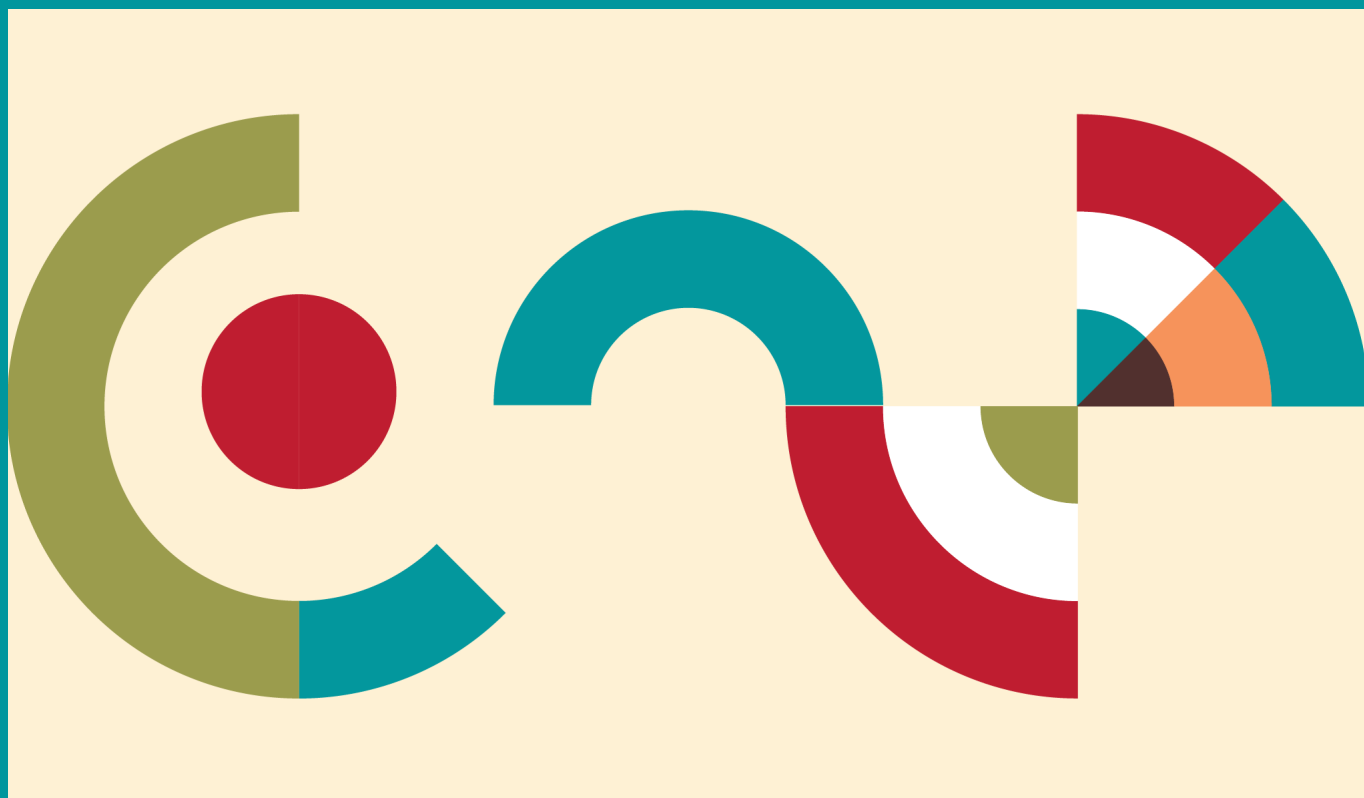


Seniorers arbejdsliv

Status og udviklingstræk de seneste to årtier



Seniorers arbejdsliv
– Status og udviklingstræk de seneste to årtier

© VIVE og forfatteren, 2026

e-ISBN: 978-87-7582-569-1

Projekt: 303025

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 en politisk målsætning om, at seniorerne skal blive længere tid på arbejdsmarkedet. Målsætningen skal bl.a. ses i lyset af, at vi bliver flere ældre i befolkningen. Seniorernes arbejdsliv spiller en vigtig rolle for, hvor længe de bliver ved med at arbejde.

Denne rapportes formål er at belyse og diskutere, hvordan seniorernes arbejdsliv er i dag, hvordan det har udviklet sig i de seneste to årtier, og hvad der ligger bag denne udvikling.

Målgruppen for rapporten er politikere, embedsmænd, faglige organisationer, forskere og andre med interesse for feltet.

Rapporten er skrevet af projektchef og leder af Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet, Mona Larsen. Udkast til rapporten har været læst og kommenteret af to eksterne reviewere, der takkes for værdifulde kommentarer.

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

Kræn Blume

Forsknings- og analysechef
for VIVE Sociale forhold og Arbejdsmarked



Indholdsfortegnelse

Hovedresultater	5
Afrapportering	11
1 Formål og datagrundlag	12
1.1 Formål	12
1.2 Datagrundlag	14
2 Seniorers jobsituation	17
2.1 Beskæftigelse	17
2.2 Lønmodtager eller selvstændig?	20
2.3 Jobmobilitet	21
2.4 Aktuell situation, udviklingstendenser og bagvedliggende årsager	23
3 Seniorers arbejdsvilkår	26
3.1 Sammensætning af beskæftigede seniorer	26
3.2 Krav til fysisk styrke	29
3.3 Tilfredshed med arbejdsvilkår	31
3.4 Muligheder på arbejdspladsen	33
3.5 Udfordringer med at honorere jobkrav	35
3.6 Gener for trivsel	37
3.7 Vanskeligheder ved at udføre arbejdet	39
3.8 Muligheder for tilpasninger	41
3.9 Både muligheder og udfordringer i dag	43
3.10 Færre med muligheder, flere med udfordringer i dag end tidligere	44
3.11 Hvad ligger bag udviklingstendenserne?	45
Dokumentation	47
Litteratur	48
Bilag 1 Ældredatabasen: antal respondenter og svarprocenter	52
Bilag 2 Dekomponeringsanalyse	53
Bilag 3 Resultater af dekomponeringsanalyse af ændringer i arbejdsvilkår	55

Hovedresultater

Både antallet og andelen af ældre i befolkningen stiger og vil fortsat stige i de kommende årtier. Denne demografiske udvikling kan betyde, at udgifterne til offentlig forsørgelse stiger, mens skatteindtægterne falder. Samtidig er beskæftigelsen historisk høj, og der er mangel på arbejdskraft. Som følge heraf er der en politisk målsætning om, at seniorerne skal blive længere tid på arbejdsmarkedet.

Seniorernes arbejdsliv spiller en vigtig rolle for, hvor længe de bliver ved med at arbejde. Formålet med denne rapport har derfor været at belyse og diskutere, hvordan seniorernes jobsituation og arbejdsvilkår er i dag, hvordan deres jobsituation og arbejdsvilkår har udviklet sig i de seneste to årtier, og hvad der ligger bag de fundne udviklingstendenser.

Hver tredje er beskæftiget ved folkepensionsalderen

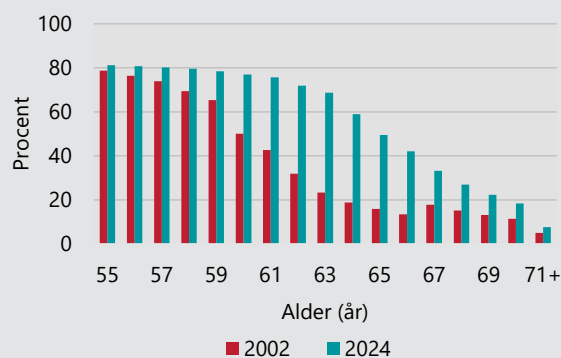
Cirka 787.000 personer over 55 år er i beskæftigelse i 2024.

Dette svarer til, at seniorernes beskæftigelsesfrekvens, altså andelen af beskæftigede i alderen 55 år og derover, er 39 pct.

Seniorernes beskæftigelsesfrekvens falder med alderen: Omkring 80 pct. af de 55-59-årige er i beskæftigelse mod 7 pct. af de seniorer, der er 71 år eller derover. Ved folkepensionsalderen, som aktuelt er 67 år, er 33 pct. af seniorerne i beskæftigelse.

Beskæftigelsesfrekvens

Beskæftigede over 55 år som andel af befolkningen, særskilt efter alder, 2002 og 2024. Procent.



Kilde: Se Figur 2.2.

Markant stigning i beskæftigelsen, især op til folkepensionsalderen

Antallet af seniorer i beskæftigelse er steget med mere end 350.000 personer fra 2002 til 2024. Dette svarer til en stigning på 82 pct. Stigningen hænger sammen med, at både antallet af personer i befolkningen over 55 år og seniorernes beskæftigelsesfrekvens er steget markant.

Beskæftigelsen er især steget for 63-66-årige, dvs. for aldre op til den aktuelle folkepensionsalder. Beskæftigelsesfrekvensen for disse aldre er tredoblet i løbet af de seneste to årtier. For eksempel er 59 pct. af de 64-årige i beskæftigelse i 2024 mod kun 19 pct. i 2002.

Fakta om undersøgelsen

Seniorer omfatter i denne undersøgelse personer, der er 55 år eller derover.

Undersøgelsens datagrundlag består af registerdata fra Danmarks Statistiks Statistikbank og spørgeskemadata fra Ældredatabasen.

Der er gennemført beskrivende analyser og dekomponeringsanalyse.

Relativt lav, men stigende jobmobilitet

Seniorer er ifølge Danmarks Statistik mindre tilbøjelige til at skifte job end yngre aldersgrupper. I 2022 har beskæftigede seniorer i gennemsnit været ca. 15 år i deres job.

Seniorernes jobmobilitet er steget i løbet af de seneste to årtier. I 2002 havde de beskæftigede seniorer i gennemsnit været ca. 18 år i deres job. Den stigende jobmobilitet afspejler, at flere af de beskæftigede seniorer har været mindre end 5 år i deres job i 2022 end i 2002 (27 vs. 18 pct.), mens færre af dem har været i jobbet i mindst 20 år (34 vs. 46 pct.).

Tilbagetrækningsreformer, konjunktursituation og kulturforandring spiller ind

Seniorernes stigende beskæftigelse kan ifølge eksisterende studier i væsentligt omfang tilskrives tilbagetrækningsreformer, der er blevet gennemført netop med det

formål at forlænge seniorernes arbejdsliv. Desuden har en gunstig konjunktursituation forbedret mulighederne for både at være beskæftiget og skifte job, også i en høj alder.

Den stigende beskæftigelse kan formentlig også tilskrives, at synet på, hvornår det er passende for seniorer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, er under forandring. Der er fx tegn på, at alderen for, hvornår man i gennemsnit bliver betragtet som "for gammel" til at arbejde på fuld tid, er steget. Samtidig er normerne for alder ved tilbagetrækning blevet mindre fremherskende over tid. De nævnte normændringer er udbredte og altså ikke isoleret til specifikke grupper. Dette peger på et samfundsmæssigt skifte mod mere fleksible og individualiserede tilbagetrækningsmønstre.

Tilbøjeligheden til at være selvstændig stiger med alderen ...

12 pct. af de beskæftigede over 55 år er selvstændige i 2023. Seniorers tilbøjelighed til at arbejde som selvstændige stiger med deres alder: 41 pct. af de beskæftigede seniorer på 71 år eller derover er selvstændige mod kun 7 pct. af de 55-årige.

... men er mindre end tidligere

Seniorers tilbøjelighed til at arbejde som selvstændige er reduceret med en tredjedel i løbet af de seneste to årtier. I 2002 var 18 pct. af de beskæftigede seniorer selvstændige. Tilbøjeligheden til at være selvstændig er faldet mest for de 63-66-årige, dvs. for aldrene op til den aktuelle folkepensionsalder.

Faldet i seniorernes tilbøjelighed til at arbejde som selvstændige er på linje med udviklingen blandt beskæftigede uanset alder. Der er således tegn på, at det i løbet af de seneste to årtier generelt set er blevet mindre attraktivt at være selvstændig i Danmark.

Majoriteten har attraktive arbejdsvilkår ...

Langt de fleste af de beskæftigede seniorer oplever at have arbejdsvilkår, der kan bidrage til, at de har lyst til at forlænge deres arbejdsliv: 80-90 pct. af dem er i 2022 tilfredse med arbejdet i sig selv og arbejdstidens længde og placering, mens mere

end 90 pct. oplever at kunne bruge deres erfaring og kvalifikationer og at kunne tilrettelægge deres arbejde selv.

... men nogle oplever også udfordringer

Imidlertid oplever nogle af de beskæftigede seniorer samtidig udfordringer, som kan bidrage til, at de ønsker eller kan være nødsaget til at trække sig tidligt tilbage. For eksempel oplever 31 pct. af dem at have svært ved at leve op til arbejdspladsens krav om at kunne bruge ny teknologi, 44 pct. oplever, at deres trivsel er generet af højt arbejdstempo, 17 pct. oplever at have svært ved at udføre deres arbejde pga. træthed, mens omkring 80 pct. ikke har eller ikke ved, om de har adgang til at få hhv. et mindre krævende job eller et mere udfordrende job på deres aktuelle arbejdsplads.

Færre med attraktive arbejdsvilkår i dag end tidligere

Der tegner sig generelt et billede af, at de beskæftigede seniorer i 2022 i mindre omfang betragter deres arbejdsvilkår som attraktive end de beskæftigede seniorer i 2002. For eksempel er færre af dem 'meget tilfreds' med hhv. arbejdet i sig selv (31 pct. i 2022 vs. 55 pct. i 2002) og arbejdstidens længde (22 vs. 39 pct.), og færre oplever 'i høj grad' at kunne bruge deres erfaring (75 vs. 84 pct.). Lidt flere oplever at have svært ved at leve op til arbejdspladsens krav om hhv. at kunne bruge ny teknologi (31 vs. 24 pct.) og at omstille sig til nye opgaver (23 vs. 16 pct.), flere oplever, at deres trivsel er generet af højt arbejdstempo (44 vs. 32 pct.), og flere igen oplever at have svært ved at udføre deres arbejde pga. hukommelses- og koncentrationsbesvær (9 vs. 4 pct.) eller søvnbesvær (13 vs. 6 pct.).

Færre med attraktive arbejdsvilkår hænger sammen med færre med godt helbred ...

Færre af de beskæftigede seniorer har ifølge eget udsagn et godt helbred i 2022 end i 2002 (69 vs. 82 pct.), mens flere af dem har et nogenlunde (25 vs. 16 pct.) eller dårligt helbred (6 vs. 3 pct.). I takt med stigende beskæftigelse er den andel af de beskæftigede seniorer, der oplever at have et nogenlunde eller dårligt helbred, altså også steget. Udviklingen er i tråd med tidligere studier, der viser, at forhøjelsen af alderen for

adgang til efterløn især har ført til en udskydelse af tilbagetrækningstidspunktet for dem, der traditionelt har trukket sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet.

At færre af seniorerne oplever at have attraktive arbejdsvilkår i 2022 end i 2002, hænger bl.a. sammen med, at færre af dem ifølge eget udsagn har et godt helbred. Sammenhængen skal ses i lyset af, at beskæftigede seniorer, der angiver at have et nogenlunde eller dårligt helbred, i mindre omfang er tilfredse med deres arbejdsvilkår og i større omfang oplever at have udfordringer på arbejdspladsen end beskæftigede seniorer, der angiver at have et godt helbred.

... men ikke med højere alder

Stigningen i andelen af seniorer, der oplever udfordringer, synes derimod ikke at hænge sammen med, at de beskæftigede seniorer i dag er ældre i gennemsnit, end de var i starten af 00'erne.

Flere kvinder end tidligere oplever udfordringer

Den større forekomst af beskæftigede seniorer, der oplever at have udfordringer på arbejdspladsen, finder vi især blandt kvinder. For eksempel oplever flere af kvinderne i 2022 end i 2002 at have svært ved at leve op til arbejdspladsens krav om at kunne bruge ny teknologi. Flere af dem oplever, at deres trivsel er generet af højt arbejdstempo, og flere oplever at have svært ved at udføre deres arbejde pga. hukommelses- og koncentrationsbesvær eller søvnbesvær.

Er arbejdsmarkedet gearet til, at vi skal arbejde længere?

Beskæftigelsen er forøget markant blandt seniorerne i løbet af de seneste to årtier. Imidlertid oplever flere beskæftigede seniorer end tidligere udfordringer i deres arbejdsliv, hvilket bl.a. hænger sammen med, at flere af dem ifølge eget udsagn har et nogenlunde eller dårligt helbred.

I lyset af den politiske målsætning om, at seniorerne skal blive længere tid på arbejdsmarkedet, er der derfor behov for at drøfte:

- Er arbejdsmarkedet tilstrækkeligt gearet til, at vi skal arbejde længere?

- Har vi tilstrækkeligt fokus på at indrette jobs, så seniorerne kan holde til dem?
- Hvordan kan vi indrette arbejdsmarkedet under hensyntagen til, at flere beskæftigede seniorer i dag end tidligere oplever helbredsudfordringer?

Der synes at være et særligt behov for at drøfte, hvordan vi kan begrænse udfordringerne på de dele af arbejdsmarkedet, hvor især de kvindelige seniorer er ansat, fx i den offentlige sektor.

Et bedre gearret arbejdsmarked kan bidrage til at forøge mulighederne for, at seniorerne får gode og lange arbejdsliv, og at flere af de seniorer, der allerede har forladt arbejdsmarkedet, vender tilbage, hvis de har lysten til det.

> **Afrapportering**

1 Formål og datagrundlag

Den demografiske udvikling betyder, at både antallet og andelen af ældre i befolkningen stiger og fortsat vil stige i de kommende årtier (Danmarks Statistik, 2025c). Denne udvikling har medført en frygt for stigende udgifter til offentlig forsørgelse og faldende skatteindtægter. Samtidig er beskæftigelsen i Danmark i dag historisk høj (Danmarks Statistik, 2025b), og der er rekrutteringsudfordringer på forskellige dele af arbejdsmarkedet, se fx Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2025). Derfor er der en politisk målsætning om, at seniorerne skal blive længere tid på arbejdsmarkedet, se fx Beskæftigelsesministeriet (2022).

1.1 Formål

Det er velkendt, at seniorernes arbejdsliv – det vil her sige deres jobsituation og arbejdsvilkår – spiller en vigtig rolle for, hvor længe de bliver ved med at arbejde (Andersen, le Fèvre & Ibsen, 2025; Bolvig, 2025; Rasmussen, le Fèvre & Ibsen, 2025).

Formålet med denne rapport har været at belyse og diskutere:

- hvordan seniorernes jobsituation og arbejdsvilkår er i dag
- hvordan deres jobsituation og arbejdsvilkår har udviklet sig de seneste to årtier
- hvad der ligger bag de fundne udviklingstendenser.

Jobsituation

- Hvor mange af dem er i beskæftigelse?
- Er de lønmodtagere eller selvstændige?
- Hvor længe har de været i deres job?

Arbejdsvilkår

- Kræver deres job fysisk styrke?
- Hvor tilfredse er de med deres arbejdsvilkår?
- Hvad er deres muligheder på jobbet?
- Hvilke gener og vanskeligheder oplever de i forbindelse med deres udførelse af jobbet?
- Hvilke muligheder har de for at få tilpasset deres arbejdsvilkår på arbejdspladsen?

For at give et bud på, hvad der ligger bag de fundne udviklingstendenser, trækker vi dels på eksisterende undersøgelser, dels på nye analyser baseret på oplysninger om seniorernes køn, alder, uddannelse og helbred. Vi har i forbindelse med sidstnævnte undersøgt, om den fundne udvikling i arbejdsvilkår hænger sammen med, at sammensætningen af de beskæftigede seniorer har ændret sig over tid, dvs. at de har nogle andre karakteristika i dag end tidligere (fx er ældre i gennemsnit eller har dårligere helbred),

og/eller at arbejdsvilkårene har ændret sig for specifikke grupper af seniorer (fx for kvinder eller for kortuddannede).

Denne rapport sætter seniorernes aktuelle arbejdsliv i perspektiv. Resultaterne giver os et indblik i, hvordan seniorernes jobsituation og arbejdsvilkår har udviklet sig over tid, og hvad der ligger bag udviklingstendenserne. Vi får dermed viden om, hvor der kan være behov for forbedringer. En sådan viden er vigtigt input til bl.a. arbejdspladser, faglige organisationer og politikere i lyset af den politiske målsætning om, at seniorerne skal blive længere tid på arbejdsmarkedet.

Vi anvender her **betegnelsen 'senior'** om personer, der nærmer sig den alder, hvor de forlader arbejdsmarkedet. Der er imidlertid ikke et entydigt svar på, hvornår det er meningsfuldt at anvende betegnelsen 'senior', hverken generelt eller i denne rapport. For det første kan der være store forskelle afhængigt af fx branche, jobtype og individuelle forhold på, hvornår betegnelsen 'senior' er meningsfuld (Cabi, 2026). For det andet er tilbagetrækningsalderen steget markant de seneste to årtier, som er undersøgelsesperioden i denne rapport. Dette taler for, at den nedre aldersgrænse for, hvornår man kan betegnes som 'senior', bør sættes væsentligt højere i dag end i starten af 00'erne. Man kan fx argumentere for, at en meningsfuld nedre aldersgrænse var omkring 50 år i starten af 00'erne mod op mod 60 år i dag. Imidlertid finder vi det mest hensigtsmæssigt at anvende den samme, nedre aldersgrænse uafhængigt af, hvilket år vi kigger på. I lyset heraf har vi valgt, at 'seniorer' i denne rapport omfatter **personer over 55 år**.

1.2 Datagrundlag

Rapportens opgørelser er baseret på registerdata fra Statistikbanken (Danmarks Statistik, 2025c) og spørgeskemadata fra Ældredatabasen.

Statistikbanken

Rapportens indledende opgørelser bygger på oplysninger fra Registerbaseret Arbejdsstyrkestatistik fra Danmarks Statistik (2025c). Disse opgørelser omfatter tal for, hvor mange seniorer der er i beskæftigelse og de beskæftigedes fordeling på selvstændige og lønmodtagere. Tallene fra Statistikbanken gør det muligt at præsentere disse opgørelser særskilt for hvert alderstrin fra 55 til 70 år og som et samlet tal for 71-årige og derover.

Vi har valgt at basere opgørelserne i denne rapport på tal for hhv. 2002¹ og 2023 (selvstændige og lønmodtagere) eller 2024 (beskæftigede i alt), hvor tal for 2023/2024 er de mest opdaterede tal i Statistikbanken.² For de bagvedliggende definitioner af 'beskæftigede', 'selvstændige' og 'lønmodtagere', se Boks 1.1.

¹ Tal for 2002 er valgt, fordi opgørelserne baseret på hhv. Statistikbanken og Ældredatabasen dermed har samme startår, jf. det efterfølgende afsnit.

² Der er databrud mellem 2007 og 2008, fordi datagrundlaget for lønmodtagere blev ændret. Danmarks Statistik vurderer, at beskæftigelsen var lidt overvurderet baseret på det datagrundlag, der blev anvendt før 2008 (Danmarks Statistik, 2024a).

Beskæftigede

Personer, der udfører arbejde i mindst én time i den sidste uge i november (referenceperioden), og som er beskæftiget den sidste arbejdsdag i november. De beskæftigede er enten selvstændige, medarbejdende ægtefæller eller lønmodtagere. Midlertidigt fraværende³ og aktiverede, som er i støttet beskæftigelse og modtager løn, opgøres også som beskæftigede. Hvis en person har flere job ultimo november, indgår det primære job i opgørelsen. Det primære job bestemmes som jobbet, hvor der normalt arbejdes flest timer (oplysning imputeret for selvstændige og medarbejdende ægtefæller).

Selvstændige

Betegnelsen 'selvstændige' omfatter i denne rapport både *selvstændige* og *medarbejdende ægtefæller*. Opgørelsen for disse grupper er baseret på, om de udfører et arbejde, der indebærer en fortjeneste. *Selvstændige* er personer, som ejer en personligt ejet virksomhed, typisk en enkeltmandsvirksomhed eller et interessentskab. *Medarbejdende ægtefæller* er personer, der modtager dele af virksomhedens overskud fra ægtefællen.

Lønmodtagere

Et job betragtes som et lønmodtagerjob, hvis personen har haft mindst én times betalt beskæftigelse.

Kilde: Danmarks Statistik (2024a).

Ældredatabasen

De resterende opgørelser i rapporten er baseret på Ældredatabasen. Ældredatabasen er en forløbsundersøgelse, der i dag består af seks bølger af spørgeskemadata, som er indsamlet hvert femte år i perioden fra 1997 til 2022. Personer fra hver femte årgang fra 52 år og opefter indgår i databasen. For 1997 indgår seks årgange. I hver af de efterfølgende bølger er der tilføjet en ny årgang af 52-årige. For mere information om Ældredatabasen, se Kjær et al. (2019).

³ Midlertidigt fraværende omfatter her lønmodtagere med midlertidigt fravær af under 45 dages varighed og beskæftigede, der er på barsel eller midlertidigt fraværende som følge af sygdom ud over arbejdsgiverperioden, men som har en fast tilknytning til en arbejdsgiver.

I denne rapport har vi valgt at anvende tal fra Ældredatabasen for hhv. 2002⁴ og 2022, der primært er indsamlet i andet halvår i de to år. Mens data i 2002 primært er indsamlet via telefoninterview kombineret med besøgsinterview i de tilfælde, hvor telefoninterview ikke var muligt pga. respondentens helbred, er data i 2022 indsamlet via især web, dernæst telefoninterview, mens papirinterview og besøgsinterview har været anvendt i meget begrænset omfang.

I data for 2002 indgår oplysninger for syv årgange, nemlig 52-, 57-, 62-, 67-, 72-, 77- og 82-årige. I data for 2022 indgår oplysninger for 11 årgange, hvor de yngste og ældste årgange er hhv. 52 og 102 år.⁵ Seniorer omfatter i denne rapport som nævnt personer over 55 år. Derfor ser vi bort fra 52-årige i Ældredatabasen. Datagrundlaget for beskæftigede seniorer er for begrænset for 77-årige og derover – især i 2002 – hvorfor vi også ser bort fra disse aldersgrupper. Vi har derfor afgrænset gruppen af beskæftigede seniorer til beskæftigede i aldre 57, 62, 67 og 72 år. Gruppen af beskæftigede seniorer er dermed repræsenteret ved beskæftigede i disse fire aldre i de dele af rapporten, der er baseret på Ældredatabasen.

Bilag 1 viser antal observationer (Bilagstabel 1.1) og svarprocenter (Bilagstabel 1.2) for personer i de fire aldre i hhv. 2002 og 2022. Det fremgår bl.a., at datagrundlaget for 67- og 72-årige er begrænset, specielt for lønmodtagere i disse aldre i 2002. Det fremgår også, at svarprocenten for alle fire aldre er relativt lav i 2022, hvorfor resultaterne for dette år er vægtede. Til brug for denne vægtning er anvendt oplysninger om køn, alder, herkomst, uddannelsesniveau, familietype og familieindkomst.

⁴ Vi anvender ikke data fra Ældredatabasen for 1997, fordi datamaterialet for dette år er for spinkelt til at opfylde rapportens formål.

⁵ Reelt er det årgange og ikke aldre, der er udvalgt til at deltage i Ældredatabasen. Det vil sige, at fx '57-årige' i 2022, der omfatter personer født i 1965, reelt dækker over både 56- og 57-årige. Vi har for nemheds skyld valgt blot at benævne personer fra hver årgang med afsæt i den højeste alder, de kunne have haft på interviewtidspunktet. Dette valg skal ses i lyset af, at dataindsamlingen typisk har fundet sted i løbet af andet halvår, hvorfor flertallet af en årgang havde fyldt år på interviewtidspunktet i det pågældende år.

2 Seniorers jobsituation

Formålet med dette kapitel er at beskrive, hvordan seniorernes jobsituation ser ud i 2022/23/24⁶, og hvordan den har udviklet sig siden 2002. 'Jobsituation' omfatter her, hvor mange seniorer der er i beskæftigelse, om de er lønmodtagere eller selvstændige, og hvor mange år de har været i deres aktuelle job. Afslutningsvis diskuterer vi de mulige bagvedliggende årsager til den fundne udvikling.

2.1 Beskæftigelse

Markant flere over 55 år er i beskæftigelse

Ifølge egne beregninger baseret på tal fra Danmarks Statistik (2025c) var der i 2024 i alt ca. 787.000 personer over 55 år i beskæftigelse. Dette antal er steget markant siden 2002, hvor beskæftigede i aldersgruppen udgjorde ca. 433.000 personer. Det vil sige, at antallet af beskæftigede over 55 år er steget med mere end 350.000 personer i denne periode svarende til en stigning på 82 pct. (tal ikke vist i tabel eller figur).

Antallet af beskæftigede er steget, især for aldrene op til folkepensionsalderen

Mens antallet af beskæftigede 55-årige er faldet lidt fra 2002 til 2024, er antallet steget i ældre aldersgrupper, se Figur 2.1. Mest bemærkelsesværdigt er det, at antallet af beskæftigede i aldrene 63, 64, 65 og 66 år (dvs. aldrene op til folkepensionsalderen, der aktuelt er 67 år) er firedoblet eller mere i perioden. For eksempel er antallet af beskæftigede 66-årige steget fra ca. 6.000 i 2002 til ca. 28.000 i 2024. Det er desuden værd at bemærke, at beskæftigelsen er steget med op mod 39.000 blandt personer på 71 år og derover.

Den stigende beskæftigelse skal for det første ses i lyset af den demografiske udvikling: Antallet af personer i befolkningen over 55 år er i samme periode ifølge Danmarks Statistik (2025c) steget med næsten 600.000 personer (tal ikke vist i figur eller tabel).

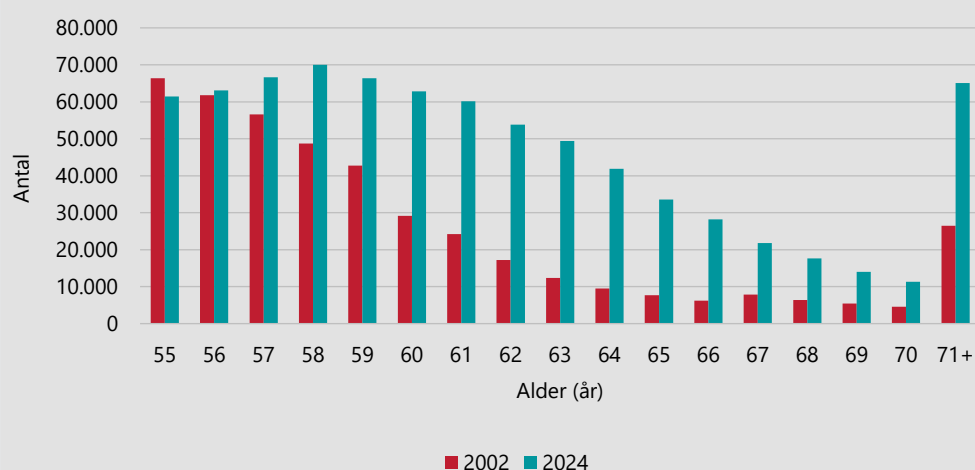
For det andet hænger stigningen i beskæftigelsen sammen med, at seniorers tilbøjelighed til at være i beskæftigelse i en given alder er væsentlig større i 2024 end i 2002. Dette fremgår, når vi ser på udviklingen i *beskæftigelsesfrekvensen* i perioden.

⁶ Opgørelser baseret på Danmarks Statistiks Statistikbank er for 2023 (selvstændige og lønmodtagere) og 2024 (beskæftigede i alt), mens opgørelser baseret på Ældredatabasen er for 2022, se også kapitel 1.

Beskæftigelsesfrekvensen for en given alder er opgjort som antallet af beskæftigede som andel af antallet af personer i befolkningen i den pågældende alder.

Figur 2.1 Antal beskæftigede

Beskæftigede over 55 år særskilt efter alder, 2002 og 2024. Antal.



Kilde: Egne beregninger på tal fra Danmarks Statistik (2025c).

Beskæftigelsesfrekvensen for 55+-årige er også steget markant

I 2024 er beskæftigelsesfrekvensen for alle over 55 år 39 pct., se Figur 2.2. Denne beskæftigelsesfrekvens er steget fra 30 pct. i 2002. Denne stigning er relativt begrænset, hvilket skal ses i lyset af, at den samlede beskæftigelsesstigning for 55+-årige udhules af, at især antallet af ældre over 70 år er steget markant i perioden (Danmarks Statistik, 2025c).

Beskæftigelsesfrekvensen er højest blandt 55-59-årige i 2024. For seniorer i disse aldre er beskæftigelsesfrekvensen omkring 80 pct. i 2024. Den falder langsomt med alderen til 69 pct. for 63-årige. Efter 63 år er faldet med alderen mere markant. For eksempel falder beskæftigelsesfrekvensen fra 42 pct. for 66-årige til 33 pct. for 67-årige (den aktuelle folkepensionsalder). For seniorer, der er 71 år eller derover, er beskæftigelsesfrekvensen 8 pct.

Til sammenligning var beskæftigelsesfrekvensen for seniorer gennemgående lavere i 2002. Den var ganske vist også op imod 80 pct. for 55-årige, men den var nede på 65 pct. for 59-årige. Beskæftigelsesfrekvensen faldt til 50 pct. for 60-årige og til 43 pct. for 61-årige, hvilket afspejler, at tilbagetrækning omkring de 60 år var udbredt på daværende tidspunkt (De Økonomiske Råds Formandskab, 2005). Det markante

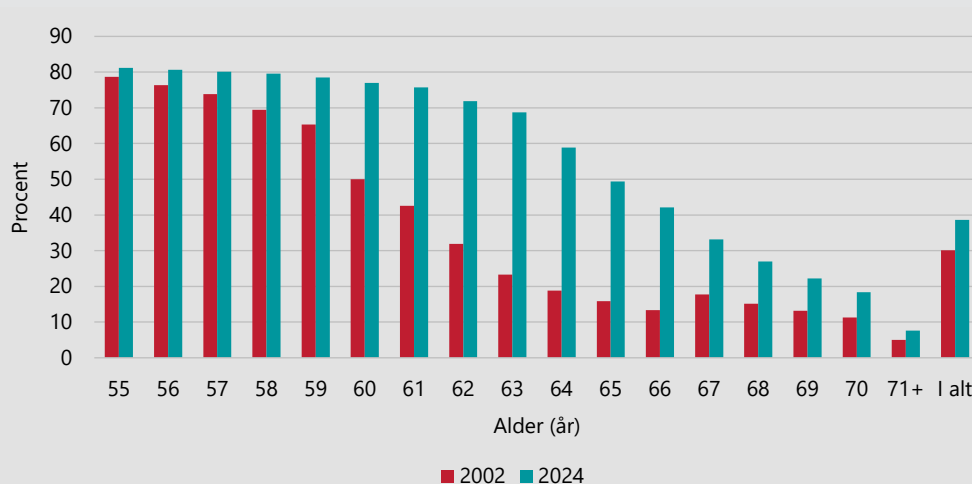
fald fortsatte frem til og med de 64 år, hvor beskæftigelsesfrekvensen var 19 pct. Beskæftigelsesfrekvensen for 65-70-årige var 11-18 pct.⁷, mens den var 5 pct. for seniorer, der var 71 år eller derover.

Størst stigning for aldrene op til folkepensionsalderen

De mest bemærkelsesværdige forskelle i beskæftigelsesfrekvensen mellem 2002 og 2024 finder vi for de 63-66-årige, dvs. i aldrene op til den aktuelle folkepensionsalder. Seniorer i disse aldre har i 2024 beskæftigelsesfrekvenser, der er omkring tre gange så store som beskæftigelsesfrekvenserne for seniorer i de tilsvarende aldre i 2002. For eksempel er beskæftigelsesfrekvensen for 64-årige 59 pct. i 2024 mod 19 pct. i 2002.

Figur 2.2 Beskæftigelsesfrekvens

Beskæftigede over 55 år som andel af personer i befolkningen, i alt og særskilt efter alder, 2002 og 2024. Procent.



Kilde: Egne beregninger på tal fra Danmarks Statistik (2025c).

⁷ Det er i denne forbindelse bemærkelsesværdigt, at beskæftigelsesfrekvensen i 2002 var højere for 67-årige end for 65-66-årige og højere for 68-årige end for 66-årige. En medvirkende årsag kan være, at tilbøjeligheden til at gå på efterløn som 60-årig var højere for årgang 1936 og 1937 (65- og 66-årige i 2002) end for årgang 1934 og 1935 (67- og 68-årige i 2002) (De Økonomiske Råds Formandskab, 2005).

2.2 Lønmodtager eller selvstændig?

Hver ottende beskæftigede over 55 år arbejder som selvstændig – andel er størst blandt 70+-årige

Knap 12 pct. af de beskæftigede over 55 år er selvstændige i 2023, se Figur 2.3. Tilbøjeligheden til at arbejde som selvstændig stiger med seniorernes alder. De højeste andele af selvstændige finder vi således blandt beskæftigede på 71 år eller derover. I denne aldersgruppe er andelen af selvstændige 41 pct. i 2023 mod kun 7 pct. for de 55-årige. At andelen af selvstændige stiger med alderen skal bl.a. ses i lyset af, at de i gennemsnit forlader arbejdsmarkedet senere end lønmodtagerne (Larsen, Amilon, & Casier, 2019). En medvirkende årsag er også, at nogle seniorer overgår fra at være lønmodtager til at blive selvstændig i den sene del af deres arbejdsliv, se fx Kehlet (2018).

I takt med at seniorernes beskæftigelse er steget, har fordelingen af de beskæftigede på lønmodtagere og selvstændige også ændret sig.

Færre af de beskæftigede over 55 år end tidligere er selvstændige

Blandt alle beskæftigede over 55 år var andelen af selvstændige ca. 18 pct. i 2002. Det vil sige, at denne andel er reduceret med ca. en tredjedel fra 2002 til 2023, se Figur 2.3. Faldet i perioden er en følge af, at lønmodtagerbeskæftigelsen for seniorer er steget med 330.000 i perioden svarende til en stigning på 93 pct., mens antallet af selvstændige seniorer kun er steget med knap 10.000 svarende til en stigning på 12 pct. (tal ikke vist i figur eller tabel).

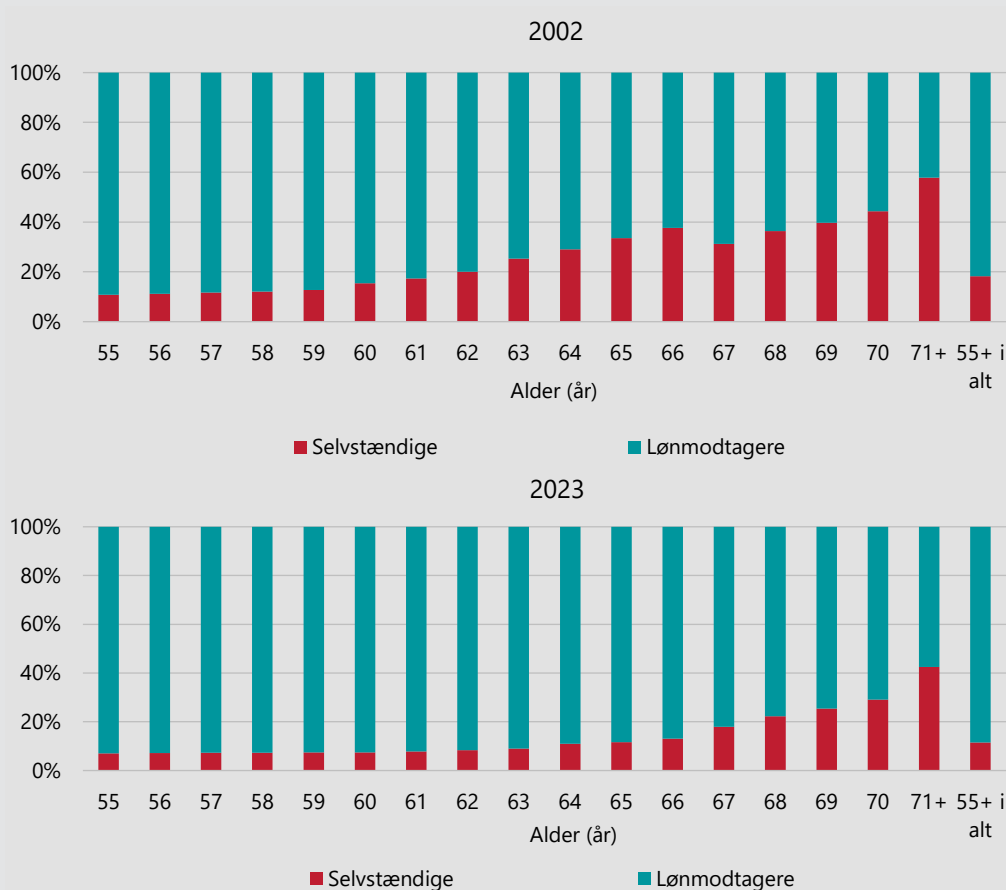
Andel selvstændige er faldet mest blandt beskæftigede 63-66-årige

Andelen af selvstændige er faldet mest for seniorer i de aldre, der har oplevet den større beskæftigelsesstigning fra 2002 til 2023: For 63-66-årige gælder, at andelen af selvstændige i 2023 kun udgør ca. en tredjedel af den tilsvarende andel i 2002, se Figur 2.3. For eksempel var 11 pct. af de beskæftigede 65-årige selvstændige i 2023 mod knap 34 pct. i 2002.

Opgørelserne i den resterende del af rapporten er baseret på data fra Ældredatabasen. Det vil sige, at opgørelserne for beskæftigede seniorer er baseret på beskæftigede i aldre 57, 62, 67 og 72 år, se kapitel 1.

Figur 2.3 Selvstændige og lønmodtagere

Beskæftigede over 55 år fordelt efter, om de er selvstændige eller lønmodtagere, i alt og særskilt efter alder, 2002 og 2023. Procent.



Anm.: 'Selvstændige' inkluderer medarbejdende ægtefæller.

Kilde: Egne beregninger på tal fra Danmarks Statistik (2025c).

2.3 Jobmobilitet

En høj grad af jobmobilitet er vigtig set fra et samfundsøkonomisk synspunkt. Jobmobilitet bidrager til at sikre, at ledige ressourcer bruges der, hvor der er mest brug for dem. Jobmobilitet bidrager dermed til at mindske risikoen for, at der opstår mangel på arbejdskraft.

Jobmobilitet kan være frivillig eller ufrivillig for den enkelte. Ufrivillig jobmobilitet kan fx være et resultat af, at man er blevet afskediget eller omplaceret imod eget ønske. Frivillig mobilitet kan være udtryk for et tilvalg af fx arbejdsopgaver, leder,

kollegaer eller løn i sit nye job eller et fravalg af samme i sit hidtidige job. Selvom jobmobilitet ikke nødvendigvis afspejler den enkeltes eget ønske, kan et stort omfang af jobmobilitet siges at være positivt i den forstand, at det afspejler arbejdsstagerens evne og villighed til at finde et nyt job, når ønsket eller behovet opstår.

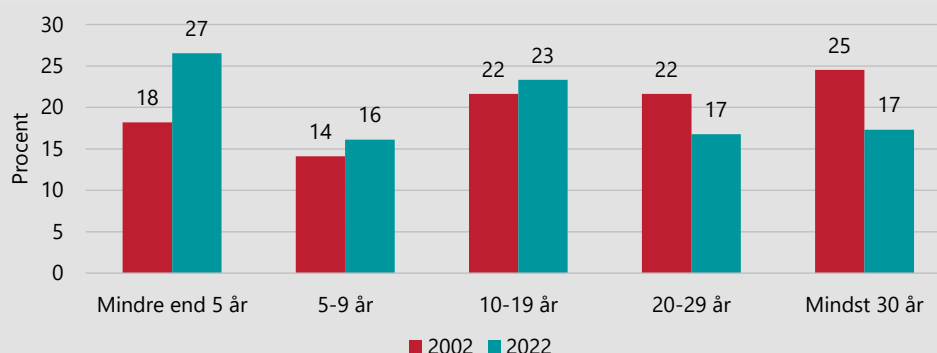
Jobmobilitet kan finde sted inden for eller mellem arbejdspladser og kan opgøres på forskellige måder. Jobmobilitet er her målt med afsæt i oplysninger om, hvor mange år seniorerne har været i deres aktuelle job: Jo flere år, jo lavere jobmobilitet.

Opgørelser fra Danmarks Statistik viser, at jobmobiliteten er mindre blandt seniorer end blandt yngre arbejdstagere (Danmarks Statistik, 2025b). Seniorerne bliver med andre ord flere år i samme job, dvs. at de er mindre tilbøjelige til at skifte job end yngre aldersgrupper.

Vi ser i det følgende på, hvor mange år de beskæftigede seniorer har været i deres aktuelle job, og hvordan dette har udviklet sig over tid. Resultaterne giver dermed et billede af, om seniorer i dag skifter job i højere eller mindre grad end tidligere.

Figur 2.4 Antal år i jobbet

Beskæftigede seniorer fordelt efter, hvor mange år de har været i deres job, 2002 og 2022. Procent.



Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldre 57, 62, 67 og 72 år.

Kilde: Egne beregninger på Ældredatabasen.

Jobmobiliteten er steget

I 2023 har seniorerne i gennemsnit været beskæftiget ca. 15 år i deres job mod ca. 18 år i 2002 (tal ikke vist i figur eller tabel). Faldet i det gennemsnitlige antal år i jobbet er bemærkelsesværdigt, set i lyset af at de beskæftigede seniorer er ældre i gennemsnit i 2022 end i 2002, se kapitel 1. Resultaterne tyder på, at seniorernes jobmobilitet er steget i perioden.

Flere har været ansat i mindre end 5 år – færre har været ansat i mindst 20 år

Vi får et nærmere indblik i de bagvedliggende ændringer fra 2002 til 2022 ved at se på, hvordan de beskæftigede seniorer er fordelt på antal år i jobbet i de to år, se Figur 2.4. Det fremgår, at flere i 2022 end i 2002 havde haft jobbet i mindre end 5 år (27 vs. 18 pct.), mens færre havde haft jobbet i hhv. 20-29 år (17 vs. 22 pct.) og mindst 30 år (17 vs. 25 pct.).

2.4 Aktuel situation, udviklingstendenser og bagvedliggende årsager

Formålet med dette kapitel har været at beskrive seniorernes jobsituation, og hvordan den har udviklet sig siden 2002.

Den aktuelle jobsituation

Resultater for 2022/23/24 viser, at:

- Cirka 787.000 personer over 55 år er i beskæftigelse i 2024 svarende til 39 pct. af alle
- Beskæftigelsesfrekvensen falder med alderen fra omkring 80 pct. for 55-58-årige til 8 pct. for 71-årige og derover
- Næsten 12 pct. af alle beskæftigede over 55 år er selvstændige i 2023
- Andelen af beskæftigede, der er selvstændige, stiger med alderen fra 7 pct. af de 55-årige til 41 pct. af dem, der er 71 år eller derover
- Seniorerne i gennemsnit har været beskæftiget ca. 15 år i deres job i 2022, 27 pct. har været beskæftiget i jobbet i mindre end 5 år, mens 17 pct. har været beskæftiget i mindst 30 år.

Udviklingen i jobsituationen siden 2002

Resultaterne vedrørende udviklingen siden 2002 viser, at:

- seniorernes beskæftigelse er steget markant, især for aldrene op til den aktuelle folkepensionsalder
- færre af de beskæftigede seniorer er selvstændige i dag end tidligere
- seniorernes jobmobilitet er steget.

Især udviklingen i seniorernes beskæftigelse er bemærkelsesværdig: Beskæftigelsen er steget markant mere for seniorerne i den undersøgte periode end for yngre aldersgrupper (Danmarks Statistik, 2025c; Klarskov & Lykketoft, 2023; Larsen & Pedersen, 2016).

Nedenfor er anført nogle af de mulige forklaringer på de fundne udviklingstendenser.

Tilbagetrækningsreformer

Både i Danmark og internationalt er tilbagetrækningsordninger blevet ændret med det formål at forlænge seniorernes arbejdsliv. Ændringerne af ordningerne har betydet, at det økonomisk set er blevet mere attraktivt og/eller nødvendigt for seniorerne at forlænge deres arbejdsliv. Både internationale og danske studier peger på, at ændrede tilbagetrækningsordninger har bidraget væsentligt til, at tilbagetrækningsalderen – og dermed seniorernes beskæftigelse – er steget (Amilon & Larsen, 2023; Boissonneault et al., 2020; Bolvig, 2025; Börsch-Supan & Coile, 2021; Coile, Milligan & Wise, 2019; De Økonomiske Råds Formandskab, 2021; Deeg, Blekesaune, & de Wind, 2022; Geppert et al., 2019).

Konjunktursituation

Beskæftigelsen for lønmodtagere er generelt set steget markant i Danmark siden 2012 og er i dag historisk høj (Danmarks Statistik, 2025a). Den gunstige konjunktursituation har forbedret mulighederne for at være beskæftiget og skifte job, også i en høj alder. Konjunktursituationen har dermed formentlig bidraget til, at seniorernes lønmodtagerbeskæftigelse og jobmobilitet er steget.

Kulturforandring

Forekomst af samfundsmæssige normer for, hvornår det er passende at forlade arbejdsmarkedet, kan bidrage til, at nogle seniorer, der alternativt ville overveje at trække sig tidligt tilbage, bliver flere år på arbejdsmarkedet. Stigningen i beskæftigelsen skal formentlig også ses i lyset af, at disse samfundsmæssige normer for alder er under forandring. Larsen og Qvist (2025) viser fx, at alderen for, hvornår man i gennemsnit bliver betragtet som "for gammel" til at arbejde på fuld tid, er steget over tid – dette gælder opfattelsen knyttet til både mænd og kvinder.

Larsen og Qvist (2025) viser også, at variationen i aldersnormerne i dag er meget begrænset på tværs af seniorernes eget køn og uddannelsesniveau og afhængig af arbejdsgivernes branche, og at seniorernes egen og arbejdsgivernes opfattelse af, hvornår man er "for gammel" til at arbejde på fuld tid, nærmest er identisk. Endelig viser de, at der i mindre omfang end tidligere findes normer for, hvornår man trækker sig tilbage på den enkelte arbejdsplads, hvilket gælder på tværs af brancher og

uddannelsesniveau. De ser resultaterne som tegn på, at normændringerne ikke blot viser sig blandt specifikke grupper, men afspejler et bredere samfundsmæssigt skifte mod mere fleksible og individualiserede tilbagetrækningsmønstre.

Mindre attraktivt at være selvstændig?

Siden 2002 er antallet af seniorer, der er selvstændige, steget markant mindre end antallet af seniorer, der er lønmodtagere. Det betyder, at færre af de beskæftigede seniorer end tidligere er selvstændige. Denne udvikling afspejler en generel tendens i Danmark: Færre af de beskæftigede er selvstændige. Udviklingen hænger bl.a. sammen med, at færre er beskæftiget inden for landbrug, skovbrug og fiskeri, hvor andelen af selvstændige traditionelt har været høj. Samtidig er andelen af beskæftigede inden for denne branche, der er selvstændige, også faldet. Desuden er andelen af selvstændige blandt de beskæftigede inden for bygge- og anlægsbranchen også faldet (Holstein, 2019). Faldet i tilbøjeligheden til at være beskæftiget som selvstændig viser sig ikke mindst blandt seniorerne, som er den aldersgruppe, hvor flest af de beskæftigede er selvstændige (Danmarks Statistik, 2025c).

Det generelle fald i tilbøjeligheden til at arbejde som selvstændig tyder på, at det er blevet mindre attraktivt at være selvstændig i Danmark.

Stigende uddannelsesniveau og forbedret helbredstilstand synes at spille begrænset rolle

Mulige forklaringer på seniorernes stigende beskæftigelse kunne ifølge fx Boissonneault et al. (2020) også være, at uddannelsesniveauet blandt seniorerne er steget (Albæk et al., 2022), og at deres helbredstilstand er forbedret (Økonomiministeriet, 2025). Amilon og Larsen (2023) viser da også, at udviklingen i seniorernes uddannelsesniveau og helbredstilstand har bidraget til at forøge tilbagetrækningsalderen i Danmark. Imidlertid peger deres analyser på, at den samlede betydning heraf er relativt begrænset.

Seniorernes stigende beskæftigelse kan også hænge sammen med udviklingen i arbejdsvilkårene. I næste kapitel ser vi nærmere på, hvordan seniorernes arbejdsvilkår har udviklet sig de seneste årtier.

3 Seniorers arbejdsvilkår

Seniorers arbejdsvilkår har stor betydning for deres lyst til og mulighed for at arbejde. Hvordan seniorerne oplever deres arbejdsvilkår, kan derfor spille en central rolle for, hvor længe de bliver på arbejdsmarkedet (Rasmussen, le Févre & Ibsen, 2025).

Formålet med dette kapitel er at belyse, hvordan seniorerne oplever deres arbejdsvilkår i dag, og hvordan seniorernes oplevelse af deres arbejdsvilkår har udviklet sig over to årtier fra 2002 til 2022. Fokus i kapitlet er primært på de beskæftigede seniorer, der er ansat som lønmodtagere.⁸

De belyste arbejdsvilkår omfatter:

- om seniorernes job kræver fysisk styrke
- deres tilfredshed med forskellige elementer af deres arbejdsvilkår
- deres oplevelse af muligheder på jobbet
- de gener og vanskeligheder, de oplever i forbindelse med udførelse af deres job
- deres muligheder for at få tilpasset deres arbejdsvilkår på arbejdspladsen.

Undervejs giver vi med afsæt i såkaldte dekomponeringsanalyser nogle bud på, hvad der ligger bag de fundne udviklingstendenser.

3.1 Sammensætning af beskæftigede seniorer

Uddannelsesniveaut er steget, og helbredstilstanden er forbedret blandt seniorerne som helhed. I dette afsnit zoomer vi ind på de seniorer, der er i beskæftigelse. Vi ser på, om sammensætningen af denne gruppe, når det gælder køn, alder, helbred og uddannelse, har ændret sig fra 2002 til 2022.

Flere kvinder, højere alder, dårligere helbredstilstand og højere uddannelsesniveau

De beskæftigede seniorer er anderledes sammensat i 2022 end i 2002, når det gælder køn, alder, helbred og uddannelse, se Tabel 3.1.

⁸ Dette skyldes, at de fleste af de anvendte spørgsmål om arbejdsvilkår kun er stillet til lønmodtagerne.

- Flere af dem er kvinder
- De er ældre i gennemsnit
- Flere af dem angiver at have et nogenlunde eller dårligt helbred
- Flere af dem har en videregående uddannelse.

Tabel 3.1 Beskæftigede seniorer fordelt efter køn, alder, helbred og uddannelse, 2002 og 2022. Procent.

	2002	2022
Køn		
Kvinder	42,8	49,9
Mænd	57,2	50,1
Alder		
57 år	71,7	47,4
62 år	20,6	36,5
67/72 år	7,7	16,0
Helbred		
Meget godt/godt	81,6	68,7
Nogenlunde	15,6	25,1
Dårligt/meget dårligt	2,8	6,1
Uddannelsesniveau		
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	30,4	24,3
Erhvervsfaglig uddannelse	42,4	39,8
Videregående uddannelse	27,2	35,9
Observationsantal (min.)	2147	3259

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år.

Kilde: Egne beregninger på Ældredatabasen.

Den stigende alder skal ses i lyset af, at beskæftigelsen – og dermed tilbagetrækningsalderen – er steget markant i løbet af de to årtier for især personer over 60 år, se kapitel 2.

Den stigende kvindeandel og den stigende andel af beskæftigede seniorer med nogenlunde eller dårligt helbred hænger ligeledes bl.a. sammen med den stigende tilbagetrækningsalder. De Økonomiske Råds Formandskab (2021) viser, at bl.a.

forhøjelsen af efterlønsalderen især har udskudt tilbagetrækningstidspunktet for de grupper, der traditionelt har trukket sig tidligt tilbage. Og blandt disse grupper finder vi kvinder og personer med dårligt helbred (Larsen & Amilon, 2019; Van Rijn et al., 2014). Den forringede helbredstilstand blandt de beskæftigede seniorer hænger også sammen med, at de i gennemsnit er ældre i 2022 end i 2002. Endelig kan det spille en rolle, hvis personer med helbredsudfordringer har bedre muligheder for at være på arbejdsmarkedet end tidligere.

Kortuddannede er ligeledes en af de grupper, der især har været påvirket af forhøjelsen af efterlønsalderen (De Økonomiske Råds Formandskab, 2021), hvilket – isoleret set – taler for, at de beskæftigedes uddannelsesniveau er faldet i den undersøgte periode. I modsat retning trækker imidlertid, at seniorernes uddannelsesniveau som nævnt generelt set er steget. Sidstnævnte bidrager til, at de beskæftigede seniorer har et højere uddannelsesniveau i 2022 end i 2002.

Spørgsmålet er, om den ændrede sammensætning af de beskæftigede seniorer spiller en rolle, når det gælder udviklingen i, hvordan de oplever deres arbejdsvilkår i den undersøgte periode. For at få et indblik heri, har vi gennemført såkaldte 'dekomponeringsanalyser'. Denne metode gør det muligt at belyse, om de fundne udviklingstendenser hænger sammen med:

- at sammensætningen af de beskæftigede seniorer har ændret sig i perioden og/eller
- at specifikke grupper af beskæftigede seniorer oplever deres arbejdsvilkårene anderledes i dag end tidligere.

Spørgsmålet er med andre ord, om udviklingen i seniorernes oplevelse af deres arbejdsvilkår fra 2002 til 2022 bl.a. hænger sammen med, at seniorerne "er nogle andre" (flere kvinder, ældre i gennemsnit, flere med nogenlunde eller dårligt helbred og flere med en videregående uddannelse), og/eller at arbejdsvilkårene "i sig selv" opleves anderledes af specifikke grupper af seniorer. Hvis arbejdsvilkårene fx opleves som mere udfordrende i dag end tidligere, kan førstnævnte pege på, at arbejdsvilkårene bør tilpasses en ændret seniorarbejdsstyrke i bred forstand, mens sidstnævnte kan bidrage til at identificere specifikke grupper af seniorer, der har behov for forbedringer.

Det er vigtigt at understrege, at dekomponeringsanalyse alene dokumenterer samvariation og altså ikke årsagssammenhænge. Den anvendte dekomponerings-

metode er beskrevet i detaljer i Bilag 2. Resultaterne af dekomponeringsanalyserne fremgår af Bilag 3.⁹

3.2 Krav til fysisk styrke

Hårdt fysisk arbejde er ifølge OECD (2013) mindre udbredt end tidligere som følge af teknologiske forandringer og en stigende udbredelse af job i servicesektoren. OECD (2013) angiver denne udvikling som en af de mulige årsager til, at ældre bliver længere tid på arbejdsmarkedet.

Vi ser i dette afsnit på udviklingen i, hvor mange af de beskæftigede seniorer der har et job, der kræver fysisk styrke. At et job kræver fysisk styrke, er ikke nødvendigvis i sig selv et problem. Den enkeltes muskelmasse reduceres imidlertid med alderen (Suetta et al., 2019). Et sådant aldersbetinget tab af muskelmasse kan betyde, at et job, der kræver fysisk styrke, bliver mere udfordrende for seniorerne, end det har været tidligere i deres liv.

Fortsat mange med job, der kræver fysisk styrke

I 2022 angiver 39 pct. af de beskæftigede seniorer¹⁰, at deres arbejde kræver fysisk styrke, se Figur 3.1. Denne andel er ganske vist faldet lidt siden 2002, hvor den var 44 pct., men der må siges fortsat at være relativt mange (næsten 4 ud af 10) af de beskæftigede seniorer med job, der kræver fysisk styrke.

Spørgsmålet er dernæst, om den gennemførte dekomponeringsanalyse kan bidrage til at give os et billede af, hvad det beskedne fald i andelen af seniorer med job, der kræver fysisk styrke, hænger sammen med. Vi gennemgår her de første analyseresultater i detaljer for at give et indblik i, hvordan vi fortolker resultaterne af den gennemførte analyse. Resultaterne fremgår af Bilagstabel 3.1. Med henblik på den detaljerede gennemgang har vi desuden vist de bagvedliggende X- og β -værdier i Bilagstabel 3.1a.¹¹

⁹ Ændringerne i seniorernes oplevelse af deres arbejdsvilkår er typisk – målt i procentpoint – relativt små. I forbindelse med fortolkningen af analyseresultaterne har fokus derfor været på de største bidrag, der går på tværs af forskellige mål for arbejdsvilkår inden for samme kategori (fx mål for tilfredshed eller muligheder), og som samtidig er statistisk signifikante (markeret med *).

¹⁰ Opgørelserne i dette afsnit omfatter både lønmodtagere og selvstændige, mens de resterende opgørelser alene omfatter lønmodtagere (medmindre andet er angivet).

¹¹ De X- og β -værdier, der ligger bag de resterende bilagstabeller i Bilag 3, kan fås ved henvendelse til rapportens forfatter.

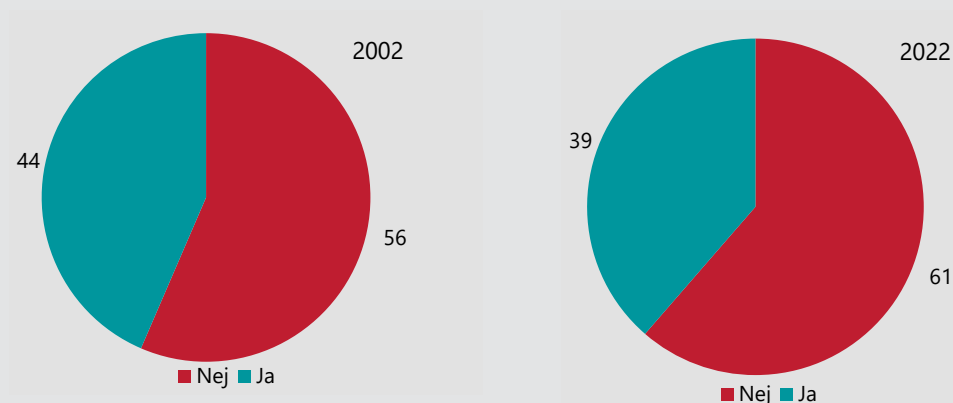
Færre af kvinderne end tidligere har job, der kræver fysisk styrke

Resultaterne i Bilagstabel 3.1 viser – i tråd med resultaterne i Figur 3.1 – at andelen af seniorer med job, der kræver fysisk styrke, er faldet med 5 procentpoint (se tallet '-0,050*' under 'I alt' med fed skrift – '*' markerer, at resultatet er statistisk signifikant).

Vi leder dernæst efter de største, signifikante *negative* bidrag, da det her er et *fald* over tid, vi ønsker at få mere viden om. Det største, signifikante negative bidrag finder vi for 'Køn (kvinde)' i kolonnen 'Ændrede vilkår', nemlig '-0,028'¹². Dette bidrag afspejler, at ca. halvdelen (-0,028/-0,050) af faldet i andelen af seniorer med job, der kræver fysisk styrke, hænger sammen med, at færre af de kvindelige seniorer ifølge eget udsagn har et sådant job i 2022 end i 2002.

Figur 3.1 Jobbet kræver fysisk styrke

Andelen af beskæftigede seniorer, der oplever, at deres arbejde kræver fysisk styrke, i alt og særskilt efter alder, 2002 og 2022. Procent.



Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldre 57, 62, 67 og 72 år.

Kilde: Egne beregninger på Ældredatabasen.

Hænger også sammen med stigende uddannelsesniveau

Det næststørste, signifikante negative bidrag finder vi for 'Uddannelsesniveau' i kolonnen 'Ændret sammensætning', se tallet '-0,016'. Vi ved fra Tabel 3.1, at flere af de beskæftigede seniorer i 2022 end i 2002 har en videregående uddannelse, mens der

¹² Dette tal er beregnet som $(\beta_{22}-\beta_{02}) \cdot X_{02} = (0,011-0,076) \cdot 0,428 = -0,028$, se formel A.6 (andet led i 3. linje) i Bilag 2 og X- og β -værdier for 'Kvinde' i Bilagstabel 3.1a.

er færre uden en erhvervskompetencegivende uddannelse (bidragene herfra er hhv. $-0,010^{13}$ og $-0,006^{14}$). Det stigende uddannelsesniveau bidrager til faldet i andelen af seniorer med job, der kræver fysisk styrke, fordi relativt få af seniorerne med en videregående uddannelse ifølge eget udsagn har et sådant job, mens det omvendte er tilfældet for seniorerne uden erhvervskompetencegivende uddannelse.¹⁵

3.3 Tilfredshed med arbejdsvilkår

Jobtilfredshed kan – sammen med andre jobforhold – bidrage til at skabe gode forudsætninger for et godt psykosocialt arbejdsmiljø. Jobtilfredshed kan dermed spille en vigtig rolle for, hvor længe seniorer ønsker at blive ved med at arbejde (Rasmussen, le Févre & Ibsen, 2025).

Generel jobtilfredshed stiger med alderen, se fx Ng & Feldman (2010). Vi ser i dette afsnit på, hvor tilfredse seniorerne er med forskellige elementer af deres arbejdsvilkår, og hvordan denne gruppes tilfredshed har udviklet sig fra 2002 til 2022. Fokus er på tilfredsheden med arbejdet i sig selv, arbejdstidens længde og placering samt lønnen.

Udbredt tilfredshed med arbejdet i sig selv og arbejdstid, men færre end tidligere er 'meget tilfreds'

Størstedelen af seniorerne er enten 'tilfreds' eller 'meget tilfreds' med arbejdet i sig selv, arbejdstidens længde og arbejdstidens placering, se Figur 3.2. Det drejer sig om hhv. 89, 80 og 86 pct. i 2022.

Imidlertid er seniorernes tilfredshed med hhv. arbejdet i sig selv, arbejdstidens længde og arbejdstidens placering mindre udtalt i 2022 end i 2002. For det første er lidt færre af dem enten 'tilfreds' eller 'meget tilfreds' i 2022 end i 2002, hvor disse andele var hhv. 94, 86 og 90 pct. For det andet angiver færre af dem i 2022 end i 2002, at de er 'meget tilfreds' med disse elementer af deres arbejdsliv, mens flere af dem angiver, at de er 'tilfreds'.

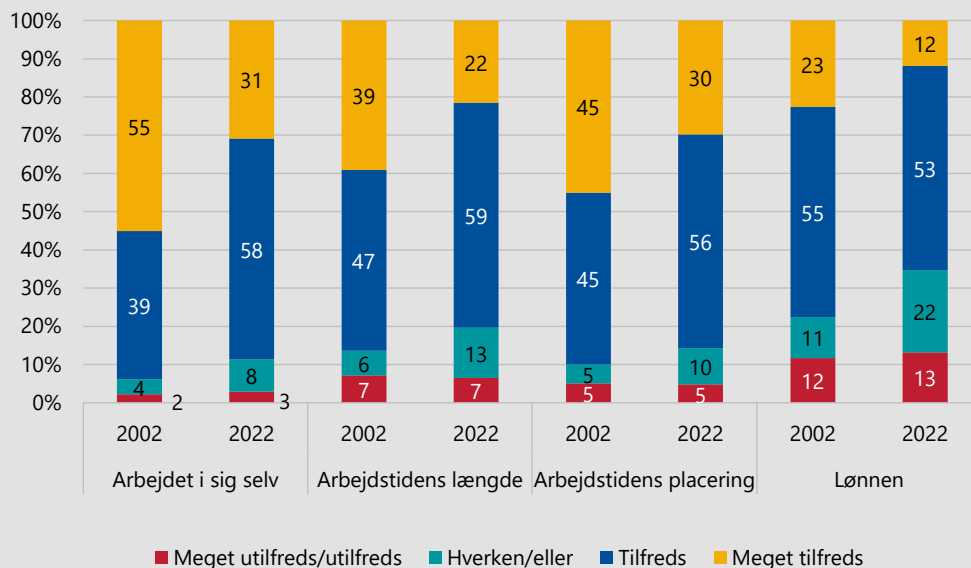
¹³ Dette tal er beregnet som $(X_{22}-X_{02})*\beta_{22} = (0,361-0,272)*-0,109 = -0,010$, se formel A.6 (første led i 3. linje) i Bilag 2 og X- og β -værdier for 'Videregående uddannelse' i Bilagstabel 3.1a.

¹⁴ Dette tal er beregnet som $(X_{22}-X_{02})*\beta_{22} = (0,240-0,304)*0,091 = -0,006$, se formel A.6 (første led i 3. linje) i Bilag 2 og X- og β -værdier for 'Ingen kompetencegivende uddannelse' i Bilagstabel 3.1a.

¹⁵ Denne fortolkning fremgår af β_{02} -værdierne i Bilagstabel 3.1a for hhv. 'Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse' (0,091) og 'Videregående uddannelse' (-0,109).

Figur 3.2 Tilfredshed

Seniorer, der er beskæftigede som lønmodtagere, fordelt efter, hvor tilfredse de er med hhv. arbejdet i sig selv, arbejdstidens længde, arbejdstidens placering og lønnen, 2002 og 2022. Procent.



Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år.

Kilde: Egne beregninger på Ældredatabasen.

Tilfredshed med løn mindre udbredt, og færre end tidligere er 'meget tilfreds'

Seniorernes tilfredshed med deres løn er mindre udtalt: I 2022 angiver kun 65 pct. af seniorerne, at de er 'tilfreds' eller 'meget tilfreds' med deres løn. Den relativt lave andel af seniorer, der er meget tilfredse med deres løn i 2022, kan hænge sammen med, at forbrugerpriserne steg markant omkring interviewtidspunktet (Danmarks Statistik, 2024b). Stigende leveomkostninger kan med andre ord have medført økonomiske udfordringer for nogle seniorer og dermed bidraget til, at tilfredsheden med lønnen er mindre udbredt end tilfredsheden med arbejdet i sig selv og arbejdstiden.

Desuden er seniorernes tilfredshed med lønnen mindre udtalt i 2022 end i 2002, hvor 78 pct. angav, at de var 'tilfreds' eller 'meget tilfreds' med deres løn. Ændringen består i, at færre af seniorerne er meget tilfredse med deres løn i 2022.

Mindre tilfredshed end tidligere hænger sammen med ringere helbredstilstand

Færre af de beskæftigede seniorer er 'meget tilfreds' med deres arbejdsvilkår i 2022 end i 2002. Dette hænger ifølge de gennemførte analyser bl.a. sammen med, at

færre af de beskæftigede seniorer angiver at have et godt helbred – og seniorer med et godt helbred er i højere grad tilfredse med de undersøgte arbejdsvilkår end seniorer med dårligere helbred, se Bilagstabel 3.2-3.5.¹⁶

Tilfredshed med arbejdet i sig selv er faldet blandt seniorer med videregående uddannelser

Faldet i andelen af seniorer, som angiver at være 'meget tilfreds' med arbejdet i sig selv, er lidt større blandt seniorer med videregående uddannelser end blandt seniorer med en anden uddannelsesmæssig baggrund, se Bilagstabel 3.2.

3.4 Muligheder på arbejdspladsen

Hvis seniorer oplever at kunne bruge deres kompetencer på jobbet og at have indflydelse på deres arbejdssituation, kan det bidrage til, at de har lyst til at forlænge deres arbejdsliv (Amilon & Larsen, 2019; Rasmussen, le Févre & Ibsen, 2025). Vi ser derfor også på, i hvilket omfang seniorerne synes, at de kan a) bruge deres kvalifikationer rigtigt, b) tilrettelægge deres arbejde selv og c) bruge deres erfaring på arbejdspladsen.

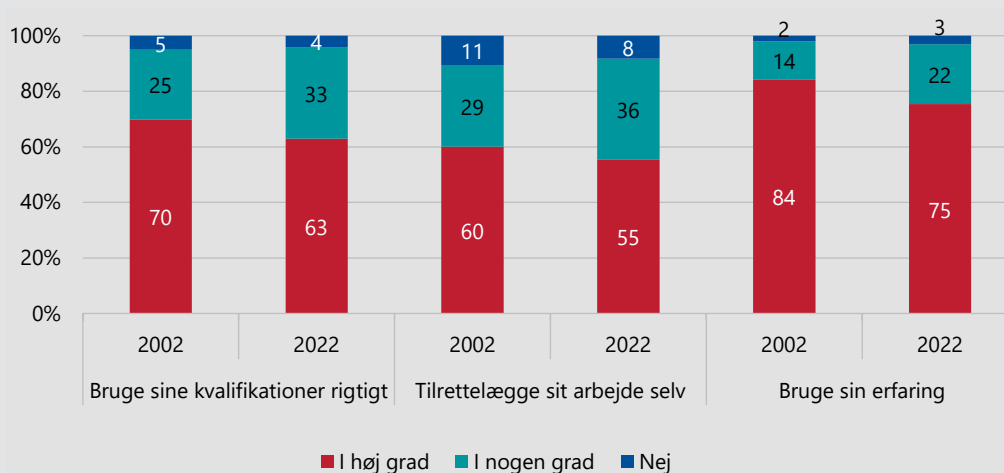
Størstedelen oplever at kunne bruge erfaring og kvalifikationer og at kunne tilrettelægge arbejdet selv ...

Størstedelen af seniorerne angiver i 2022, at de 'i høj grad' eller 'i nogen grad' kan hhv. bruge deres erfaring (96 pct.), bruge deres kvalifikationer rigtigt (91 pct.) og tilrettelægge arbejdet selv (97 pct.). Flertallet af dem angiver at kunne dette 'i høj grad', se Figur 3.3.

¹⁶ Dette resultat gælder dog ikke tilfredshed med arbejdstidens længde.

Figur 3.3 Muligheder på arbejdspladsen

Seniorer, der er beskæftigede som lønmodtagere, fordelt efter, om de synes, at de kan hhv. bruge deres kvalifikationer rigtigt, tilrettelægge deres arbejde selv og bruge deres erfaring på arbejdspladsen, 2002 og 2022. Procent.



Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år.

Kilde: Egne beregninger på Ældredatabasen.

... men lidt færre end tidligere oplever dette 'i høj grad'

Imidlertid angiver lidt færre af seniorerne i 2022 end i 2002, at de 'i høj grad' har de nævnte muligheder. Andelen af seniorer, der angiver, at de 'i høj grad' kan bruge deres kvalifikationer rigtigt, er i perioden fra 2002 til 2022 faldet fra 70 til 63 pct., andelen, der angiver 'i høj grad' at kunne tilrettelægge sit arbejde selv, er faldet fra 60 til 55 pct., mens andelen, der angiver 'i høj grad' at kunne bruge sin erfaring, er faldet fra 84 pct. til 75 pct. I samme periode er andelen, der angiver, at de 'i nogen grad' har de nævnte muligheder, steget lidt. Andelen, der svarer 'nej' til, at de har disse muligheder, har derimod stort set ikke ændret sig.

Færre af seniorerne uden erhvervskompetencegivende uddannelse end tidligere oplever at kunne bruge deres kvalifikationer rigtigt

Faldet i andelen af seniorer, der ifølge eget udsagn 'i høj grad' kan bruge deres kvalifikationer rigtigt, er bl.a. drevet af, at seniorer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse i mindre omfang oplever dette i 2022 end i 2002, se Bilagstabel 3.6.

At færre end tidligere oplever at kunne tilrettelægge arbejdet selv, hænger sammen med ringere helbredstilstand

Faldet i andelen af seniorer, der 'i høj grad' oplever at kunne tilrettelægge deres arbejde selv, hænger bl.a. sammen med, at flere af dem angiver at have et nogenlunde eller dårligt helbred – og færre af seniorerne med et nogenlunde eller dårligt helbred end af dem med et godt helbred oplever at kunne tilrettelægge arbejdet selv, se Bilagstabel 3.7. En medvirkende årsag er også, at færre af seniorerne med nogenlunde helbred 'i høj grad' oplever at kunne tilrettelægge deres arbejde selv i 2022 end i 2002 – og flere af seniorerne betragter deres helbred som 'nogenlunde' i 2022 end i 2002, se Tabel 3.1.

Analyserne bidrager ikke i nævneværdigt omfang til at gøre os klogere på, hvad der ligger bag faldet i andelen af seniorer, der oplever 'i høj grad' at kunne bruge deres erfaring, se Bilagstabel 3.8.

3.5 Udfordringer med at honorere jobkrav

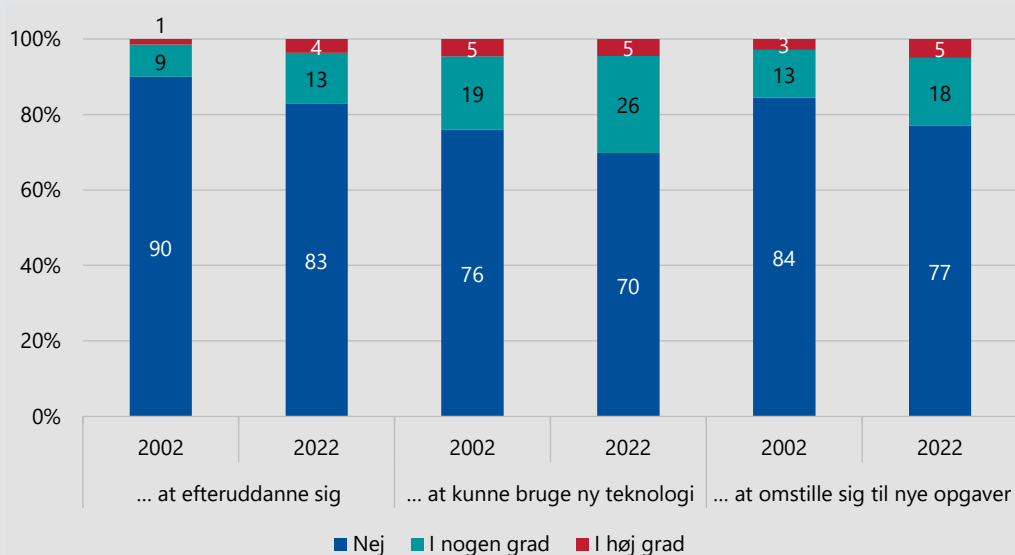
Hvis det er svært for seniorerne at honorere de krav, de møder i deres job, kan det bidrage til, at de ønsker at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet (Amilon & Larsen, 2019; Rasmussen, le Févre & Ibsen, 2025). Vi ser derfor i det følgende på, hvor mange af seniorerne der selv oplever, at de har svært ved at leve op til arbejdspladsens krav om at efteruddanne sig, at kunne bruge ny teknologi og at omstille sig til nye opgaver.

Især udfordringer med at leve op til arbejdspladsens krav om at kunne bruge ny teknologi ...

I 2002 oplever en del seniorer, at de har svært ved at leve op til arbejdspladsens krav, når det gælder om at efteruddanne sig, at kunne bruge ny teknologi eller at omstille sig til nye opgaver. 17-31 pct. af dem oplever, at de i høj eller nogen grad har svært ved at honorere disse jobkrav. Flest er udfordrede, når det gælder om at kunne bruge ny teknologi, mens færrest er udfordrede, når det gælder om at efteruddanne sig. De fleste af de seniorer, der oplever at have udfordringer, har dette 'i nogen grad', se Figur 3.4.

Figur 3.4 Svært ved at honorere jobkrav

Seniorer, der er beskæftigede som lønmodtagere, fordelt efter, om de synes, at de i høj eller nogen grad har svært ved at leve op til arbejdspladsens krav om at efteruddanne sig, at kunne bruge ny teknologi og at omstille sig til nye opgaver, 2002 og 2022. Procent.



Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldre 57, 62, 67 og 72 år.

Kilde: Egne beregninger på Ældrebasen.

... og flere end tidligere oplever at være udfordret

Der er flere af seniorerne i 2022 end i 2002, der synes, at de har svært ved at leve op til arbejdspladsens krav – det gælder alle tre typer af jobkrav.

Andelen af seniorer, der i høj eller nogen grad oplever at have svært ved at leve op til kravene om at efteruddanne sig, er steget fra 10 pct. i 2002 til 17 pct. i 2022. Tilsvarende er andelen af seniorer, der oplever at have svært ved at leve op til krav om at kunne bruge ny teknologi, steget fra 24 til 31 pct., mens andelen af seniorer, der oplever at have svært ved at leve op til krav om at omstille sig til nye opgaver, er steget fra 16 til 23 pct.

Flere af seniorerne med erhvervsfaglig uddannelse end tidligere har svært ved at leve op til krav om at efteruddanne sig

Stigningen i andelen af seniorer, der finder, det er svært ved at leve op til krav om at efteruddanne sig, hænger bl.a. sammen med, at flere end tidligere af seniorerne med erhvervsfaglig uddannelse oplever dette, se Bilagstabel 3.9.

At flere end tidligere har svært ved at leve op til krav om brug af ny teknologi hænger sammen med, at flere kvinder oplever dette ...

Stigningen i andelen af seniorer, der finder det svært ved at leve op til krav om at kunne bruge ny teknologi, hænger bl.a. sammen med, at flere af kvinderne end tidligere oplever dette, se Bilagstabel 3.10.

... og forringet helbredstilstand

Den stigende forekomst af seniorer, der har svært ved at leve op til krav om at kunne bruge ny teknologi, hænger desuden sammen med, at færre af seniorerne angiver, at de har godt helbred i 2022: Oplevelsen af udfordringer med at leve op til disse krav finder vi således især blandt seniorer, der har et nogenlunde eller dårligt helbred.

Analyserne bidrager derimod ikke i nævneværdigt omfang til at gøre os klogere på, hvad stigningen i andelen af seniorer, der har svært ved at leve op til krav om at omstille sig til nye opgaver, hænger sammen med, se Bilagstabel 3.11.

3.6 Gener for trivsel

Ikke overraskende hænger seniorers lyst til at blive ved med at arbejde sammen med, om de trives på deres arbejdsplads (Amilon & Larsen, 2019; Rasmussen, le Fèvre & Ibsen, 2025).

Trivslen på en arbejdsplads kan være påvirket af forskellige forhold. I det følgende ser vi nærmere på, hvor mange af seniorerne der oplever, at deres trivsel er generet af hhv. højt arbejdstempo, mangel på indflydelse, mangel på anerkendelse og respekt og usikre ansættelsesforhold.

Relativt mange – og flere end tidligere – er generet af højt arbejdstempo

Relativt mange af seniorerne i 2022 – 44 pct. – angiver, at deres trivsel er generet af højt arbejdstempo. Denne andel er steget fra 32 pct. i 2002, se Figur 3.5. Udviklingen kan have bidraget til, at færre af seniorerne i 2022 end i 2002 er meget tilfredse med de undersøgte arbejdsvilkår, jf. ovenfor.

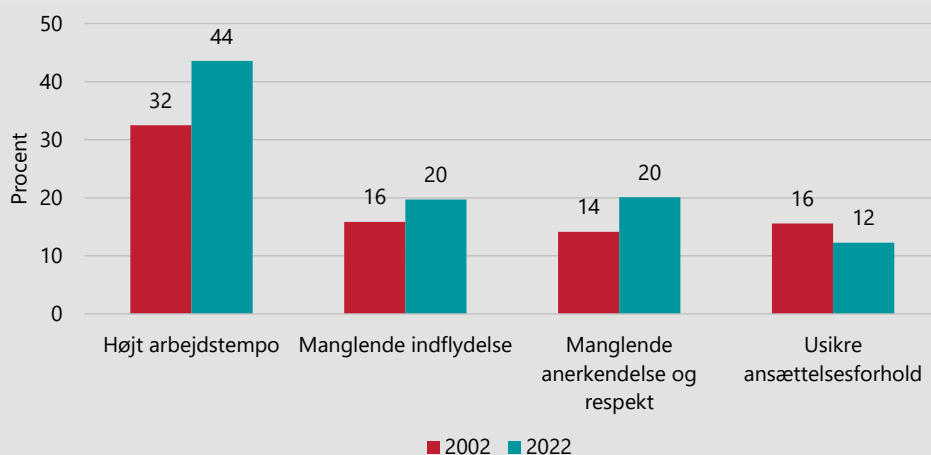
Færre er generet af mangel på indflydelse eller mangel på anerkendelse og respekt end af højt arbejdstempo – forekomst dog steget lidt over tid

I 2022 angiver færre af seniorerne (20 pct.), at deres trivsel er generet af mangel på indflydelse eller mangel på anerkendelse og respekt end af højt arbejdstempo. Men oplevelsen af manglende indflydelse eller manglende anerkendelse og respekt er

lidt mere udbredt blandt seniorerne i 2022 end i 2002, hvor hhv. 16 og 14 pct. gav udtryk herfor.

Figur 3.5 Gener for trivsel

Seniorer, der er beskæftigede som lønmodtagere, fordelt efter, om deres trivsel på arbejdspladsen er generet af hhv. højt arbejdstempo, manglende indflydelse, manglende anerkendelse og respekt og usikre ansættelsesforhold, 2002 og 2022. Procent.



Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år.

Kilde: Egne beregninger på Ældrebasen.

At flere end tidligere oplever gener for trivsel hænger sammen med forringet helbredstilstand

Stigningen i andelen af seniorer, der angiver, at deres trivsel er generet af hhv. højt arbejdstempo, manglende indflydelse og manglende anerkendelse og respekt, hænger bl.a. sammen med, at færre af seniorerne med godt helbred end af øvrige seniorer oplever de nævnte gener – og færre af seniorerne i 2022 end i 2002 angiver at have et godt helbred, se Bilagstabel 3.12-3.14. Det spiller dog også ind, at flere af seniorerne med godt helbred oplever disse gener i 2022 end i 2002.

Flere af kvinderne end tidligere er generet af højt arbejdstempo

Stigningen i andelen af seniorer, der oplever at være generet af højt arbejdstempo, hænger også sammen med, at flere af de kvindelige seniorer oplever dette i 2022 end i 2002.

Relativt få – og en lidt faldende andel – oplever usikre ansættelsesforhold

En relativ lav andel – 12 pct. – af seniorerne angiver i 2022, at deres trivsel er generet af usikre ansættelsesforhold. Dette hænger formentlig sammen med den høje beskæftigelse i 2022, se kapitel 1. Andelen af seniorer, der oplever at være generet af usikre ansættelsesforhold, er tilmed faldet lidt siden 2002, hvor den var på 16 pct., se Figur 3.5.

Færre end tidligere af seniorerne med godt eller nogenlunde helbred og af de yngre seniorer oplever at være generet af usikre ansættelsesforhold

Faldet i andelen af seniorer, der oplever at være generet af usikre ansættelsesforhold, har især fundet sted blandt seniorer med godt eller nogenlunde helbred og blandt yngre seniorer, se Bilagstabel 3.16. Betydningen af alder forstærkes af, at seniorerne i gennemsnit er ældre i 2022. Sammenhængen skal ses i lyset af, at yngre seniorer i større omfang end ældre seniorer er generet af usikre ansættelsesforhold.

3.7 Vanskeligheder ved at udføre arbejdet

Det er velkendt, at et dårligt helbred bidrager til, at seniorer trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet, se fx Van Rijn et al. (2014). Vi har derfor også set på, hvor mange af de beskæftigede seniorer¹⁷ der oplever at have svært ved at udføre deres arbejde pga. hukommelses- og koncentrationsbesvær, træthed, uoplagthed eller søvnbesvær.

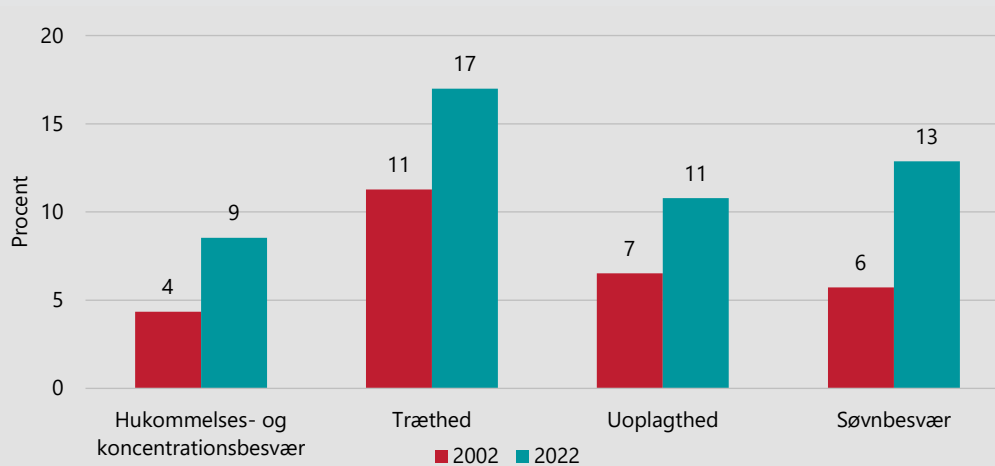
Relativt få er udfordret af træthed, uoplagthed eller problemer med søvn, koncentration eller hukommelse ...

I 2022 angiver 17 pct. af seniorerne, at de har svært ved at udføre deres arbejde pga. af træthed, se Figur 3.6. De tilsvarende andele er 13, 11 og 9 pct, når det gælder hhv. søvnbesvær, uoplagthed og hukommelses- og koncentrationsbesvær. Det vil sige, at størstedelen af de beskæftigede seniorer ikke angiver at have sådanne udfordringer.

¹⁷ Opgørelserne i dette afsnit omfatter både lønmodtagere og selvstændige.

Figur 3.6 Svært ved at udføre arbejdet

Beskæftigede seniorer fordelt efter, om de har svært ved at udføre deres arbejde pga. hhv. hukommelses- og koncentrationsbesvær, træthed, uoplagthed og søvnbesvær, 2002 og 2022. Procent.



Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldre 57, 62, 67 og 72 år.

Kilde: Egne beregninger på Ældredatabasen.

... men flere end tidligere er udfordret – især når det gælder søvn, hukommelse og koncentration

Der er imidlertid flere af seniorerne i 2022 end i 2002, der kan betragtes som udfordrede. Andelen af seniorer, der angav at have problemer med træthed, søvnbesvær, uoplagthed og hukommelses- og koncentrationsbesvær i 2002, var hhv. 11, 6, 7 og 4 pct. Det er i denne forbindelse især værd at bemærke, at andelen af seniorer, der angiver at have svært ved at udføre deres arbejde pga. søvn- eller hukommelses- og koncentrationsbesvær, er mere end fordoblet fra 2002 til 2022. Så udviklingen over tid må siges at være markant.

Hænger sammen med forringet helbredstilstand

Stigningen i andelen af seniorer, der har svært ved at udføre deres arbejde pga. træthed, uoplagthed, søvnbesvær eller hukommelses- og koncentrationsbesvær, hænger ikke overraskende sammen med, at færre af seniorerne i 2022 end i 2002 ifølge eget udsagn har et godt helbred, se Bilagstabel 3.16-3.19.

Flere af kvinderne end tidligere er udfordrede

Udviklingen hænger også sammen med, at flere af kvinderne angiver at være udfordrede¹⁸ i 2022 end i 2002, se Bilagstabel 3.16 og 3.18-3.19.

Flere af de yngre seniorer end tidligere er udfordrede af hukommelses- og koncentrationsbesvær

Endelig hænger stigningen i andelen af seniorer, der oplever at have svært ved at udføre deres arbejde pga. hukommelses- og koncentrationsbesvær, også sammen med, at flere af de yngre seniorer end tidligere angiver dette, se Bilagstabel 3.16.

3.8 Muligheder for tilpasninger

Seniorers lyst til at forlænge deres arbejdsliv hænger bl.a. sammen med, om de har mulighed for at få tilpasset deres arbejdsvilkår (Amilon & Larsen, 2019; Rasmussen, le Févre & Ibsen, 2025). Afslutningsvis ser vi derfor på, hvor mange af seniorerne der – hvis de ønsker det – har denne mulighed på deres aktuelle arbejdsplads. Opgørelserne omfatter de seniorer, der er beskæftigede som lønmodtagere.

Vi skelner her mellem følgende tilpasningsmuligheder:

- At få reduceret antallet af arbejdstimer i det aktuelle job
- At få et mindre krævende job på den aktuelle arbejdsplads
- At få et mere udfordrende job på den aktuelle arbejdsplads.

Mulighed for at få færre arbejdstimer er mest udbredt

42 pct. af seniorerne angiver i 2022, at de har mulighed for at få færre arbejdstimer, 22 pct. angiver, at de kan få et mere udfordrende job, mens 16 pct. angiver, at de kan få et mindre krævende job, se Figur 3.7.

¹⁸ Dette resultat gælder dog ikke vanskeligheder pga. træthed.

Flertallet har ikke eller ved ikke, om de har muligheder for tilpasninger

Flertallet (58-84 pct.) svarer med andre ord enten 'nej' eller 'ved ikke' til, om de har de forskellige muligheder for tilpasninger.

Ikke klart billede af udvikling i muligheder

Når vi ser på, hvordan andelen af seniorer, der svarer 'ja' til, at de har mulighed for at få de forskellige typer af tilpasninger på arbejdspladsen, udvikler sig fra 2002 til 2022, tegner der sig ikke et klart billede.

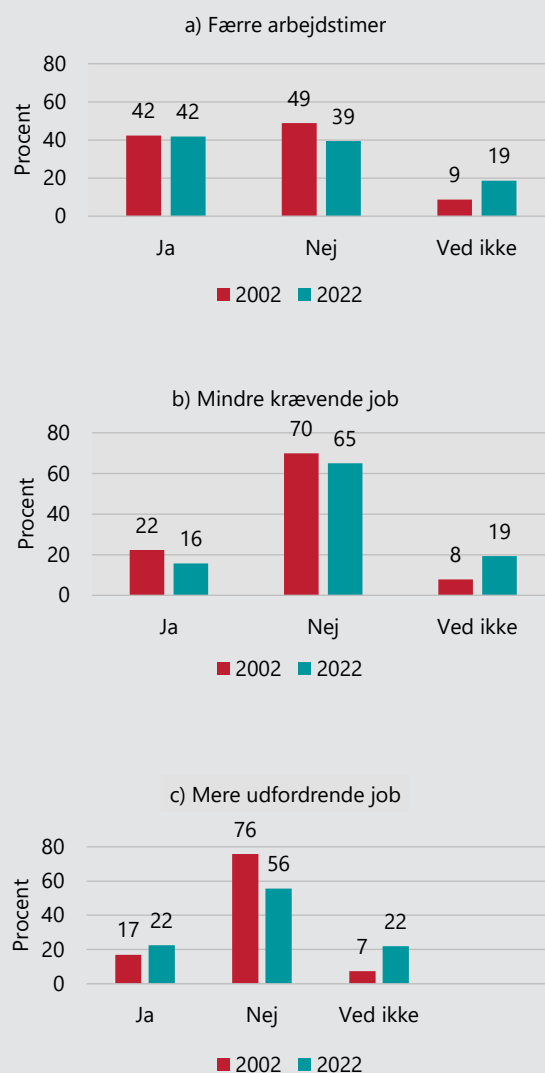
Andelen af seniorer, der har mulighed for at få færre arbejdstimer, er den samme i 2022 som i 2002, altså 42 pct. Andelen af seniorer, der har mulighed for at få et mindre krævende job, er lidt mindre i 2022 end i 2002 (16 vs. 22 pct.), mens andelen af seniorer, der kan få et mere udfordrende job, er lidt større (22 vs. 17 pct.).

Flere end tidligere mangler viden om tilpasningsmuligheder

Der er dog gennemgående færre af seniorerne i 2022 end i 2002, der svarer 'nej' til, at de har de forskellige former for tilpasningsmuligheder. Dette dækker imidlertid primært over, at flere af seniorerne i 2022 ikke ved, om de har adgang til de forskellige tilpasningsmuligheder. I 2022 er det 19-22 pct. af seniorerne, der svarer 'ved ikke' til, om de har mulighed for at få de forskellige former for tilpasninger mod 7-9 pct. i 2002.

Figur 3.7 Muligheder for tilpasninger

Seniorer, der er beskæftigede som lønmodtagere, fordelt efter, om de – hvis de ønsker det – har mulighed for at a) reducere antallet af arbejdstimer i jobbet, b) flytte til et mindre krævende job på arbejdspladsen og c) få et mere udfordrende job på arbejdspladsen, 2002 og 2022. Procent.



Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldre 57, 62, 67 og 72 år.

Kilde: Egne beregninger på Ældredatabasen.

At seniorer mangler viden om specifikke muligheder for tilpasninger på deres arbejdsplads kan skyldes flere forhold, fx:

- at muligheden ikke findes
- at der er utilstrækkelig information om muligheden
- at muligheden tildeles individuelt, og at den enkelte senior (endnu) ikke ved, hvorvidt han eller hun kan få den pågældende mulighed.

Flere af kvinderne og af de yngre seniorer mangler viden om muligheder

Flere af de kvindelige seniorer i 2022 end i 2002 har ifølge de gennemførte analyser svaret 'ved ikke' til, om de har adgang til de anførte tilpasningsmuligheder på arbejdspladsen, se Bilagstabel 3.20-3.22. Det er også værd at bemærke, at stigningen i andelen af seniorer, der ikke ved, om de har mulighed for at få hhv. færre arbejdstimer eller et mere udfordrende job, er steget mere blandt yngre end blandt ældre seniorer.

3.9 Både muligheder og udfordringer i dag

Resultaterne for 2022 viser, at majoriteten af seniorerne oplever at have arbejdsvilkår, der kan bidrage til, at de har lyst til at forlænge deres arbejdsliv:

- Langt størstedelen (80-90 pct.) er tilfredse med arbejdet i sig selv og arbejdstidens længde og placering, mens 65 pct. er tilfredse med deres løn
- Mere end 90 pct. angiver at kunne bruge deres erfaring og kvalifikationer og kan tilrettelægge deres arbejde selv.

Imidlertid oplever nogle af seniorerne udfordringer, som kan bidrage til, at de ønsker eller kan være nødsaget til at trække tidligt tilbage:

- 39 pct. har job, der kræver fysisk styrke
- 31 pct. angiver at have svært ved at leve op til arbejdspladsens krav om at kunne bruge ny teknologi, mens 17-23 pct. angiver at have svært ved at leve op til kravene om hhv. at efteruddanne sig og at omstille sig til nye opgaver
- 44 pct. angiver at være generet af højt arbejdstempo, mens 16-20 pct. angiver at være generet af hhv. mangel på indflydelse, mangel på anerkendelse og respekt og usikre ansættelsesforhold

- 17 pct. oplever at have svært ved at udføre deres arbejde pga. træthed, mens 9-13 pct. angiver at være udfordret af hhv. søvnbesvær, uoplagthed og hukommelses- og koncentrationsbesvær
- 78-84 pct. har ikke eller ved ikke, om de har adgang til at få hhv. et mindre krævende job eller et mere udfordrende job på deres aktuelle arbejdsplads, mens den tilsvarende andel er 58 pct., når det gælder adgang til at få reduceret antallet af arbejdstimer.

3.10 Færre med muligheder, flere med udfordringer i dag end tidligere

Resultaterne tegner samlet set et billede af, at færre af seniorerne i 2022 end i 2002 oplever at have attraktive arbejdsvilkår:

- Færre af seniorerne er 'meget tilfreds' med hhv. arbejdet i sig selv, arbejdstidens længde og placering og lønnen
- Færre af seniorerne oplever 'i høj grad' at kunne hhv. bruge deres kvalifikationer rigtigt, tilrettelægge deres arbejde selv og bruge deres erfaring
- Flere af seniorerne angiver at være udfordret i forhold til at leve op til arbejdspladsens krav om hhv. at efteruddanne sig, at kunne bruge ny teknologi og at omstille sig til nye opgaver
- Flere af seniorerne oplever at være generet af højt arbejdstempo, manglende indflydelse og manglende anerkendelse og respekt. Dog er der samtidig færre af seniorerne, der angiver at være generet af usikre ansættelsesforhold
- Flere af seniorerne oplever at have svært ved at udføre deres arbejde, fordi de har hhv. hukommelses- og koncentrationsbesvær eller søvnbesvær, eller fordi de er trætte eller uoplagte. Andelene af seniorer, der oplever hhv. hukommelses- og koncentrationsbesvær og søvnbesvær, er mere end fordoblet
- Flere af seniorerne mangler viden om, hvorvidt de har mulighed for at få hhv. reduceret antallet af arbejdstimer, et mindre krævende job eller et mere udfordrende job på deres aktuelle arbejdsplads.

Det skal også nævnes, at andelen af seniorer, der oplever, at deres job kræver fysisk styrke, kun er faldet lidt i perioden. Dette er overraskende, set i lyset af at hårdt fysisk arbejde generelt set formodes at være mindre udbredt i dag end i starten af 00'erne.

3.11 Hvad ligger bag udviklingstendenserne?

Resultaterne viser, at seniorernes oplevelse af deres arbejdsvilkår langt overvejende har udviklet sig i en negativ retning siden starten af 00'erne. Resultaterne siger dog ikke noget om, hvorvidt udviklingen primært afspejler, at arbejdsvilkårene objektivt set er blevet ringere, eller om den især er udtryk for, at forventningerne til arbejdsvilkårene er steget. Uanset hvad er der ifølge talrige studier en sammenhæng mellem, hvordan seniorerne oplever deres arbejdsvilkår, og hvor længe de bliver ved med at arbejde (Rasmussen, le Févre & Ibsen, 2025).

Vi har med afsæt i oplysninger om seniorernes køn, alder, helbred og uddannelse set på, om de fundne udviklingstendenser fra 2002 til 2022 bl.a. hænger sammen med, at de beskæftigede seniorer "er nogle andre", og/eller at arbejdsvilkårene "i sig selv" opleves som mere udfordrende af specifikke grupper af seniorer.

Mere helbredsudfordret seniorarbejdsstyrke og flere af kvinderne, der oplever udfordringer

Blandt de undersøgte forhold finder vi, at den negative udvikling i seniorernes oplevelse af deres arbejdsvilkår især hænger sammen med, at de **færre af dem ifølge eget udsagn har et godt helbred, mens flere af dem blot angiver at have et nogenlunde eller dårligt helbred**. Sammenhængen skal ses i lyset af, at seniorer med godt helbred oplever arbejdsvilkårene som mere attraktive end seniorer med nogenlunde eller dårligt helbred. Der synes derimod ikke at være en nævneværdig sammenhæng mellem den negative udvikling i oplevelsen af arbejdsvilkårene og det forhold, at seniorerne i gennemsnit er ældre i 2022 end i 2002.

Den negative udvikling i oplevelsen af arbejdsvilkårene hænger også sammen med, at **kvinder i større omfang oplever dem som udfordrende** i 2022 end i 2002.

Attraktive arbejdsvilkår er centrale i bestræbelserne på at sikre, at seniorer får gode og lange arbejdsliv. Ovennævnte resultater peger for det første på, at der kan være behov for at tilpasse arbejdsvilkårene til en ændret seniorarbejdsstyrke, hvor flere end tidligere oplever helbredsudfordringer. Resultaterne peger for det andet på, at der er et særligt behov for at begrænse udfordringerne på de dele af arbejdsmarkedet, hvor især de kvindelige seniorer er ansat, fx i den offentlige sektor.

Andre forhold kan spille ind

Afslutningsvis skal det understreges, at de fundne udviklingstendenser fra 2002 til 2022 hænger sammen med en lang række andre forhold ud over dem, der er undersøgt her.¹⁹ Desuden kan det anvendte datagrundlag have betydning.

For eksempel kan det spille en rolle, at data fra Ældredatabasen for 2022 er indsamlet i kølvandet på covid-19, hvilket potentielt kan have påvirket respondenternes vurdering af deres arbejdsvilkår. Det er dog vanskeligt at vurdere, hvilken rolle covid-19 spiller i forhold til de fundne resultater. Et finsk studie peger fx på, at sammenhængen mellem ændret arbejdsorganisering foranlediget af covid-19 og efterfølgende ændringer i det psykosociale arbejdsmiljø og medarbejdernes trivsel ikke er entydig. Sammenhængen afhænger bl.a. af, hvilke dele af arbejdsmarkedet og hvilket land, det drejer sig om (Kausto et al., 2024).

Resultaterne for 2022 kan også være påvirket af, at svarprocenten i Ældredatabasen i 2022 er relativt lav, se kapitel 1. En lav svarprocent kan indebære, at datagrundlaget ikke er tilstrækkeligt repræsentativt. Imidlertid vil fx personer med dårligt helbred eller andre typer af udfordringer typisk være mindre tilbøjelige til at deltage i spørgeskemaundersøgelser end andre personer – dette gælder ikke mindst i en forløbsundersøgelse som Ældredatabasen (Chatfield, Brayne & Matthews, 2005). Dette taler for, at hverken oplevelsen af udfordrende arbejdsvilkår eller seniorernes helbredstilstand er overvurderet baseret på data for 2022.

¹⁹ Dette fremgår af, at konstantleddet er relativt stort i mange af analyserne, se Bilag 3.

> Dokumentation

Litteratur

- Albæk, K., Christensen, M.L., Søndebro, K.I. & Amilon, A. (2022). *Det offentlige arbejdsmarked og udviklingen i velfærdsstaten siden 1946*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Amilon, A. & Larsen, M. (2019). *Forventet tilbagetrækningsalder og arbejdsrelaterede forhold: Opgørelser baseret på ældredatabasen*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Amilon, A. & Larsen, M. (2023). Increasing retirement ages in Denmark: Do changes in gender, education, employment status and health matter? *European Journal of Ageing*, 20(1), 1-10.
- Andersen, L.S., le Févre, S.B. & Ibsen, J.T. (2025). *Muligheder og barrierer for ledige seniorers vej tilbage i job: En vidensopsamling*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Beskæftigelsesministeriet (2022). *Nyt partnerskab skal få flere seniorer i job*. Retrieved from <https://bm.dk/nyheder/pressemeddelelser/2022/09/nyt-partnerskab-skal-faa-flere-seniorer-i-job>
- Boissonneault, M., Mulders, J.O., Turek, K. & Carriere, Y. (2020). A systematic review of causes of recent increases in ages of labor market exit in OECD countries. *PLoS One*, 15(4), 1-15.
- Bolvig, I. (2025). *Effekter af tilbagetrækningsreformer: Litteraturstudie af effekter på arbejdsmarkedstilknytning og arbejdskraftefterspørgsel samt spillover-effekter på familien*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Börsch-Supan, A. & Coile, C. C. (2021). Introduction. In A. Börsch-Supan, & C.C. Coile (Eds.), *Social security programs and retirement around the world: Reforms and retirement incentives* (pp. 1-42). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Cabi (2026). *Seniorstrategi*. Retrieved from <https://www.cabiweb.dk/temaer/seniorer-paa-arbejdspladsen/seniorstrategi-seniorpolitik-seniorsamtale/seniorstrategi/>
- Chatfield, M.D., Brayne, C.E. & Matthews, F.E. (2005). A systematic literature review of attrition between waves in longitudinal studies in the elderly shows a consistent pattern of dropout between differing studies. *Journal of Clinical Epidemiology*, 58(1), 13-19.

- Coile, C.C., Milligan, K. & Wise, D.A. (2019). Introduction. *Social security programs and retirement around the world: Working longer* (pp. 1-32). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Danmarks Statistik (2024a). *Statistikdokumentation for registerbaseret arbejdsstyrkestatistik (RAS) 2024*. København: Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (2024b). *Stigning i både inflationen og kerneinflationen*. Retrieved from <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=48519>
- Danmarks Statistik (2025a). *3.600 flere lønmodtagere i august*. Retrieved from <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=50132>
- Danmarks Statistik (2025b). *Hver femte har været i jobbet i mindre end et år*. Retrieved from <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=51117>
- Danmarks Statistik (2025c). *Statistikbanken*. Retrieved from <https://statistikbanken.dk>
- De Økonomiske Råds Formandskab (2005). *Dansk økonomi efterår 2005*. København: Det Økonomiske Råd.
- De Økonomiske Råds Formandskab (2021). *Dansk økonomi forår 2021*. København: Det Økonomiske Råd.
- Deeg, D.J., Blekesaune, M. & de Wind, A. (2022). Employment trends at older ages: Policy impact or secular change? *European Journal of Ageing*, 19(3), 689-698.
- Geppert, C., Guillemette, Y., Morgavi, H. & Turner, D. (2019). *Labour supply of older people in advanced economies: The impact of changes to statutory retirement ages. OECD economics department working papers, no. 1554*. Paris: OECD Publishing.
- Holstein, M.A. (2019). *Danmark har historisk få selvstændige*. Retrieved from <https://smvdanmark.dk/analyser/temaanalyser/danmark-har-historisk-fa-selvstaendige>
- Kausto, J., Airaksinen, J., Oksanen, T., Vahtera, J., Kivimäki, M. & Ervasti, J. (2024). COVID-19-induced changes in the workplace, psychosocial work environment and employee well-being: A longitudinal study. *Occupational Medicine*, 74(8), 571-580.

- Kehlet, M. (2018). *Pensionist, nej tak: Flere danskere over 67 år er selvstændige*. Retrieved from <https://finans.dk/okonomi/ECE10390490/pensionist-nej-tak-flere-danskere-over-67-aar-er-selvstaendige/>
- Kjær, A.A., Siren, A., Seestedt, M.H., Fridberg, T. & Casier, F. (2019). Cohort profile: The danish longitudinal study of ageing (DLSA). *International Journal of Epidemiology*, 48(4), 1050-1050g.
- Klarskov, E.D. & Lykketoft, A. (2023). *Rekordhøj beskæftigelse er drevet af seniorer og indvandrere*. Retrieved from <https://www.ae.dk/analyse/2023-03-rekordhoej-beskaeftigelse-er-drevet-af-seniorer-og-indvandrere>
- Larsen, C.A., & Qvist, J.Y. (2025). *Hvornår er man for gammel til arbejde og for ung til pension?: Aldersnormer og det danske pensionssystem*. Aalborg: Aalborg University Open Publishing.
- Larsen, M. & Amilon, A. (2019). *Tilbagetrækningsalder og tilbagetrækningsårsager: Opgørelser på ældredatabasen*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Larsen, M., Amilon, A. & Casier, F. (2019). *I beskæftigelse efter folkepensionsalderen: Opgørelser baseret på ældredatabasen*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Larsen, M. & Pedersen, P.J. (2016). Hvorfor ramte krisen ikke de ældres beskæftigelse i OECD-landene? *Samfundsøkonomen*, 2016(2), 49-55.
- Ng, T.W. & Feldman, D.C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718.
- Oaxaca, R.L. & Ransom, M.R. (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, 61(1), 5-21.
- OECD (2013). All in it together? the experience of different labour market groups following the crisis. In OECD (Ed.), *OECD employment outlook 2013* (pp. 19-63). Paris: OECD Publishing.
- Rasmussen, A.L., le Fèvre, S.B. & Ibsen, J.T. (2025). *Arbejdspladser fastholdelse af seniorer: En vidensopsamling*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2025). *Rekrutteringssurvey for september 2025*. København: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Suetta, C., Haddock, B., Alcazar, J., Noerst, T., Hansen, O.M., Ludvig, H., . . . Andersen, L.L. (2019). The copenhagen sarcopenia study: Lean mass, strength, power, and physical function in a danish cohort aged 20–93 years. *Journal of Cachexia, Sarcopenia and Muscle*, 10(6), 1316-1329.

Van Rijn, R.M., Robroek, S.J., Brouwer, S. & Burdorf, A. (2014). Influence of poor health on exit from paid employment: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 71(4), 295-301.

Økonomiministeriet (2025). *Økonomisk redegørelse 2025*. København: Økonomiministeriet.

Bilag 1 Ældredatabasen: antal respondenter og svarprocenter

Bilagstabel 1.1 Observationer for alle, beskæftigede i alt og lønmodtagere, i alt og særskilt efter alder, 2002 og 2022. Antal.

	Alle	Beskæftigede i alt	Lønmodtagere
I alt			
2002	5.245	2.149	1.744
2022	6.326	3.266	2.820
57 år			
2002	1.870	1.541	1.302
2022	1.574	1.415	1.256
62 år			
2002	1.324	443	356
2022	1.386	1.147	1.035
67 år			
2002	1.129	112	67
2022	1.738	516	411
72 år			
2002	922	53	19
2022	1.628	188	118

Bilagstabel 1.2 Svarprocent særskilt efter alder, 2002 og 2022

	2002	2022
57 år	86	43
62 år	86	45
67 år	88	56
72 år	83	53

Bilag 2 Dekomponeringsanalyse

For at beregne, i hvilket omfang udviklingen i seniorernes arbejdsvilkår fra 2002 til 2022 hænger sammen med udvalgte forklarende variabler, anvender vi den traditionelle Blinder-Oaxaca-dekomponeringsmetode, se fx Oaxaca & Random (1994). Ved hjælp af denne metode dekomponerer vi forskellen i, hvordan seniorerne fordeler sig på de forskellige typer af arbejdsvilkår i de to år. Vi foretager analysen i to trin. Først udfører vi en regressionsanalyse baseret på opgørelser fra hhv. 2002 og 2022, og dernæst dekomponerer vi forskellen i arbejdsvilkår ved hjælp af regressionsresultaterne. Beregningsformlen for regressionsanalyserne er:

$$(A.1) \quad A_{02} = X_{02}\beta_{02} + \varepsilon_{02}$$

$$(A.2) \quad A_{22} = X_{22}\beta_{22} + \varepsilon_{22}$$

Den afhængige variabel er en given type arbejdsvilkår (A) i hhv. 2002 og 2022. De forklarende variabler (køn, alder, helbred og uddannelse) er angivet ved vektorerne X_{02} og X_{22} . Sammenhængen mellem arbejdsvilkår og de forklarende variabler måles ved hhv. β_{02} og β_{22} . Disse størrelser er koefficienter til de forklarende variabler. Da de forklarende variabler ikke "forklarer" det givne arbejdsvilkår helt præcist, indeholder regressionsligningerne også et fejlelement, ε_{02} og ε_{22} .

Forskellen i arbejdsvilkår mellem 2002 og 2022 er defineret som:

$$(A.3) \quad \text{Forskel}_{22 \text{ vs. } 02} = \bar{A}_{22} - \bar{A}_{02}$$

hvor $\bar{A}_{02}$ og $\bar{A}_{22}$ angiver den gennemsnitlige værdi for det givne arbejdsvilkår i hhv. 2002 og 2022.

Resultaterne af regressionsanalysen gør det muligt at opdele forskellen i den gennemsnitlige værdi for det givne arbejdsvilkår i en 'sammensætnings'-komponent, en 'vilkårs'-komponent og interaktionsleddet mellem disse komponenter. Med andre ord kan forskellen dekomponeres på følgende måde:

Den gennemsnitlige værdi for det givne arbejdsvilkår findes ud fra regressionsligningerne:

$$(A.4) \quad \bar{A}_{02} = \bar{X}_{02}\hat{\beta}_{02}$$

$$(A.5) \quad \bar{A}_{22} = \bar{X}_{22}\hat{\beta}_{22}$$

hvor $\bar{X}_{02}$ og $\bar{X}_{22}$ angiver gennemsnittet af de forklarende variabler i hhv. 2002 og 2022, og $\hat{\beta}_{02}$ og $\hat{\beta}_{22}$ er de estimerede koefficienter. Forskellen i (A.3) kan nu dekomponeres på følgende måde:

$$\begin{aligned}
 (A.6) \quad Forskel_{02 \text{ vs. } 22} &= \bar{X}_{22}\hat{\beta}_{22} - \bar{X}_{02}\hat{\beta}_{02} \\
 &= \bar{X}_{22}\hat{\beta}_{22} - \bar{X}_{02}\hat{\beta}_{02} + \bar{X}_{02}\hat{\beta}_{22} - \bar{X}_{02}\hat{\beta}_{22} \\
 &= (\bar{X}_{22} - \bar{X}_{02})\hat{\beta}_{22} + \bar{X}_{02}(\hat{\beta}_{22} - \hat{\beta}_{02}) + (\bar{X}_{22} - \bar{X}_{02})(\hat{\beta}_{22} - \hat{\beta}_{02})
 \end{aligned}$$

Det første led (efter lighedstegnet i tredje linje) er lig med 'sammensætnings'-komponenten, dvs. forskellen mellem gennemsnittet af de forklarende variabler i hhv. 2022 og 2002 ganget med koefficienterne fra regressionsligningen baseret på 2022 (A.2). Dette led indfanger betydningen af, at sammensætningen af seniorerne har ændret sig fra 2002 til 2022 – givet deres arbejdsvilkår i 2022.

Det andet led (efter lighedstegnet i tredje linje) er lig med 'vilkårs'-komponenten, dvs. forskellen i det givne arbejdsvilkår blandt seniorer med samme karakteristika (inkl. et konstantled²⁰) i de to år, der her er beregnet som forskellen mellem koefficienterne i regressionsligningerne for hhv. 2022 og 2002 (A.1 og A.2) ganget med gennemsnittet af de forklarende variabler i 2002. Dette led indfanger betydningen af, at seniorer har forskellige arbejdsvilkår i de to år – givet deres karakteristika i 2002.

Det tredje led (efter lighedstegnet i tredje linje) er interaktionsleddet, dvs. forskellen mellem gennemsnittet af de forklarende variabler i hhv. 2022 og 2002 ganget med forskellen mellem koefficienterne i regressionsligningerne for hhv. 2022 og 2002. Dette led indfanger betydningen af interaktionen mellem 'sammensætnings'- og 'vilkårs'-komponenten. For eksempel kan betydningen af ændrede arbejdsvilkår fra 2002 til 2022 for en given gruppe af seniorer (= 'vilkårs'-komponenten) blive forstærket (reduceret), hvis den pågældende gruppe bliver større (mindre) fra 2002 til 2022 (= 'sammensætnings'-komponenten).

²⁰ Konstantleddet indfanger betydningen af forhold, som analysen ikke tager højde for.

Bilag 3 Resultater af dekomponeringsanalyse af ændringer i arbejdsvilkår

Bilagstabel 3.1 Dekomponeringsanalyse af faldet i andelen af beskæftigede seniorer, der oplever, at deres arbejde kræver fysisk styrke. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammensætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	-0,011	-0,049*	0,010	-0,050*
Køn (kvinde)	0,005*	-0,028*	-0,005*	-0,027
Alder	-0,008	-0,002	0,006	-0,005
57 år	-0,006	-0,007	0,003	-0,011
62 år	-0,001	0,007	0,005	0,011
67/72 år	-0,002	-0,002	-0,002	-0,005
Helbred	0,008*	-0,013	0,011*	0,006
Meget godt/godt	0,009*	-0,025	0,004	-0,012
Nogenlunde	-0,006*	0,014*	0,009*	0,017
Dårligt/meget dårligt	0,004*	-0,002	-0,002	0,001
Uddannelsesniveau	-0,016*	0,008*	-0,002	-0,010
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	-0,006*	-0,010	0,002	-0,014
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	0,025*	-0,001	0,023
Videregående uddannelse	-0,010*	-0,007	-0,002	-0,019
Konstant		-0,015		-0,015

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.1a **Dekomponeringsanalyse af faldet i andelen af beskæftigede seniorer, der oplever, at deres arbejde kræver fysisk styrke.**
Koefficienter (β_{02} og β_{22}) og X-værdier (X_{02} og X_{22})

	B_{02}	B_{22}	X_{02}	X_{22}
Køn (kvinde)	0,055	0,016	0,465	0,523
57 år	-0,115	-0,068	0,746	0,482
62 år	-0,056	-0,041	0,204	0,379
67/72 år	0,171	0,109	0,049	0,139
Meget godt/godt helbred	0,206	0,178	0,819	0,679
Nogenlunde helbred	-0,017	-0,020	0,154	0,260
Dårligt/meget dårligt helbred	-0,189	-0,158	0,027	0,062
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	-0,044	-0,012	0,286	0,237
Erhvervsfaglig uddannelse	-0,044	-0,009	0,429	0,403
Videregående uddannelse	0,088	0,021	0,285	0,359
Konstant	4,372	4,076		

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.2

Dekomponeringsanalyse af faldet i andelen af beskæftigede seniorer, der er meget tilfredse med arbejdet i sig selv. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	0,012	-0,296*	-0,021	-0,305*
Køn (kvinde)	0,003	-0,018	-0,002	-0,017
Alder	0,036*	0,035*	-0,016	0,056
57 år	0,030*	0,035	-0,013	0,053
62 år	-0,010*	0,003	0,003	-0,004
67/72 år	0,015*	-0,003	-0,006	0,007
Helbred	-0,037*	-0,022	0,005	-0,055
Meget godt/godt	-0,029*	-0,023	0,004	-0,048
Nogenlunde	-0,002	-0,001	0,000	-0,003
Dårligt/meget dårligt	-0,007*	0,001	0,001	-0,005
Uddannelsesniveau	0,010*	0,005	-0,007*	0,007
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,002	0,009	-0,002	0,010
Erhvervsfaglig uddannelse	0,001	0,015	-0,001	0,015
Videregående uddannelse	0,007*	-0,019*	-0,005*	-0,018
Konstant		-0,296*		-0,296

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.3

Dekomponeringsanalyse af faldet i andelen af beskæftigede seniorer, der er meget tilfredse med arbejdstidens længde. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	0,043*	-0,211*	-0,068*	-0,235*
Køn (kvinde)	0,001	-0,025	-0,003	-0,027
Alder	0,053*	0,087*	-0,036*	0,104
57 år	0,045*	0,084*	-0,030*	0,099
62 år	-0,014*	0,011	0,009	0,006
67/72 år	0,022*	-0,008*	-0,015*	-0,001
Helbred	-0,006	0,084	-0,028*	0,049
Meget godt/godt	-0,007	0,100*	-0,017*	0,075
Nogenlunde	0,004	-0,015	-0,011	-0,022
Dårligt/meget dårligt	-0,003	-0,001	-0,001	-0,004
Uddannelsesniveau	-0,005	-0,001	0,000	-0,006
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	-0,001	0,002	0,000	0,000
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	-0,002	0,000	-0,002
Videregående uddannelse	-0,003	-0,001	0,000	-0,004
Konstant		-0,356*		-0,356

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.4 Dekomponeringsanalyse af faldet i andelen af beskæftigede seniorer, der er meget tilfredse med arbejdstidens placering. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	0,021	-0,168*	-0,047*	-0,194*
Køn (kvinde)	-0,003	0,030	0,004	0,030
Alder	0,041*	0,088*	-0,040*	0,089
57 år	0,034*	0,090*	-0,032*	0,092
62 år	-0,007	0,005	0,005	0,003
67/72 år	0,015*	-0,007*	-0,013*	-0,005
Helbred	-0,021*	0,012	-0,007	-0,015
Meget godt/godt	-0,016*	0,018	-0,003	-0,001
Nogenlunde	-0,002	-0,006	-0,004	-0,012
Dårligt/meget dårligt	-0,003	0,000	0,001	-0,002
Uddannelsesniveau	0,003	0,001	-0,004	0,000
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,002	0,008	-0,001	0,008
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	0,003	0,000	0,003
Videregående uddannelse	0,002	-0,010	-0,003	-0,010
Konstant		-0,299*		-0,299

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.5

Dekomponeringsanalyse af faldet i andelen af beskæftigede seniorer, der er meget tilfredse med lønnen. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	-0,002	-0,214*	-0,037*	-0,253*
Køn (kvinde)	-0,014*	0,019	0,002	0,006
Alder	0,048*	0,068*	-0,026	0,090
57 år	0,039*	0,065*	-0,023*	0,081
62 år	-0,008	0,010	0,009	0,011
67/72 år	0,017*	-0,007*	-0,012*	-0,002
Helbred	-0,028*	0,097	-0,014	0,055
Meget godt/godt	-0,018*	0,090	-0,015	0,057
Nogenlunde	-0,008	0,012	0,008	0,012
Dårligt/meget dårligt	-0,002	-0,005	-0,006	-0,013
Uddannelsesniveau	-0,008*	0,008	0,001	0,000
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	-0,004*	-0,014	0,002	-0,015
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	0,023	-0,001	0,022
Videregående uddannelse	-0,005*	-0,001	0,000	-0,006
Konstant		-0,405*		-0,405

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.6

Dekomponeringsanalyse af faldet i andelen af beskæftigede seniorer, der synes, at de i høj grad kan bruge deres kvalifikationer rigtigt. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	0,022*	-0,058*	-0,032*	-0,068*
Køn (kvinde)	0,001	-0,012	-0,001	-0,012
Alder	0,023*	0,028*	-0,019*	0,032
57 år	0,018*	0,034*	-0,012*	0,040
62 år	-0,001	-0,005	-0,005	-0,011
67/72 år	0,006*	-0,001	-0,002	0,004
Helbred	-0,003	0,069*	-0,016*	0,050
Meget godt/godt	-0,001	0,072*	-0,012*	0,059
Nogenlunde	-0,003	-0,001	-0,001	-0,004
Dårligt/meget dårligt	0,001	-0,002	-0,003	-0,004
Uddannelsesniveau	0,000	0,001	0,004	0,005
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,001	-0,011*	0,002	-0,009
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	0,003	0,000	0,003
Videregående uddannelse	0,000	0,009	0,002	0,011
Konstant		-0,145*		-0,145

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.7 Dekomponeringsanalyse af faldet i andelen af beskæftigede seniorer, der synes, at de i høj grad kan tilrettelægge deres arbejde selv. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	0,020*	-0,032*	-0,036*	-0,048*
Køn (kvinde)	-0,004*	-0,004	0,000	-0,008
Alder	0,025*	0,046*	-0,025*	0,046
57 år	0,019*	0,051*	-0,018*	0,052
62 år	-0,002	-0,002	-0,002	-0,006
67/72 år	0,008*	-0,003	-0,005	-0,001
Helbred	-0,011*	-0,009	-0,006	-0,026
Meget godt/godt	-0,009*	0,001	0,000	-0,008
Nogenlunde	0,001	-0,012*	-0,008*	-0,020
Dårligt/meget dårligt	-0,002	0,002	0,003	0,002
Uddannelsesniveau	0,010*	-0,004	-0,004	0,001
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,004*	0,017*	-0,003*	0,018
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	-0,012	0,001	-0,012
Videregående uddannelse	0,006*	-0,009	-0,002	-0,005
Konstant		-0,062		-0,062

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.8

Dekomponeringsanalyse af faldet i andelen af beskæftigede seniorer, der synes, at de i høj grad kan bruge deres erfaring. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	0,007	-0,075*	-0,020*	-0,088*
Køn (kvinde)	-0,001	0,005	0,001	0,005
Alder	0,008	0,007	-0,007	0,008
57 år	0,005	0,011	-0,004	0,012
62 år	0,002	-0,004	-0,004	-0,006
67/72 år	0,001	0,000	0,001	0,001
Helbred	-0,006	0,050*	-0,012*	0,031
Meget godt/godt	-0,004	0,053*	-0,009*	0,040
Nogenlunde	-0,001	-0,002	-0,001	-0,004
Dårligt/meget dårligt	-0,001	-0,001	-0,002	-0,004
Uddannelsesniveau	0,006*	0,000	-0,001	0,005
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,002*	0,003	0,000	0,005
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	0,000	0,000	0,000
Videregående uddannelse	0,004*	-0,003	-0,001	0,000
Konstant		-0,137*		-0,137

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.9

Dekomponeringsanalyse af stigningen i andelen af beskæftigede seniorer, der synes, at de i høj eller nogen grad har svært ved at leve op til arbejdspladsens krav om at efteruddanne sig. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	0,002	0,073*	-0,004	0,070*
Køn (kvinde)	0,000	0,000	0,000	0,001
Alder	-0,006	0,007	-0,004	-0,003
57 år	-0,005	0,008	-0,003	0,001
62 år	0,002	-0,001	-0,001	0,000
67/72 år	-0,002	0,000	-0,001	-0,003
Helbred	0,005*	-0,040*	0,005	-0,030
Meget godt/godt	0,002	-0,037*	0,006*	-0,029
Nogenlunde	0,004*	-0,005	-0,004	-0,005
Dårligt/meget dårligt	-0,001	0,002*	0,003*	0,004
Uddannelsesniveau	0,002	0,004	-0,006*	0,000
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,000	0,007	-0,001	0,006
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	0,011*	-0,001	0,010
Videregående uddannelse	0,002*	-0,014*	-0,004*	-0,016
Konstant		0,102*		0,102

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.10 Dekomponeringsanalyse af stigningen i andelen af beskæftigede seniorer, der synes, at de i høj eller nogen grad har svært ved at leve op til arbejdspladsens krav om at kunne bruge ny teknologi. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	0,013	0,035*	0,013	0,062*
Køn (kvinde)	0,002	0,023*	0,003	0,028
Alder	-0,003	-0,038*	0,020*	-0,021
57 år	-0,004	-0,041*	0,014*	-0,030
62 år	0,005	0,001	0,001	0,006
67/72 år	-0,004	0,003	0,005	0,003
Helbred	0,011*	0,010	-0,003	0,019
Meget godt/godt	0,007*	0,011	-0,002	0,016
Nogenlunde	0,003	-0,001	0,000	0,002
Dårligt/meget dårligt	0,001	0,000	0,000	0,000
Uddannelsesniveau	0,003*	0,003	-0,007*	0,000
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,001	0,010	-0,002	0,009
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	0,009	-0,001	0,009
Videregående uddannelse	0,002*	-0,016*	-0,004*	-0,019
Konstant		0,037		0,037

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.11 Dekomponeringsanalyse af stigningen i andelen af beskæftigede seniorer, der synes, at de i høj eller nogen grad har svært ved at leve op til arbejdspladsens krav om at omstille sig til nye opgaver. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	-0,001	0,051*	0,022*	0,072*
Køn (kvinde)	0,002*	0,003	0,000	0,005
Alder	-0,006	-0,011	0,011	-0,005
57 år	-0,004	-0,017	0,006	-0,015
62 år	-0,001	0,007	0,006	0,012
67/72 år	-0,001	-0,001	-0,001	-0,002
Helbred	0,004	-0,058*	0,014*	-0,041
Meget godt/godt	0,002	-0,062*	0,011*	-0,049
Nogenlunde	0,001	0,001	0,001	0,004
Dårligt/meget dårligt	0,000	0,002	0,002	0,004
Uddannelsesniveau	-0,001	-0,001	-0,003	-0,005
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,000	0,009	-0,002	0,008
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	-0,003	0,000	-0,004
Videregående uddannelse	-0,001	-0,007	-0,002	-0,010
Konstant		0,119*		0,119

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.12 Dekomponeringsanalyse af stigningen i andelen af beskæftigede seniorer, der oplever, at deres trivsel er generet af højt arbejds-tempo. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	-0,018*	0,110*	0,018*	0,110*
Køn (kvinde)	0,008*	0,015*	0,002*	0,024
Alder	-0,038*	-0,037*	0,019*	-0,056
57 år	-0,029*	-0,040*	0,014*	-0,055
62 år	0,002	0,000	0,000	0,003
67/72 år	-0,011*	0,003*	0,005*	-0,004
Helbred	0,010*	0,029*	-0,002*	0,036
Meget godt/godt	0,009*	0,025	-0,004	0,030
Nogenlunde	-0,002	0,006	0,004	0,008
Dårligt/meget dårligt	0,003*	-0,002	-0,002	-0,001
Uddannelsesniveau	0,002*	0,002*	0,000*	0,004
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,001	-0,002	0,000	-0,001
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	0,005	0,000	0,004
Videregående uddannelse	0,001	-0,001	0,000	0,000
Konstant		0,102*		0,102

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.13 Dekomponeringsanalyse af stigningen i andelen af beskæftigede seniorer, der oplever, at deres trivsel er generet af manglende indflydelse. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	-0,009	0,027*	0,021*	0,039*
Køn (kvinde)	0,001	0,015	0,002	0,018
Alder	-0,021*	-0,016	0,018*	-0,019
57 år	-0,014*	-0,027*	0,010*	-0,031
62 år	-0,005*	0,013*	0,011*	0,018
67/72 år	-0,002	-0,001	-0,002	-0,006
Helbred	0,012*	0,014	0,002	0,028
Meget godt/godt	0,011*	0,008	-0,001	0,018
Nogenlunde	-0,001	0,007	0,005	0,011
Dårligt/meget dårligt	0,003*	-0,002	-0,002	0,000
Uddannelsesniveau	-0,001	0,000	-0,001	-0,002
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,000	0,003	0,000	0,002
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	0,000	0,000	0,000
Videregående uddannelse	-0,001	-0,003	-0,001	-0,004
Konstant		0,014		0,014

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.14 Dekomponeringsanalyse af stigningen i andelen af beskæftigede seniorer, der oplever, at deres trivsel er generet af manglende anerkendelse og respekt. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	-0,003	0,059*	0,004	0,060*
Køn (kvinde)	0,002	0,016	0,002	0,020
Alder	-0,014*	-0,001	0,004	-0,012
57 år	-0,012*	-0,004	0,001	-0,015
62 år	0,003*	0,004	0,004	0,011
67/72 år	-0,006*	-0,001	-0,001	-0,008
Helbred	0,011*	-0,007	0,000	0,004
Meget godt/godt	0,009*	-0,005	0,001	0,004
Nogenlunde	0,001	-0,003	-0,002	-0,004
Dårligt/meget dårligt	0,002	0,001	0,001	0,003
Uddannelsesniveau	-0,001	0,002	-0,002	-0,001
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,000	0,002	0,000	0,002
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	0,005	0,000	0,004
Videregående uddannelse	-0,001	-0,005	-0,001	-0,007
Konstant		0,049		0,049

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.15 Dekomponeringsanalyse af faldet i andelen af beskæftigede seniorer, der oplever, at deres trivsel er generet af usikre ansættelsesforhold. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	-0,024*	-0,034*	0,024*	-0,033*
Køn (kvinde)	0,000	-0,001	0,000	-0,001
Alder	-0,026*	-0,020*	0,014*	-0,032
57 år	-0,018*	-0,025*	0,009*	-0,034
62 år	-0,004*	0,005	0,004	0,004
67/72 år	-0,004*	0,001	0,001	-0,002
Helbred	0,005	-0,057*	0,006	-0,046
Meget godt/godt	0,002	-0,051*	0,009*	-0,040
Nogenlunde	0,003	-0,010*	-0,007*	-0,013
Dårligt/meget dårligt	0,000	0,003*	0,004*	0,007
Uddannelsesniveau	-0,003*	-0,003	0,004*	-0,002
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	-0,001	-0,004	0,001	-0,004
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	-0,008	0,001	-0,008
Videregående uddannelse	-0,002*	0,009*	0,002	0,010
Konstant		0,048*		0,048

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.16 Dekomponeringsanalyse af stigningen i andelen af beskæftigede seniorer, der oplever, at de har svært at udføre deres arbejde pga. hukommelses- og koncentrationsbesvær. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	0,009*	0,033*	0,000	0,041*
Køn (kvinde)	0,000	0,017*	0,003*	0,020
Alder	-0,004*	0,011*	-0,005	0,002
57 år	-0,002	0,012*	-0,004*	0,006
62 år	-0,001	0,001	0,000	0,000
67/72 år	0,000	-0,002	-0,002	-0,003
Helbred	0,011*	-0,019	0,003	-0,005
Meget godt/godt	0,009*	-0,018	0,003	-0,006
Nogenlunde	-0,001	-0,001	-0,001	-0,003
Dårligt/meget dårligt	0,003*	0,001	0,001	0,005
Uddannelsesniveau	0,001	0,001	0,000	0,002
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,000	-0,001	0,000	0,000
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	0,003	0,000	0,003
Videregående uddannelse	0,001	-0,001	0,000	-0,001
Konstant		0,022		0,022

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.17 Dekomponeringsanalyse af stigningen i andelen af beskæftigede seniorer, der oplever, at de har svært at udføre deres arbejde pga. træthed. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	0,030*	0,025*	0,002	0,057*
Køn (kvinde)	0,002*	0,006	0,001	0,009
Alder	-0,002	0,007	-0,004	0,001
57 år	-0,002	0,008	-0,003	0,004
62 år	0,000	-0,001	0,000	-0,001
67/72 år	-0,001	-0,001	-0,001	-0,002
Helbred	0,028*	-0,002	0,005	0,031
Meget godt/godt	0,025*	-0,009	0,001	0,017
Nogenlunde	-0,005*	0,008	0,005	0,008
Dårligt/meget dårligt	0,008*	-0,001	-0,001	0,006
Uddannelsesniveau	0,001	0,000	0,000	0,001
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,000	0,001	0,000	0,001
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	0,000	0,000	0,001
Videregående uddannelse	0,001	-0,001	0,000	-0,001
Konstant		0,015		0,015

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.18 Dekomponeringsanalyse af stigningen i andelen af beskæftigede seniorer, der oplever, at de har svært at udføre deres arbejde pga. uoplagthed. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	0,010*	0,026*	0,006	0,042*
Køn (kvinde)	0,000	0,011*	0,002	0,013
Alder	-0,009*	-0,006	0,005	-0,009
57 år	-0,006*	-0,009	0,003	-0,012
62 år	0,000	0,003	0,002	0,005
67/72 år	-0,002*	0,000	0,000	-0,003
Helbred	0,017*	0,017	0,001	0,034
Meget godt/godt	0,015*	0,012	-0,002	0,025
Nogenlunde	-0,003	0,007	0,004	0,008
Dårligt/meget dårligt	0,005*	-0,002	-0,002	0,001
Uddannelsesniveau	0,002*	0,000	-0,001	0,001
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,001	0,003	-0,001	0,003
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	0,000	0,000	0,000
Videregående uddannelse	0,001	-0,003	-0,001	-0,002
Konstant		0,003		0,003

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.19 Dekomponeringsanalyse af stigningen i andelen af beskæftigede seniorer, der oplever, at de har svært at udføre deres arbejde pga. søvnbesvær. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	0,012*	0,052*	0,007	0,071*
Køn (kvinde)	0,003*	0,014*	0,002*	0,019
Alder	-0,004*	0,007	-0,002	0,000
57 år	-0,003	0,006	-0,002	0,002
62 år	-0,001	0,002	0,001	0,002
67/72 år	0,000	-0,001	-0,002	-0,003
Helbred	0,011*	-0,029	0,008*	-0,010
Meget godt/godt	0,009*	-0,034*	0,005*	-0,019
Nogenlunde	-0,001	0,004	0,003	0,006
Dårligt/meget dårligt	0,003*	0,000	0,000	0,003
Uddannelsesniveau	0,003*	-0,001	-0,001	0,001
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,001*	0,004	-0,001	0,005
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	-0,003	0,000	-0,003
Videregående uddannelse	0,002*	-0,002	-0,001	-0,001
Konstant		0,061*		0,061

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.20

Dekomponeringsanalyse af stigningen i andelen af beskæftigede seniorer, der ikke ved, om de – hvis de ønsker det – har mulighed for at få færre arbejdstimer. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	0,011*	0,101*	-0,013*	0,099*
Køn (kvinde)	-0,001	0,024*	0,003*	0,027
Alder	0,008	0,039*	-0,013*	0,034
57 år	0,007*	0,035*	-0,013*	0,030
62 år	-0,002	0,008*	0,007*	0,013
67/72 år	0,003	-0,004*	-0,008*	-0,009
Helbred	0,006*	0,024	-0,004	0,025
Meget godt/godt	0,005*	0,023	-0,004	0,024
Nogenlunde	-0,002	0,002	0,001	0,001
Dårligt/meget dårligt	0,002	-0,001	-0,001	-0,001
Uddannelsesniveau	-0,002	-0,001	0,001	-0,001
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,000	-0,001	0,000	-0,001
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	-0,003	0,000	-0,003
Videregående uddannelse	-0,001	0,003	0,001	0,003
Konstant		0,015		0,015

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.21 Dekomponeringsanalyse af stigningen i andelen af beskæftigede seniorer, der ikke ved, om de – hvis de ønsker det – har mulighed for at flytte til et mindre krævende job. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	0,006	0,109*	-0,001	0,114*
Køn (kvinde)	-0,001	0,025*	0,003*	0,028
Alder	0,006	0,014	-0,004	0,016
57 år	0,005	0,012	-0,004	0,013
62 år	-0,002	0,003	0,003	0,005
67/72 år	0,003	-0,002	-0,003	-0,002
Helbred	0,001	-0,009	-0,001	-0,010
Meget godt/godt	0,001	-0,005	0,001	-0,003
Nogenlunde	0,000	-0,005	-0,003	-0,009
Dårligt/meget dårligt	0,000	0,001	0,001	0,003
Uddannelsesniveau	0,000	-0,003*	0,001	-0,002
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,001*	0,004	-0,001	0,004
Erhvervsfaglig uddannelse	-0,001	-0,010*	0,001	-0,010
Videregående uddannelse	0,000	0,003	0,001	0,004
Konstant		0,083*		0,083

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.

Bilagstabel 3.22 Dekomponeringsanalyse af stigningen i andelen af beskæftigede seniorer, der ikke ved, om de – hvis de ønsker det – har mulighed for at få mere udfordrende job. Ændring (målt i procentpoint/100) opdelt på ændret sammensætning, ændrede vilkår og interaktionen mellem disse ændringer.

	Ændret sammen- sætning	Ændrede vilkår	Interaktion	I alt
Ændring i alt	0,011*	0,145*	-0,010	0,146*
Køn (kvinde)	0,000	0,020*	0,002	0,022
Alder	0,011*	0,034*	-0,015	0,030
57 år	0,010*	0,035	-0,012*	0,032
62 år	-0,005	0,003	0,002	0,001
67/72 år	0,006*	-0,003*	-0,005*	-0,003
Helbred	0,001	-0,011	0,001	-0,009
Meget godt/godt	0,001	-0,010	0,002	-0,008
Nogenlunde	-0,001	-0,002	-0,001	-0,003
Dårligt/meget dårligt	0,000	0,001	0,001	0,002
Uddannelsesniveau	-0,001	-0,001	0,002	0,000
Ingen erhvervskompetencegivende uddannelse	0,000	-0,002	0,000	-0,001
Erhvervsfaglig uddannelse	0,000	-0,004	0,000	-0,004
Videregående uddannelse	0,000	0,004	0,001	0,005
Konstant		0,103*		0,103

Anm.: 'Seniorer' omfatter her personer i aldrene 57, 62, 67 og 72 år. * Statistisk signifikant på et 10-%s niveau.

Kilde: Egne analyser på Ældredatabasen.



VIDENSCENTER FOR FASTHOLDELSE
AF SENIORER PÅ ARBEJDSMARKEDET

VIVE