kønsforskelle i at udføre monotont arbejde; mænd med monotont arbejde trak sig tidligere tilbage end kvinder med monotont arbejde (4 måneder).

3.5 Opsamling

I dette kapitel har vi samlet resultater fra 27 studier, der har belyst jobkravs betydning for, hvornår seniorer trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Studier, der belyser jobkravs betydning for fastholdelse af seniorer, fokuserer typisk på flere jobforhold samtidig.

De jobkrav, som optræder som barrierer for at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet, er høj fysisk belastning, højt arbejdstempo og en stor mængde arbejdsopgaver, usikkerhed, der kan optræde i forbindelse med ny teknologi samt høje psykiske krav i arbejdet. Disse fund understøttes af flere studier, men ikke alle finder en tydelig sammenhæng.

Flere studier peger på, at fysisk krævende arbejde kan optræde som en push-faktor, særligt for personer med manuelt arbejde. Nogle studier finder bl.a., at dette kan skyldes en række helbredsmæssige udfordringer.

Der er tegn på, at højt arbejdstempo, tidspres og store arbejdsmængder kan øge sandsynligheden for tidlig tilbagetrækning. Der er også tegn på, at høje psykiske krav i arbejdet kan føre til tidlig tilbagetrækning, men der er også studier, der ikke finder en sammenhæng.

Litteraturen peger også på, at nye arbejdsgange, som stiller høje krav til seniorers brug af ny teknologi kan være en barriere for fastholdelse – særligt blandt jobgrupper, som arbejder med symboler (kontor) og mennesker. Litteraturen peger samtidig på, at seniormedarbejdere har større sandsynlighed for at blive fastholdt, hvis de aktivt inddrages i implementeringen af nye teknologier og får tilstrækkelig træning i at anvende dem. Derudover peger litteraturen på, at moderne ledelsespraksisser, som netop bygger på høj medarbejderinddragelse – særligt kombinationen af informationsdeling og lærings- samt udviklingsmuligheder – kan øge seniorers motivation for at forblive længere på arbejdsmarkedet.

Studierne peger på, at fysisk belastning især ser ud til at påvirke kortuddannede og personer i manuelt arbejde. Især kvinder i sådanne job rapporterer, at de ikke kan fortsætte med at arbejde til folkepensionsalderen, hvilket kan tale for, at de kan være særligt udsatte i forhold til at måtte forlade arbejdsmarkedet tidligt grundet

dårligt helbred. Mænd fortsætter oftere end kvinder med at arbejde efter folkepensionsalderen, hvilket i nogle studier bl.a. tilskrives færre fysiske smerter samt forskelle i, hvilke sektorer, brancher og jobfunktioner, mænd og kvinder er ansat i.

Derudover tyder enkelte studier på, at forhold som social støtte (som vi ser på i næste kapitel) og beslutningskompetence (som vi så på i forrige kapitel) kan optræde som en buffer for den fysiske belastning og medvirke til, at seniorer bliver længere tid på arbejdsmarkedet.

Der er studier, der finder, at tidlig tilbagetrækning før folkepensionsalderen ofte hænger sammen med fysisk og psykisk belastning samt helbredsproblemer. At arbejde efter folkepensionsalderen er derimod mere sandsynligt for dem med stillestående arbejde, der har en lav fysisk belastning.

Studierne finder, at det kan bidrage til fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet, hvis arbejdet tilrettelægges på en måde, så den belastning, som er forbundet med arbejdsopgaverne, begrænses. Belastningen kan fx begrænses ved at tilpasse de fysiske og psykiske krav til seniormedarbejderes behov, og dermed kan seniormedarbejdere potentielt blive længere på arbejdsmarkedet.

Som eksempel på tilpasninger kan nævnes, at man kan reducere den tid, hvor seniormedarbejdere udsættes for fysisk krævende arbejde. Dette kan fx ske ved at indføre korte pauser, skift mellem forskellige arbejdsopgaver eller brug af tekniske hjælpemidler som løfteudstyr, når det er nødvendigt.

I næste kapitel ser vi på betydningen af social støtte, anerkendelse og stereotyper for fastholdelse af seniorer.

4 Social støtte, anerkendelse og stereotyper

I dette kapitel samler vi resultater fra studier, der har belyst, hvordan forskellige aspekter af social støtte, anerkendelse og stereotype forståelser af seniorer har betydning for fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet.

Social støtte, anerkendelse og stereotyper dækker i denne vidensopsamling bl.a. over aspekter som: hjælp fra kollegaer og ledelse/arbejdsgiver, anerkendelse, belønning, inklusion i det faglige og sociale fællesskab, oplevelse af samarbejde mellem leder og medarbejdere og medarbejdere imellem, kollegaers og lederes syn på seniorer, stereotype opfattelser af seniorer m.m.

Tidligere studier har fx peget på, at både seniormedarbejdere og arbejdspladsens syn på seniorer påvirker arbejdslivet, hvor negative stereotyper kan være afgørende for beslutningen om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet (Meng et al., 2020). Nogle af de negative stereotyper, der kan optræde på arbejdspladser, er fx forestillinger om, at seniorer er mindre produktive sammenlignet med yngre kollegaer (Wilson et al., 2020).

Vi gennemgår anerkendelse, samarbejde og stereotypers betydning for fastholdelse af seniorer på forskellige niveauer:

- **Lederniveau:** oplevelse af social støtte fra ledelsens/arbejdsgivers side, herunder hjælp fra ledelsen, at føle sig anerkendt og inkluderet af ledelsen, ledelsens syn på ens evner, egen opfattelse af evner og aldersstereotyper.
- **Kollegialt niveau:** oplevelse af social støtte kollegaer imellem, hjælp fra kollegaer, anerkendelse og inklusion fra kollegaer, samarbejde med kollegaer, socialt fællesskab på arbejdspladsen, kollegaers syn på ens evner, egen opfattelse af evner og aldersstereotyper.

Flere af de inkluderede studier belyser både social støtte, anerkendelse og stereotyper på kollegialt niveau og lederniveau, hvorfor der vil være overlap i studier på tværs af underafsnit.

- Kvantitative studier, som undersøger, hvordan social støtte, anerkendelse og stereotype opfattelser af seniorer påvirker deres fastholdelse på arbejdsmarkedet, undersøger typisk flere jobforhold på én gang. En række kvalitative studier har derimod primært fokus på oplevelsen af anerkendelse og stereotype forståelser på arbejdspladsen.
- Der er tegn på, at det fremmer fastholdelsen af seniorer, hvis ledelsen anerkender seniormedarbejdernes indsats. Nogle studier peger også på, at det har en positiv indvirkning, hvis ledelsen aktivt opmuntrer seniorer til at blive længere på arbejdspladsen. Det er dog vigtigt, at der i anerkendelsen fra ledelsen er overensstemmelse imellem formelle politikker (fx en strategi om, at alle anerkendes, og at alle kompetenceudvikles) og den faktiske adfærd. Forskningen peger på, at når seniorer tilbydes lærings- og udviklingsmuligheder på lige fod med andre medarbejdergrupper, og når de føler sig inkluderet i både det faglige og sociale fællesskab, kan det bidrage til, at de føler sig anerkendt og værdsat på arbejdspladsen.
- Kollegial støtte ser også ud til at have betydning for seniorers tilbagetrækningsmønstre. Nogle studier peger på, at dette især har betydning for kvinder, der i højere grad end mænd synes at vægte sociale relationer på arbejdspladsen, når de overvejer, hvor længe de vil blive på arbejdsmarkedet.
- Aldersbaserede fordomme og stereotyper kan omvendt have negativ betydning for seniorers motivation for at blive længere i jobbet. Nogle seniorer oplever usikkerhed om, hvordan deres arbejdssevne opfattes af kollegaer og ledere – især en frygt for at blive set som mindre produktive. Denne usikkerhed udspringer ofte af stereotype forestillinger om seniorer. Der er tegn på, at sådanne fordomme og stereotyper kan fremme ønsket om tidlig tilbagetrækning, men det er mere uklart, om det har betydning for, hvornår seniorer faktisk trækker sig tilbage.
- En specifik form for anerkendelse er den belønning, som ens arbejdsindsats kan afføde i form af fx løn, status, karrieremuligheder og jobsikkerhed. Vi har kun fundet få studier af dette, og de giver ikke et entydigt billede af, om ubalance mellem indsats og belønning har betydning for fastholdelse.

Kapitlet bygger på 19 studier, 4 danske, 7 nordiske, 1 europæisk og 7 litteraturstudier.

4.1 Lederniveau

I dette afsnit ser vi på nordisk forskning, der har belyst, hvilken betydning samarbejde, anerkendelse og stereotyper på lederniveau har for, hvornår seniorer trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Oplevelse af anerkendelse og social støtte fra leder er nogle af de faktorer, som en del undersøgelser peger på, kan bidrage til at fastholde seniorpersonalet, hvorimod negative stereotypiske forestillinger om seniorer kan optræde som barrierer for fastholdelsen.

4.1.1 Fund i inkluderede studier

Høj grad af anerkendelse fra ledelsen kan øge sandsynligheden for at arbejde længere

Flere studier har fundet, at høj grad af anerkendelse kan øge sandsynligheden for, at seniorer ønsker at arbejde længere (Browne et al., 2018; Edge, Cooper & Coffey, 2017; Bratun, Asaba & Zurc, 2023; Pak et al., 2019; Andersen et al., 2021; Nivalainen, 2022; Andersen, Calatayud et al., 2024).

Et litteraturreview fra 2018 (Browne et al., 2018) fandt 17 studier, der havde belyst betydningen af social støtte. Studiet fandt 11 analyser, der havde belyst virkning af social støtte på intention om senere tilbagetrækning, heriblandt var der 6 studier, der havde fundet en sammenhæng. Studiet fandt samtidig 8 studier, der havde belyst faktisk tilbagetrækning, heriblandt 3, hvor der var en positiv sammenhæng mellem social støtte og senere faktisk tilbagetrækning. Samlet fandt studiet moderat evidens for, at social støtte fremmer fastholdelsen af seniorer.

Andersen m.fl. (2021) finder, at seniorer, der oplever høj grad af anerkendelse fra ledelsen, er mere tilbøjelige til at fortsætte med at arbejde efter folkepensionsalderen, sammenlignet med dem, der oplever lav anerkendelse fra ledelsen (Andersen et al., 2021).

Ligesom et nyere studie (Andersen, Calatayud et al., 2024) som kigger på tværs af 26 europæiske lande, finder samme mønster.

Studiet finder, at personer, der oplever anerkendelse på arbejdet, havde 13 % større sandsynlighed for at fortsætte med at arbejde efter folkepensionsalderen. Forfatterne understreger i den forbindelse, at anerkendelse af seniormedarbejdes bidrag og ekspertise er vigtig for at opretholde deres engagement og tilknytning til arbejdet. Derfor bør arbejdspladser stræbe efter en kultur, der værdsætter og

anerkender seniormedarbejderes erfaring og kompetencer, da dette kan bidrage til generel jobtilfredshed og fremme et længere arbejdsliv.

To litteraturstudier (Edge, Cooper & Coffey, 2017; Bratun, Asaba & Zurc, 2023) finder ligeledes, at positive sociale aspekter ved arbejdet, såsom støtte fra ledelsen og gode relationer til kollegaer, kan være med til at understøtte et længere arbejdsliv.

Et litteraturstudie (Pak et al., 2019) finder, at det at have både direkte/kortsigtede og indirekte/langsigtede jobressourcer på en arbejdsplads hænger positivt sammen med både arbejdsevne, motivation og mulighed for at fortsætte med at arbejde. Et eksempel på en indirekte jobressource er netop støtte fra en leder. Forfatterne fremhæver, at arbejdspladser kan styrke medarbejdernes oplevelse af ledelsesstøtte ved fx at afholde samtaler med medarbejderne om, hvordan lederen bedst kan støtte dem i deres arbejde.

Et finsk studie af Nivalainen (2022) finder, at arbejdsgivers støtte til medarbejderes fortsatte beskæftigelse har en positiv betydning for, hvornår de faktisk går på pension: Hvis arbejdsgiver støtter seniormedarbejderes mulighed for at fortsætte med at arbejde, stiger sandsynligheden for at arbejde efter 63 år (som er folkepensionsalderen i denne kontekst).

Studiet finder ligeledes, at afskedigelser af seniorpersonale har en indirekte negativ betydning for tilbagetrækningstidspunktet på den måde, at afskedigelser af seniorpersonale førte til højere intentioner om tidlig tilbagetrækning og lavere intentioner om sen tilbagetrækning blandt de afskediges seniorkollegaer (Nivalainen, 2022).

Manglende støtte og anerkendelse kan være barrierer

Som en spejling af de foregående fund viser flere studier, at mangel på støtte og anerkendelse samt mangel på værdsættelse fra ledelsen er barrierer for fastholdelse af seniormedarbejdere (Sundstrup et al., 2021; Carlstedt et al., 2018; Edge, Cooper & Coffey, 2017; Wilson et al., 2020). Et scoping review fra 2020 finder fx et studie af (Thorsen, Jensen & Bjørner, 2016), der peger på, at lav grad af anerkendelse, manglende retfærdighedsfølelse på arbejdet, lav tillid til ledelse og dårligt lederskab var årsager til tidlig tilbagetrækning i Danmark (Wilson et al., 2020).

Studiet finder også, at aldersbaserede fordomme på arbejdspladsen i hhv. Sverige og Danmark er en faktor, der leder til tidlig tilbagetrækning (Wilson et al., 2020).

Sociale aspekter på arbejdspladsen synes at betyde mest for kvinder

Et litteraturstudie af (Edge, Cooper & Coffey, 2017) finder nogle få studier om sociale aspekters betydning for fastholdelse. Iblandt disse studier var et studie af

Loretto og White (2006), som fandt, at kvinder oplevede, at sociale aspekter ved arbejdet var med til at understøtte et længere arbejdsliv, mens mænd ikke nævnte dette som en fremmer for at forlænge arbejdslivet (Edge, Cooper & Coffey, 2017).

Et svensk kvantitativt studie (Nilsson, 2020) finder, at personer, der oplever manglende støtte og hjælp fra ledere og kollegaer på arbejdspladsen, har lavere sandsynlighed for at kunne arbejde til 65-årsalderen. Når data blev opdelt efter køn, var denne sammenhæng kun statistisk signifikant for kvinder.

Betydning af anerkendelse fra ledelsen afhænger af forventet tilbagetræknings tidspunkt

Et dansk studie (Meng, Sundstrup & Andersen, 2020) finder, at de, der forventer at arbejde efter folkepensionsalderen, potentielt kan motiveres til at blive længere, hvis ledelsen anerkender deres arbejde, og hvis de bliver opfordret af arbejdspladsen til at forlænge arbejdslivet. Disse faktorer synes ikke lige så vigtige for personer, der forventede at trække sig tilbage tidligere.

Inklusion på arbejdspladsen kan fremme arbejde efter folkepensionsalderen

Et svensk kvalitativt studie (Hovbrandt, Håkansson et al., 2019) undersøger incitamenter til at forlænge arbejdslivet efter folkepensionsalderen blandt en række seniorer i alderen 66-71 år fra forskellige jobgrupper: konstruktion, teknik og ældreplejen.

Et af hovedfundene i studiet er, at sociale aspekter som at føle sig inkluderet i et team bidrager til, at seniorerne har lyst til fortsat at arbejde efter folkepensionsalderen. Dette blev særligt tydeligt i relation til kollegaer på arbejdspladsen, især når deltagerne beskrev deres mulighed for at være mentor for yngre kollegaer. Selvom resultaterne i denne undersøgelse generelt var positive med hensyn til støtte fra ledere og kollegaer, udtrykte deltagerne også nogle skuffelser over, at de ikke længere følte sig lige så inkluderede som tidligere på grund af deres alder. For eksempel blev de ikke længere inviteret til kompetenceudviklingsseminarer og helbredstjek, som de tidligere var blevet. Forfatterne fremhæver, at virksomheder kan fremme fastholdelse ved, at ledere tager aktivt afstand fra aldersdiskriminerende holdninger på arbejdspladsen (Hovbrandt, Håkansson et al., 2019).

Et andet svensk kvalitativt studie (Nilsson & Nilsson, 2021) undersøger organisatoriske handlinger og forslag, der understøtter et forlænget arbejdsliv og fremmer arbejdsevnen. Dette gøres gennem individuelle interviews og fokusgruppintervjuer med 145 deltagere (arbejdsgivere, seniormedarbejdere 55-72 år, fagforeningsmedarbejdere og HR-personale) af forskelligt køn, fra forskellige jobgrupper og professioner, fra mande- og kvindedominerede arbejdspladser og fra offentlig og privat sektor. Studiet finder, at social inklusion og social støtte på arbejdspladsen er et af

hovedtemaerne, der medvirker til medarbejdernes lyst til at arbejde længere. Studiet påpeger i den forbindelse, at det er nødvendigt, at seniormedarbejdere ved, at de er værdsatte, føler sig anerkendte og har mulighed for at deltage og bliver inkluderet i en social kontekst i organisationen.

Modsattede signaler fra ledelsen kan være en barriere for fastholdelse

Et norsk kvalitativt studie af Hesselberg (2024) undersøger, hvordan organisatoriske signaler (information om, hvad der forventes, værdsættes og belønnes af organisationen) former seniormedarbejdernes opfattelser af den psykologiske kontrakt i de senere faser af karrieren. Den psykologiske kontrakt kaster lys over relationelle dimensioner ved arbejdsforholdet og fokuserer på arbejdstagers opfattelse af, hvad arbejdstager "skylder" arbejdsgiveren, og hvad arbejdstager forventer at få igen. Dette undersøges gennem kvalitative interviews med senioransatte i alderen 50+ år i tre private virksomheder (teknologi-, ejendomsforvaltning- og finanssektoren). Analysen peger på, at virksomhederne sender forskellige typer signaler – både strukturelle og interaktionelle – som begge kan bryde den psykologiske kontrakt med senioransatte. Når organisationens signaler er tvetydige, kan det føre til brud på den psykologiske kontrakt og til negative reaktioner fra de ansatte. Organisatoriske praksisser, som sender modstridende signaler om alder og erfaring, kan fx give anledning til usikkerhed blandt senioransatte om, hvorvidt de er ønsket og værdsat, eller om ledelsen forsøger at presse dem ud af arbejdspladsen. For eksempel kan de opleve at få tilbagemelding om, at organisationen værdsætter deres kompetencer, samtidig med at de ser yngre ansatte få flere muligheder for karriereudvikling, end de selv får. Dette kan medvirke til, at seniorernes motivation falder, og føre til tidligere tilbagetrækning. Studiet peger på, at hvis man som virksomhed ønsker at beholde senioransatte, er det vigtigt at sikre klare og konsistente signaler som formidlere, at senioransatte er vigtige bidragsydere i organisationen.

4.2 Kollegialt niveau

I dette afsnit ser vi på, hvilken betydning social støtte, anerkendelse og stereotyper har for fastholdelse af seniorpersonalet på kollegialt niveau.

Kollegial støtte er en af de faktorer, som flere undersøgelser fremhæver som vigtig for at fastholde seniorpersonale. Omvendt kan frykten for, at kollegaer opfatter én som nedslidt – fx som mindre produktiv, mindre motiveret eller for gammel til at arbejde – udgøre en barriere for fastholdelse.

4.2.1 Fund i inkluderede studier

Social støtte fra kollegaer bidrager potentielt til, at seniorer arbejder længere

Flere studier har vist, at social støtte fra kollegaer har en positiv betydning for seniorers lyst til at blive længere på arbejdsmarkedet.

Sewdas og medforfattere (2020) undersøger en række forhold for seniorer både med og uden kronisk sygdom. For begge grupper gælder det, at lav indflydelse, lav jobtilfredshed og høje fysiske krav var forbundet med tidlig tilbagetrækning. Studiet finder, at et dårligt forhold til kollegaer er en væsentlig grund til frivillig tidlig tilbagetrækning blandt seniorer uden kronisk sygdom. På baggrund af dette fund argumenterer forfatterne for, at det kan fremme fastholdelse, hvis arbejdspladsen tilrettelægger arbejdet gennem team-samarbejder og styrkelse af kollegialt fællesskab (Sewdas et al., 2020).

Et svensk studie af Stengård og Leineweber m.fl. (2022) blandt seniorer (+59 år) finder, at social støtte, som dækker over atmosfæren på arbejdspladsen, opfattelse af sammenhængskraft mellem kollegaer og ledere, er associeret med at arbejde længere (fortsat i arbejde ved opfølgning 2 år senere).

Litteraturstudiet af Carlstedt m.fl. (2018) peger ligeledes på, at oplevelsen af godt kollegaskab understøtter, at seniormedarbejdere fortsætter med at arbejde efter folkepensionsalderen (Carlstedt et al., 2018).

Seniorers opfattelse af, hvad kollegaer og ledere tænker om dem, har betydning

Et dansk kvalitativt studie (Aabo, Mølgaard & Lassen, 2023) undersøger de komplekse veje, der leder til tilbagetrækning blandt seniormedarbejdere i finanssektoren og produktionsindustrien i Danmark. Studiet fokuserer på de fælles samt individuelle overvejelser og handlinger, der ligger forud for beslutningen om at gå på pension eller blive på arbejdsmarkedet. Studiet viser, hvordan pensionsbeslutningen er kompleks og ofte præget af usikkerhed om, hvordan andre opfatter ens arbejdsevne og eventuelle tilbagegang heri. Denne usikkerhed defineres i studiet som "worn-out syndrome", som demonstrerer, hvordan mange af interviewpersonerne frygter, at andre ser dem som nedslidte, fx som mindre produktive, mindre motiverede og for gamle til at arbejde.

Studiet anvender etnografiske metoder, herunder kvalitative interviews (92) med seniormedarbejdere, ledere, tillidsrepræsentanter og HR-personale i otte virksomheder og deltagerobservationer (25). Seniormedarbejderne var mellem 58-70 år. Studiet finder, at seniorer, især i finanssektoren, er usikre på deres status på

arbejdspladsen. Ofte er det svært at pege præcist på, hvad årsagerne til usikkerheden bunder i, men den kan bl.a. skyldes stereotype forestillinger om ældre medarbejdere, situationer, hvor seniorer mistolker signaler fra kollegaer, tidligere eksempler på kollegaer, der har trukket sig for sent tilbage fra arbejdsmarkedet, mangel på selvtillid, når de sammenligner sig med yngre kollegaer, samt en arbejdspladskultur, hvor der ikke er plads til tilbagegang i præstationsevne.

Studiet finder, at "worn-out syndrome" ofte spiller en rolle i beslutningen om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Forfatterne identificerer tre måder, hvorpå syndromet kommer til udtryk: 1) frygt for en allerede eksisterende tilbagegang i arbejdssevne, 2) frygt for, at ens kollegaer opfatter en som værende i tilbagegang i forhold til arbejdssevne, 3) frygt for fremtidig tilbagegang i arbejdssevne.

Senioransatte og deres evner bliver dog ofte i høj grad værdsat af både kollegaer og ledere, og de fleste af interviewpersonerne tænker også på dem selv som værende kompetente og dygtige. Kontrasten mellem usikkerheden og værdsættelsen skyldes ofte stereotyper, som fx forestillinger om, at seniorer er mere sårbare og i tilbagegang. Selvom studiet påpeger, at stereotype forståelser om seniorer spiller en væsentlig rolle i at fremkalde "worn-out syndromet" blandt seniorer, stammer syndromet ikke nødvendigvis fra, hvad kollegaer faktisk tænker om seniorerne, men nærmere fra, hvad seniormedarbejderne tænker, at deres kollegaer tænker om dem – eller hvad de kommer til at tænke om dem i fremtiden.

To litteraturstudier (Edge, Cooper & Coffey, 2017; Carlstedt et al., 2018) finder ligeledes, at negative og aldersbetingede holdninger til seniorer, særligt i forhold til evnen til at håndtere kravene på en travl og konkurrencepræget arbejdsplads samt seniorers negative selvopfattelser, optræder som barrierer for at forlænge arbejdslivet.

Stereotype forståelser om seniorer på arbejdspladsen kan være en barriere

Et svensk studie af Sousa-Ribeiro m.fl. (2021) finder, at der er en positiv sammenhæng mellem oplevede stereotyper på arbejdspladsen og sandsynligheden for at ønske at trække sig tilbage tidligere end forventet. Studiet fandt dog ikke fuld overensstemmelse mellem ønsket og faktisk tilbagetrækningstidspunkt. Selvom personer, som oplever stereotyper på arbejdspladsen, kan have et ønske om at trække sig tilbage tidligt, er det ikke nødvendigvis det, der sker i praksis.

Et litteraturstudie (Harris et al., 2018) samler litteratur, der undersøger aldersbaserede fordomme og dets implikationer for ansættelse af og muligheder for ældre medarbejdere på arbejdsmarkedet. Studiet finder fem studier, der belyser sammenhænge mellem aldersbaserede fordomme på arbejdspladsen og planer om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Studierne peger overordnet set på, at seniormedarbejdere, der oplevede aldersbaserede fordomme på arbejdspladsen, havde planer

om at trække sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end seniorer, der ikke oplevede aldersbaserede fordomme på arbejdspladsen.

4.3 Balance mellem belønning og indsats

I dette afsnit ser vi på betydningen af oplevet belønning på arbejdet set i forhold til ens indsats og dets betydning for seniormedarbejderes fastholdelse på arbejdsmarkedet.

Afsættet for at se på dette er en teoretisk forventning om, at ubalance mellem belønning og indsats har betydning for tilbagetrækningstidspunktet. Det vil sige en forventning om, at hvis man oplever ubalance mellem den indsats, man leverer, og den belønning, man får for sin indsats, så vil man potentielt være tilbøjelig til at trække sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet. Denne forventning er i forskningen formuleret som *effort-reward-imbalance-(ERI)-modellen* (Siegrist, 1996), som i udgangspunktet fokuserer på, at ubalance mellem høj indsats i arbejdet og lav belønning (i form af både løn, anseelse og karrieremuligheder) har negative konsekvenser for arbejdstagers helbred og trivsel.

4.3.1 Fund i inkluderede studier

Ikke et entydigt billede af, om ubalance mellem indsats og belønning har betydning

Et svensk studie (Stengård, Leineweber et al., 2022) undersøger betydningen af forskellige jobressourcer, herunder belønning for fastholdelse af seniorer 59+ år i forskellige stillingskategorier (manuelt, ikke-manuelt og selvstændigt arbejde).

Studiet bemærker, at nogle tidligere studier (som er fra årene 2013 og 2014 og derfor ikke indgår i vores litteraturudvalg) ikke havde fundet støtte for tesen om, at ubalance mellem belønning og indsats påvirker tilbagetrækning. Stengård et al. (Stengård, Leineweber et al., 2022) finder imidlertid, at der er en positiv sammenhæng mellem fastholdelse og lav ubalance mellem indsats og belønning i form af aflønning, anseelse og karrieremuligheder. Studiet finder videre, at betydningen af lav ubalance mellem indsats og belønning bliver større med alderen.

Et litteraturstudie (Browne et al., 2018) finder modsat Stengård og Leineweber m.fl. ikke tilstrækkelig evidens for at kunne sige, om ubalance mellem indsats og belønning har betydning for fastholdelse af seniorer.

4.4 Opsamling

I dette kapitel har vi samlet resultater fra 19 studier, der har undersøgt, hvordan social støtte, samarbejde med leder og kollegaer samt stereotype forestillinger om seniormedarbejdere påvirker deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Disse forhold belyses i en række studier, ofte i sammenhæng med andre jobforhold. Nogle kvalitative studier har primært haft fokus på de sociale forhold på arbejdspladsen, hvorimod andre har set på flere jobforholds betydning for fastholdelse. Kapitlet har desuden kort sammenfattet fund fra de eneste to studier, vi har fundet med vores inklusionskriterier, der belyser betydningen af ubalance mellem belønning og indsats for fastholdelsen.

Der er tegn på, at det fremmer fastholdelsen af seniorer, hvis ledelsen anerkender seniormedarbejdernes indsats. Nogle studier peger også på, at det har en positiv indvirkning, hvis ledelsen aktivt opmuntrer seniorer til at blive længere på arbejdspladsen. Det er dog vigtigt, at der i anerkendelsen fra ledelsen er overensstemmelse imellem formelle politikker (fx en strategi om, at alle anerkendes, og at alle kompetenceudvikles) og den faktiske adfærd. Forskningen peger på, at når seniorer tilbydes lærings- og udviklingsmuligheder på lige fod med andre medarbejdergrupper, og når de føler sig inkluderet i både det faglige og sociale fællesskab, kan det bidrage til, at de føler sig anerkendt og værdsat på arbejdspladsen.

Kollegial støtte ser også ud til at have positiv betydning for seniorers ønsker om at blive længere tid på arbejdsmarkedet. Nogle studier peger på, at dette især har betydning for kvinder, der i højere grad end mænd synes at vægte sociale relationer på arbejdspladsen, når de overvejer, hvor længe de vil blive på arbejdsmarkedet.

Aldersbaserede fordomme og stereotyper kan omvendt have negativ betydning for seniorers motivation for at blive længere i jobbet. Nogle seniorer oplever usikkerhed om, hvordan deres arbejdsevne opfattes af kollegaer og ledere – især en frygt for at blive set som mindre produktive. Denne usikkerhed udspringer ofte af stereotype forestillinger om seniorer. Der er tegn på, at sådanne fordomme og stereotyper kan fremme ønsket om tidlig tilbagetrækning, men det er mere uklart, om det har betydning for, hvornår seniorer faktisk trækker sig tilbage.

En specifik form for anerkendelse er den belønning, som ens arbejdsindsats kan afløbe i form af fx løn, status, karrieremuligheder og jobsikkerhed. Vi har kun fundet få studier af dette, og de giver ikke et entydigt billede af, om ubalance mellem indsats og belønning har betydning for fastholdelse.

Der tegner sig alt i alt et billede af, at arbejdspladser med fordel kan stræbe efter en arbejdspladskultur, der aktivt værdsætter og anerkender seniormedarbejdernes erfaring og kompetencer. Dette kan bidrage til generel jobtilfredshed og styrke tilknytningen til arbejdspladsen, hvilket kan fremme længere arbejdsliv.

> **Dokumentation**

5 Metode

Vidensopsamlingen har taget udgangspunkt i forskellige typer af jobforhold på arbejdspladser, der er nævnt i det forskningsmæssige afsæt i kapitel 1.

I dette kapitel gennemgås den anvendte metode til at fremsøge, kode og formidle fund fra studier. Kapitlet indeholder følgende emner:

- Design og søgestrategi
- Søgekriterier og emneord
- Databaser
- Inklusions- og eksklusionskriterier
- Procedure for screening
- Kodning og analyse af studier.

5.1 Design og søgestrategi

Vidensopsamlingens design er todelt:

A) Sonderende søgning

Den sonderende søgning blev gennemført i første halvår af 2024, i perioden 16.2-14.3 2024. Der blev fremsøgt litteratur gennem bloksøgning og kædesøgning. Ved bloksøgning opdeler man de forskellige emnefacetter i blokke, der søges i kombinationer med OR/AND, de booleske operatorer, der benyttes ved kombinatorisk søgning. Kædesøgning betyder, at man tager udgangspunkt i kendte referencer, som man ved er relevante for ens problemstilling. Dels ses på, hvilke andre kilder disse referencer henviser til, dels ses på, hvilke emneord, som de mest relevante referencer er indekseret efter.

I bloksøgningen er der kombineret søgestrengte på baggrund af emneord, som indfanger:

- Målgruppen
- Fastholdelse
- Tilbagetrækning

- Jobforhold samt undergrupper som
 - uddannelse
 - køn
 - erhvervsgrupper/jobtyper.

Eftersom emneordene varierer på tværs af databaserne, er der søgt individuelt i de forskellige databaser. Bloksøgningen er udført i de følgende internationale databaser: Web of Science, PsycInfo (Ebsco), SocIndex (Ebsco) og Google Scholar.

Fundene fra bloksøgningen er sideløbende brugt til kædesøgning baseret på referencelister.

Som udgangspunkt har forventningen været, at litteraturen på feltet er relativt omfattende, hvorfor der i den første fase blev udført en relativt smal søgning. Den eksplorative litteratursøgning resulterede i 130 studier. Efter afgrænsning af relevante emneord, screening af titel og abstract og fjernelse af dubletter blev antallet af relevante studier reduceret til 54. Screening af de 54 studier gav et billede af de væsentligste fokusområder i den eksisterende forskning, fx i forhold til forskellige typer af arbejdsforhold, der har betydning for ældres tilbagetrækning på arbejdsmarkedet, samt hvilke studietyper der er gennemført for hvilke lande. Videre gav læsningen et klarere billede af relevante emneord og søgekriterier.

Med udgangspunkt i disse studier har vi tilrettelagt en mere systematisk litteratursøgning.

B) Systematisk litteratursøgning

Den systematiske litteratursøgning indeholder følgende elementer:

- Søgekriterier og emneord
- Databaser
- Inklusions- og eksklusionskriterier
- Kodning af studier.

5.2 Søgekriterier og emneord

De overordnede søgekriterier i den systematiske litteratursøgning svarer til de kriterier, som blev anvendt i den eksplorative fase. Disse fremgår af Tabel 5.1.

Tabel 5.1 Søgekriterier – overordnet

Søgekriterier	
Sprog	Dansk, norsk, svensk, engelsk
Periode	Enkeltstudier: 2015-2024 Reviews: 2009-2024
Geografisk område	Enkeltstudier: Danmark, Sverige, Norge, Finland og Holland Reviews: Europa og USA
Publikationstyper	Videnskabelige artikler, grå litteratur (fx rapporter, notater), bøger og ph.d.-afhandlinger

I Tabel 5.2 ses et overblik over nogle af de anvendte søgeord, der er taget udgangspunkt i i litteratursøgningen. Der er også søgt på norsk og svensk i de relevante databaser.

Tabel 5.2 Anvendte søgeord

	Dansk	Engelsk
Målgruppen	Ældre medarbejdere Seniormedarbejdere Seniorpersonale Ældre mennesker Seniorer Tidlig pensionsalder Folkepensionsalder Pensionsalder Tæt på pension Pensionsplanlægning Ældre menneskers beskæftigelse Beskæftigede seniorer	Older workers/employees Senior workers/employee Older people Ageing Seniors Early retirement age (before statutory retirement age) Statutory retirement age Retirement age Near retirement Retirement planning Intending retirement age Employment of older people Psychosocial retirement Physical retirement Retirement behavior
Fastholdelse	Fastholdelse Fastholdelse af seniorpersonale Medarbejderfastholdelse Fastholde seniorpersonale Stay faktorer	Retention Senior employee retention Employee retention Retaining senior employees Stay factors

Dansk		Engelsk
	Forlængelse af arbejdslivet	Prolonged working Extended work life Prolonging labor force participation
Tilbagetrækning	Push faktorer Pull faktorer Jump faktorer Beslutning om at stoppe med at arbejde	Push factors Pull factors Jump Decide to stop working Decide to leave the workforce
Jobforhold	Jobforhold Arbejdsvilkår Faktorer på arbejdspladsen Psykosociale faktorer Fysiske faktorer Psykosociale jobforhold Jobressourcer Jobkrav Arbejdsbelastning Jobkontrol Arbejdslivskvalitet Medarbejderindflydelse Jobtilfredshed Arbejdsglæde Social støtte Støtte fra kollegaer Støtte fra ledelse Indflydelse på jobbet Anerkendelse Inklusion på arbejdspladsen Fritid Fleksibilitet Fleksibilitetsformer Fleksibilitetsmuligheder Fleksible arbejdstider Hybridarbejde Nedsat arbejdstid Stress Fysiske arbejdskrav Psykiske arbejdskrav Selvstændighed Seniorordning Bæredygtige ansættelsesformer Kompetenceudvikling Seniorpolitik Senioraftale Seniorordning	Working conditions Work conditions Occupational health Job factors Psychosocial predictors/factors Physical factors Psychosocial work characteristics Job resources Job demands Job strain Job control Quality of work life Employee influence Job satisfaction Work happiness Social support Workplace Influence Support from co-workers Support from supervisors Recognition Inclusion at work Free time Flexibility Stress Physical work demands Psychological work demand Independence Senior employee scheme Retirement Policies Sustainable employment Skill discretion Opportunities to develop
Undergrupper	Jobtitel Stillingskategori Jobtype Stillesiddende arbejde Fysisk arbejde	Job title Job classification Job type Sedentary work Physical work

Dansk	Engelsk
Ufaglært	Unskilled worker
Uddannelse	Education
Videregående uddannelse	Tertiary education
Køn	Gender
Kønsforskelle	Gender differences
Blue collar	Blue collar
White collar	White collar
Arbejderklasse	The working class

5.3 Databaser

Søgningen blev gennemført i nationale, nordiske og internationale databaser samt på hjemmesider. I databaserne er anvendt søgeord inden for databasernes egne emneord samt frittekstsøgning. De anvendte databaser er angivet i Boks 5.1.

Boks 5.1 Afsøgte databaser og hjemmesider

- Netpunkt (bibliotek.dk)
- NORA – Forskningspublikationer Danmark
- LIBRIS
- SwePub
- ORIA
- Cristin
- Research.fi
- SocIndex (Ebsco)
- PsycInfo (Ebsco)
- Sociological Abstracts (ProQuest)
- PubMed
- En række danske, svenske, norske, finske, hollandske og internationale hjemmesider

5.4 Inklusions- og eksklusionskriterier

Fokus for videnopsamlingen er alle studier, hvor jobforhold i relation til seniorers tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er belyst. De studier, som er identificeret, er efterfølgende screenet på baggrund af en række inklusions- og eksklusionskriterier. Inklusions- og eksklusionskriterierne tydeliggør og afgrænser, hvilke publikationer der medtages i vidensopsamlingen.

Selvom vi søgte efter enkeltstudier i perioden 2015-2024 og litteraturreviews fra 2009-2024, har vi senere i processen ændret vores inklusionskriterier for perioden på enkeltstudier 2019-2024 og litteraturreviews fra 2017-2024. Det skyldes, at forskningslitteraturen på området er relativt omfattende, og vi har derfor prioriteret at få den nyeste forskning med.

Som udgangspunkt inkluderes litteratur, der lever op til følgende inklusionskriterier:

Tabel 5.3 Inkluderet og ekskluderet litteratur

	Inkluderes	Ekskluderes
Område og målgruppe	Alle studier, hvor jobforhold i relation til seniorers tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet belyses. Som udgangspunkt er målgruppen seniorer, der er lønmodtagere og er over 55 år, men alle studier, der behandler målgruppen "seniorer", "old workers" eller lignende, inkluderes ligeledes, hvis studierne afreporterer separat på aldersgruppen 55+ år.	Studier, der fokuserer på specifikke faggrupper, fx pædagoger, læger eller lignende og deres jobforhold inkluderes ikke. Studier, der fokuserer på selvstændige seniorer ekskluderes. Studier, hvor fokus er på seniorers helbred, sygdom eller lignende, og som altså <u>ikke</u> fokuserer på beskæftigelse og jobforhold ekskluderes. Studier, der fokuserer på et strukturelt niveau, såsom pensionsreformer og lignende og altså ikke på arbejdspladsniveau, ekskluderes. Krisetider som fastholdelse under covid-19 ekskluderes.
Årstal	Litteraturstudier: 2017-2024 Enkeltstudier: 2019-2024	Studier foretaget før 2017 Studier foretaget før 2019
Geografi	Danmark, Sverige, Norge, Finland. Studier, der dækker bredere geografiske områder (Fx Europa), herunder ét eller flere af de ovennævnte lande, kan også inkluderes.	Øvrige lande
Sprog	Engelsk, dansk, norsk eller svensk	Øvrige sprog
Publikationstype	Videnskabelige artikler	Grå litteratur, bøger, publikationer uden eller med mangelfuld data- og metodebeskrivelse, håndbøger, pjecer, inspirationsmateriale, pilotstudier, udviklingsprojekter, ph.d.-afhandlinger, bacheloropgaver og specialer.

Fokus er først og fremmest på studier, der handler om jobforhold, og hvilke af disse jobforhold der hhv. fremmer og hæmmer, at seniorer bliver flere år på arbejdsmarkedet, og hvad virksomheder kan gøre for at tilpasse disse forhold til deres seniormedarbejderes behov. Derudover er fokus på studier, der handler om, hvilke jobforhold der især er vigtige for forskellige grupper (fx afhængigt af køn og jobtype).

5.5 Procedure for screening

Med udgangspunkt i inklusions- og eksklusionskriterierne gennemførtes en screening af litteraturen i tre faser.

- I **første screeningsfase** søgtes de udvalgte elektroniske databaser og hjemmesider og blev samlet i en database i Refworks.
- I **anden screeningsfase** blev kilderne vurderet nærmere ud fra abstracts i forhold til inklusions- og eksklusionskriterierne. I første omgang blev der foretaget en stikprøvescreening, hvor de deltagende projektmedarbejdere gennemgik hver et udvalg af mulige kilder og foretog egen-kodning og screening i forhold til de opstillede inklusions- og eksklusionskriterier. Der blev afholdt møde i projektgruppen med fokus på, om man havde valgt samme studier som relevante, måske-relevante eller ikke-relevante. På baggrund af mødet blev inklusions- og eksklusionskriterier tilpasset.
- I **tredje screeningsfase** blev studierne gennemgået i fuldtæst. På baggrund af fuldtæstlæsningen blev det bestemt, om der skulle ske en yderligere afgrænsning af, hvilke studier som skulle danne grundlag for afrapporteringen.

5.6 Kodning og analyse af studier

Hovedoplysninger om de enkelte inkluderede studier blev eksporteret til Excel.

Der blev dannet en oversigt i Excel, hvor der for hvert studie blev angivet:

- Forfatter og publikationsdetaljer
- Land/nationalitet på studiet
- Hvilke jobforhold, som studiet belyser, som udgangspunkt efter følgende kategorier:

- Arbejdets indhold og organisering, som primært består af en række tilpasningsmuligheder:
 - Jobkontrol, fleksibilitet, udviklingsmuligheder, oplevelse af tilfredshed og mening i arbejdet og senioraftaler og -ordninger på arbejdspladsen
- Jobkrav (arbejdsvilkår)
 - Fysiske krav, arbejdstempo og arbejdsmængde, psykiske krav og arbejdsgange og samarbejdsformer
- Social støtte, anerkendelse og stereotyper
 - Inklusion fra ledelsen og kollegaer både i det faglige og sociale fællesskab, aldersbestemte fordomme m.m.
- Den/de metodiske tilgange og det empiriske grundlag
- Konklusioner/væsentlige fund.

Herefter blev hvert studie gennemgået, og fund formidlet et eller flere steder under de forskellige temaer i rapporten.

Litteratur

- Aabo, M.G., Mølgaard, K. & Lassen, A.J. 2023, "The worn-out syndrome: Uncertainties in late working life triggering retirement decisions", *PloS One*, vol. 18, no. 3, pp. e0282905.
- Albertsen, K., Jensen, P.H., Andersen, L.L., Nielsen, P. & Pedersen, F. 2020, "Seniorpolitiske tiltag – afgrænsning, udbredelse og medarbejdernes kendskab" in *Seniorarbejdsliv* Frydenlund, Frederiksberg, pp. 106–123.
- Albertsen, K., Jensen, P.H., Gensby, U. & Pedersen, F. 2020, "Udvikling og implementering af seniorpolitik – opmærksomhedspunkter for relationer og samarbejde" in *Seniorarbejdsliv* Frydenlund, Frederiksberg, pp. 123–143.
- Andersen, L.L., Albertsen, K., Gensby, U., Meng, A., Jensen, P.H. & Sundstrup, E. 2020, "Udbredelse og opfattelse af push og stay i et lønmodtagerperspektiv" in *Seniorarbejdsliv*, pp. 75–91.
- Andersen, L.L., Calatayud, J., Núñez-Cortés, R., Polo-López, A. & López-Bueno, R. 2024, "Facilitators and barriers for working beyond statutory pension age: A prospective cohort study across 26 European countries", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 50, no. 8, pp. 622–630.
- Andersen, L.L., Jensen, P.H., Meng, A. & Sundstrup, E. 2019, "Strong Labour Market Inequality of Opportunities at the Workplace for Supporting a Long and Healthy Work-Life: The SeniorWorkingLife Study", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 16, no. 18, pp. 3264.
- Andersen, L.L., Jensen, P.H. & Sundstrup, E. 2020, "Barriers and opportunities for prolonging working life across different occupational groups: the SeniorWorkingLife study", *European Journal of Public Health*, vol. 30, no. 2, pp. 241–246.
- Andersen, L.L., Seeberg, K.G.V., Sørensen, O.H., Meng, A. & Sundstrup, E. 2024, *Fleksibilitet i seniorarbejdslivet*, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København.
- Andersen, L.L., Sørensen, O.H., Meng, A. & Sundstrup, E. 2023, *Motiver, muligheder og barrierer for et længere arbejdsliv i Danmark: SeniorArbejdsLiv: tidsudvikling fra 2018 til 2022*, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), København.
- Andersen, L.L., Thorsen, S.V., Larsen, M., Sundstrup, E., Boot, C.R.L. & Rugulies, R. 2021, "Work factors facilitating working beyond state pension age: Prospective cohort study with register follow-up", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 47, no. 1, pp. 15–21.
- Anxo, D. & Ericson, T. 2023, "Senior citizens' intrinsic and extrinsic work motivation", *International Journal of Manpower*, vol. 44, no. 9, pp. 216–236.

- Anxo, D., Ericson, T. & Herbert, A. 2019, "Beyond retirement: who stays at work after the standard age of retirement?", *International Journal of Manpower*, vol. 40, no. 5, pp. 917–938.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. 2007, "The Job Demands-Resources model: state of the art", *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, no. 3, pp. 309–328.
- Bjuhr, M., Engström, M., Welmer, A., Elmståhl, S. & Sjölund, B. 2024, "Being Active in Working Life at Age 60, 66, and 72", *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. Online first, pp. 1–18.
- Böckerman, P., Bryson, A., Ilmakunnas, I. & Ilmakunnas, P. 2024, *Does high involvement management make you work longer? Insights from linked survey and register data (IZA Discussion Paper No. 16827)*, IZA – Institute of Labor Economics, Bonn.
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. 2020, "Do good working conditions make you work longer? Analyzing retirement decisions using linked survey and register data", *The Journal of the Economics of Ageing*, vol. 17, pp. 1–11.
- Bolvig, I. 2025, *Effekter af tilbagetrækningsreformer. Litteraturstudie af effekter på arbejdsmarkedstilknøytning og arbejdskraftefterspørgsel samt spillover-effekter på familien*, VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, København.
- Bratun, U., Asaba, E. & Zurc, J. 2023, "Motives of retirement-aged workers and the importance of doing, being, becoming, and belonging: A systematic review of qualitative studies", *Journal of Occupational Science*, vol. 30, no. 3, pp. 420–437.
- Browne, P., Carr, E., Fleischmann, M., Xue, B. & Stansfeld, S.A. 2018, "The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review", *European Journal of Ageing*, vol. 16, no. 1, pp. 73–82.
- Carlstedt, A.B., Brushammar, G., Bjursell, C., Nystedt, P. & Nilsson, G. 2018, "A scoping review of the incentives for a prolonged work life after pensionable age and the importance of 'bridge employment'", *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, vol. 60, no. 2, pp. 175–189.
- Edge, C.E., Cooper, A.M. & Coffey, M. 2017, "Barriers and facilitators to extended working lives in Europe: a gender focus", *Public Health Reviews*, vol. 38, pp. 1–27.
- Fridriksson, J.F., Tómasson, K., Midtsundstad, T., Mehlum, I.S., Hilsen, A.I., Nilsson, K. & Albin, M. 2017, *Working environment and work retention (TemaNord)*, Nordic Council of Ministers / Nordisk Ministerråd, Copenhagen.
- Frøyland, K. & Terjesen, H.C.A. 2020, "Workplace perceptions of older workers and implications for job retention", *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 10, no. 2, pp. 23–41.

- Halvari, H. & Olafsen, A.H. 2022, "Will they stay or will they go? Motivational profiles, retirement-related correlates, and retirement intentions among 58–72-year-old workers", *Frontiers in Psychology*, vol. 13, pp. 807752.
- Harris, K., Krygsman, S., Waschenko, J. & Laliberte Rudman, D. 2018, "Ageism and the Older Worker: A Scoping Review", *The Gerontologist*, vol. 58, no. 2, pp. e1–e14.
- Hesselberg, H.S. 2024, "Organisasjonssignalers innvirkning på den psykologiske kontrakten sent i karrieren", *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, vol. 65, no. 3, pp. 163–179.
- Hovbrandt, P., Carlsson, G., Nilsson, K., Albin, M. & Håkansson, C. 2019, "Occupational balance as described by older workers over the age of 65", *Journal of Occupational Science*, vol. 26, no. 1, pp. 40–52.
- Hovbrandt, P., Håkansson, C., Albin, M., Carlsson, G. & Nilsson, K. 2019, "Prerequisites and driving forces behind an extended working life among older workers", *Scandinavian journal of occupational therapy*, vol. 26, no. 3, pp. 171–183.
- Hvid, H. 2009, "To be in control. Vejen til godt psykisk arbejdsmiljø, læring og innovation?", *Tidsskrift for Arbejdsliv*, vol. 11, no. 1, pp. 11.
- Jensen, P.H. 2020, "Kontekst og begrebsramme" in *Seniorarbejdsliv*, ed. P.H. Jensen, Frydenlund, Frederiksberg, pp. 8–27.
- Jensen, P.H., Mogensen, M. & Pihl-Thingvad, S. 2020, "Seniorers arbejdsliv på kanten – mellem at blive eller gå?", *Tidsskrift for Arbejdsliv*, vol. 22, no. 1, pp. 5–11.
- Jonsson, R., Hasselgren, C., Dellve, L., Seldén, D., Larsson, D. & Stattin, M. 2021, "Matching the Pieces: The Presence of Idiosyncratic Deals and Their Impact on Retirement Preferences Among Older Workers", *Work, Aging & Retirement*, vol. 7, no. 3, pp. 240–255.
- Karasek, R.A. 1979, "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign", *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, no. 2, pp. 285–308.
- Karasek, R.A. & Theorell, T. 1990, *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books, New York, NY.
- Komp-Leukkunen, K. 2024, "Extended working lives in Denmark and Finland: influences of computerization", *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 14, no. S12, pp. 87–104.
- Komp-Leukkunen, K., Poli, A., Hellevik, T., Herlofson, K., Heuer, A., Norum, R., Solem, P.E., Khan, J., Rantanen, V. & Motel-Klingebiel, A. 2022, "Older Workers in Digitalizing Workplaces: A Systematic Literature Review", *The Journal of Aging and Social Change*, vol. 12, no. 2, pp. 37–59.

- Larsen, M. 2008, "Does Quality of Work Life Affect Men and Women's Retirement Planning Differently?", *Applied Research in Quality of Life*, vol. 3, no. 1, pp. 23–42.
- Larsen, M. & Amilon, A. 2019, *Tilbagetrækningsalder og tilbagetrækningsårsager: opgørelser på Ældredatabasen*, VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, København.
- Lassen, A.J. 2024, "Aldringsforsker: Hvem vil gerne fastholdes på arbejdsmarkedet? - seniormonitor.dk", *Seniormonitor.dk*, 24. sept. 2024.
- Lassen, A.J. 2022, *Seneskift - Når seniorer skal finde nyt job*, Ældre Sagen, København.
- Loretto, W. & White, P. 2006, "Work, More Work and Retirement: Older Workers' Perspectives", *Social policy and society: a journal of the Social Policy Association*, vol. 5, no. 4, pp. 495–506.
- Meng, A., Jensen, P.H.&, Albertsen, K., Sundstrup, E. & Andersen, L.L. 2020, "Stereotypier, fordomme og aldersdiskrimination" in *Seniorarbejdsliv*, ed. P.H. Jensen, Frydenlund, Frederiksberg.
- Meng, A., Sundstrup, E. & Andersen, L.L. 2020, "Factors Contributing to Retirement Decisions in Denmark: Comparing Employees Who Expect to Retire before, at, and after the State Pension", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 17, no. 9, pp. 1–12.
- Mori, K., Odagami, K., Inagaki, M., Moriya, K., Fujiwara, H. & Eguchi, H. 2023, "Work engagement among older workers: a systematic review", *Journal of Occupational Health*, vol. 66, no. 1, pp. uiad008.
- Myllyntausta, S., Virtanen, M., Pentti, J., Kivimäki, M., Vahtera, J. & Stenholm, S. 2022, "Why do men extend their employment beyond pensionable age more often than women? A cohort study", *European Journal of Ageing*, vol. 19, no. 3, pp. 599–608.
- Nilsson, K. 2020, "When is work a cause of early retirement and are there any effective organizational measures to combat this? A population-based study of perceived work environment and work-related disorders among employees in Sweden", *BMC Public Health*, vol. 20, no. 1, pp. 716–5.
- Nilsson, K., Hydbom, A.R. & Rylander, L. 2011, "Factors Influencing the Decision to Extend Working Life or Retire", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 37, no. 6, pp. 473–480.
- Nilsson, K. & Nilsson, E. 2021, "Organisational Measures and Strategies for a Healthy and Sustainable Extended Working Life and Employability—A Deductive Content Analysis with Data Including Employees, First Line Managers, Trade Union Representatives and HR-Practitioners", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 18, no. 11, pp. 5626.

- Nivalainen, S. 2022, "From plans to action? Retirement thoughts, intentions and actual retirement: an eight-year follow-up in Finland", *Ageing & Society*, vol. 42, no. 2, pp. 112–142.
- OECD 2019, *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris.
- Pak, K., Kooij, D.T.A.M., De Lange, A.H. & Van Veldhoven, M.J.P.M. 2019, "Human Resource Management and the ability, motivation and opportunity to continue working: A review of quantitative studies", *Human Resource Management Review*, vol. 29, no. 3, pp. 336–352.
- Pejtersen, J.H., Kristensen, T.S., Borg, V. & Bjorner, J.B. 2010, "The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire", *Scandinavian Journal of Public Health*, vol. 38, no. 3 suppl, pp. 8–24.
- Qvist, J.Y. 2024, "Managing an ageing workforce: workplace retention practices and early labour market exit", *Socio-Economic Review*, vol. 22, no. 3, pp. 1477–1500.
- Qvist, J.Y. 2021, "The working class and early retirement in Denmark: individual push factors", *Ageing and Society*, vol. 41, no. 9, pp. 2118–2142.
- Qvist, J.Y. & Jensen, P.H. 2022, "The Retention of Older Employees and Core Work Activities: Evidence from Denmark", *The Gerontologist*, vol. 62, no. 7, pp. 1071–1081.
- Riekhoff, A.J., Järnefelt, N. & Laaksonen, M. 2020, "Workforce Composition and the Risk of Labor Market Exit Among Older Workers in Finnish Companies", *Work Aging and Retirement*, vol. 6, no. 2, pp. 88–100.
- Schram, J.L.D., Solovieva, S., Leinonen, T., Viikari-Juntura, E., Burdorf, A. & Robroek, S.J.W. 2021, "The influence of occupational class and physical workload on working life expectancy among older employees", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 47, no. 1, pp. 5–14.
- Sewdas, R., Thorsen, S.V., Boot, C.R.L., Bjørner, J.B. & van der Beek, A.J. 2020, "Determinants of voluntary early retirement for older workers with and without chronic diseases: A Danish prospective study", *Scandinavian Journal of Public Health*, vol. 48, no. 2, pp. 190–199.
- Siegrist, J. 1996, "Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions", *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 1, no. 1, pp. 27–41.
- Solem, P.E., Hauge, L., Hellevik, T. & Herlofson, K. 2024, "Older workers and work exit preferences in a digitalized working life", *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 14, no. S12, pp. 71–86.
- Sousa-Ribeiro, M., Bernhard-Oettel, C., Sverke, M. & Westerlund, H. 2021, "Health- and Age-Related Workplace Factors as Predictors of Preferred, Expected, and Actual Retirement Timing: Findings from a Swedish Cohort Study",

- International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 18, no. 5, pp. 2746.
- Stengård, J., Leineweber, C., Virtanen, M., Westerlund, H. & Wang, H. 2022, "Do good psychosocial working conditions prolong working lives? Findings from a prospective study in Sweden", *European Journal of Ageing*, vol. 19, pp. 677–688.
- Stengård, J., Leineweber, C. & Wang, H. 2023, "Prolonging working life among blue-collar workers: The buffering effect of psychosocial job resources on the association between physically demanding and hazardous work and retirement timing", *SSM - Population Health*, vol. 22, pp. 1–11.
- Stengård, J., Virtanen, M., Leineweber, C., Westerlund, H. & Wang, H. 2022, "The Implication of Physically Demanding and Hazardous Work on Retirement Timing", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 19, no. 13, pp. 1–15.
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 2025, *Hvad driver beskæftigelsen i de enkelte kommuner? Analyse*, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, [U.st.].
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 2024, *Folkepensionsalderen nu og fremover*.
- Sundstrup, E., Meng, A., Ajslev, J.Z.N., Albertsen, K., Pedersen, F. & Andersen, L.L. 2022, "New Technology and Loss of Paid Employment among Older Workers: Prospective Cohort Study", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 19, no. 12, pp. 7168. doi: 10.3390/ijerph19127168.
- Sundstrup, E., Thorsen, S.V., Rugulies, R., Larsen, M., Thomassen, K. & Andersen, L.L. 2021, "Importance of the Working Environment for Early Retirement: Prospective Cohort Study with Register Follow-Up", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 18, no. 18, pp. 9817. doi: 10.3390/ijerph18189817.
- Svarer, M. 2022, "Arbejdsmarkedet og tilbagetrækning" in *Et aldrende Danmark*, eds. T.M. Andersen & J.R. Skaksen, Gyldendal, København, pp. 132–145.
- Thorsen, S.V., Jensen, P.H. & Bjørner, J.B. 2016, "Psychosocial work environment and retirement age: a prospective study of 1876 senior employees", *International archives of occupational and environmental health*, vol. 89, no. 6, pp. 891–900.
- Thorsen, S.V., Rugulies, R., Løngaard, K., Borg, V., Thielen, K. & Bjørner, J.B. 2012, "The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement", *International Archives of Occupational and Environmental Health*, vol. 85, no. 4, pp. 437–445.
- Undem, K., Leinonen, T., Kristensen, P., Merkus, S.L., Hasting, R.L., Gran, J.M. & Mehlum, I.S. 2022, "Gender Differences in Associations between Biomechanical and Psychosocial Work Exposures and Age of Withdrawal from Paid

Employment among Older Workers", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 19, no. 17, pp. 10563.

Wilson, D.M., Errasti-Ibarrondo, B., Low, G., O'Reilly, P., Murphy, F., Fahy, A. & Murphy, J. 2020, "Identifying contemporary early retirement factors and strategies to encourage and enable longer working lives: A scoping review", *International Journal of Older People Nursing*, vol. 15, no. 3, pp. e12313.

Wulff, A.L. & Lassen, A.J. 2023, *Kompetenceudvikling 55+. 55+ medarbejderes kompetenceudvikling i staten af*, Center for Humanistisk Sundhedsforskning, Det Humanistiske Fakultet, Københavns Universitet, København.



AALBORG
UNIVERSITET



VIDENSCENTER FOR FASTHOLDELSE
AF SENIORER PÅ ARBEJDSMARKEDET

VIVÉ