

Seniorers præferencer for fleksibilitet og senere tilbagetrækning

Resultater fra et præferenceeksperiment



*Seniorers præferencer for fleksibilitet og senere tilbagetrækning
– Resultater fra et præferenceeksperiment*

© VIVE og forfatterne, 2026

e-ISBN: 978-87-7582-615-5

Arkivfoto: Mathilde Bech/VIVE

Projekt: 303147

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

Denne rapport belyser betydningen af fleksibilitet som et muligt redskab til at forlænge seniorers arbejdsliv. Rapporten henvender sig til politikere, embedsmænd, arbejdsmarkedets parter, forskere og andre med interesse for området.

Rapporten er udarbejdet af seniorforsker Anna Amilon og analytiker Lasse Qvistgaard Andersen (VIVE) samt professor Jacob Ladenburg (Danmarks Tekniske Universitet) og professor Anu Siren (Tampere Universitet, Finland). Analytiker Anna Lange Rasmussen (VIVE) har foretaget den kvalitative afprøvelse af spørgeskemaet.

Rapporten er finansieret af Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet og har været gennemlæst og kommenteret af to reviewere, som takkes for værdifulde kommentarer.

Kræn Blume Jensen

Forsknings- og analysechef for
VIVE Sociale forhold og Arbejdsmarked



Indholdsfortegnelse

Hovedresultater	5
Afrapportering	12
1 Indledning	13
1.1 Viden om fleksibilitet og arbejdsudbud	14
2 Præferencer for fleksibilitet	17
2.1 Præferencer for respondenter, der kan motiveres til senere tilbagetrækning	21
3 Variation i præferencer	25
4 Fleksibilitet og tilbagetrækning	32
4.1 Hvad kan motivere seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet?	32
5 Konklusion	44
Dokumentation	46
6 Metode	47
6.1 Konstruktion af præferenceeksperiment	47
6.2 Analyse af data fra præferenceeksperimentet	51
6.3 Logistisk regressionsmodel	53
6.4 Tekstklassifikation	56
6.5 Arbejdsudbudsberegninger	60
7 Data	62
Litteratur	64
Bilag 1	67

Hovedresultater

Den demografiske udvikling med flere ældre øger behovet for at fastholde seniorer længere på arbejdsmarkedet. Øget fleksibilitet, fx tilpasning af arbejdstid, flere feriedage eller mulighed for hjemmearbejde, fremhæves ofte som et vigtigt middel.

Det er dog uklart, hvor attraktiv fleksibilitet er, hvis medarbejderne selv skal betale for den, fx via lavere løn. Der er også usikkerhed om, hvorvidt den samlede effekt på arbejdsudbuddet vil være positiv eller negativ.

Denne rapport undersøger følgende:

- Seniorers præferencer for forskellige former for fleksibilitet og deres villighed til at acceptere en lønnedgang for at opnå dem
- Om øget fleksibilitet kan motivere seniorer til at udskyde tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet
- Om fleksibilitet kan øge arbejdsudbuddet blandt seniorer i den sene del af arbejdslivet.

Resultaterne viser, at seniorer tillægger fleksibilitet i arbejdslivet betydelig værdi. Respondenterne er villige til at acceptere en lønnedgang for alle undersøgte former for fleksibilitet. I gennemsnit varierer lønnedgangen fra ca. 1.040 kr. om måneden for 1 ugentlig hjemmearbejdsdag til ca. 5.740 kr. om måneden for 10 ekstra seniordage om året. Ekstra seniordage og fleksibilitet i arbejdstidens tilrettelæggelse tillægges særlig stor værdi.

Værdien af mere fleksibilitet aftager, når fleksibiliteten bliver større

Resultaterne viser tegn på aftagende marginalnytte af fleksibilitet. Det vil sige, at seniorerne værdsætter de første muligheder for fleksibilitet højest, mens værdien af yderligere fleksibilitet falder. Det ses bl.a. ved, at villigheden til at gå ned i løn for 3 ugentlige hjemmearbejdsdage ikke er højere end for 2 dage. Et tilsvarende mønster gør sig gældende for seniordage og arbejdstidsfleksibilitet. Resultaterne indikerer dermed, at gevinsten ved øget fleksibilitet bliver mindre, jo mere fleksibilitet seniorerne allerede har adgang til.

Villigheden til at acceptere en lønnedgang for øget fleksibilitet varierer på tværs af grupper af seniorer

Resultaterne peger på forskelle i villigheden til at acceptere en lønnedgang på tværs af forskellige grupper af seniorer:

Kvinder er markant mere villige til at acceptere en lønnedgang for øget fleksibilitet

Kvinder er generelt villige til at gå signifikant mere ned i løn for øget fleksibilitet end mænd. Forskellen gælder dog ikke for valg af arbejdsdage og arbejdstid, hvor der ikke findes signifikante kønsforskelle.

Præferencer for nedsat arbejdstid stiger med alderen

Villigheden til at acceptere en lønnedgang stiger med alderen for fleksibilitet i form af reduceret arbejdstid og flere seniordage. Derimod ses ingen sammenhæng mellem alder og fleksibilitet i forhold til arbejdstidens placering eller hjemmearbejde. Resultaterne peger således på, at ældre seniorer primært efterspørger mere fritid gennem reduceret arbejdstid frem for fleksibilitet i, hvor og hvornår arbejdet udføres.

Seniorer med en partner er markant mere villige til at acceptere en lønnedgang for øget fleksibilitet

Respondenter med en partner eller ægtefælle er villige til at acceptere en signifikant større lønnedgang for alle typer af fleksibilitet sammenlignet med singler. Denne gruppe har ofte to indkomster og dermed et større økonomisk råderum, hvilket kan bidrage til at forklare resultatet. I absolutte tal fremstår det at have en partner som en af de faktorer, der har størst betydning for, hvor meget man er villig til at gå ned i løn.

Højere løn øger villigheden til at acceptere lønnedgang for øget fleksibilitet

Der er en statistisk signifikant sammenhæng mellem indkomst og villighed til at gå ned i løn for øget fleksibilitet. For hver ekstra 1.000 kr. i månedsløn stiger villigheden til at acceptere en lønnedgang med mellem 7 og 44 kr.

Mentalt belastende job øger efterspørgslen efter fleksibilitet

Respondenter med et højt niveau af arbejdsrelateret mental belastning er mere villige til at acceptere en lønnedgang for øget fleksibilitet, særligt i form af flere seniordage, mere hjemmearbejde og mulighed for nedsat tid. Resultatet indikerer, at fleksibilitet kan fungere som et middel til at reducere oplevet arbejdspress og skabe bedre balance mellem arbejds- og privatliv.

Fysisk belastning reducerer ønsket om fleksibilitet i tid og sted

Derimod er der en *negativ* sammenhæng mellem fysisk belastning på arbejdet og villighed til at acceptere en lønnedgang for fleksibilitet i forhold til arbejdstidens placering og mulighed for hjemmearbejde. Samtidig er der ikke villighed til at acceptere en lønnedgang for mere generelle fleksibilitetsformer som seniordage eller deltidsarbejde. Resultatet peger overraskende på, at fysisk krævende job ikke er forbundet med en større efterspørgsel efter de undersøgte former for fleksibilitet. Mulige forklaringer kan dog være, at fleksibilitetsformerne opleves som mindre relevante eller som utilgængelige økonomisk set.

Uddannelsesniveau har betydning for villighed til at gå ned i løn for øget fleksibilitet

Der er systematiske forskelle i villighed til at gå ned i løn for øget fleksibilitet på tværs af uddannelsesgrupper. Faglærte seniorer er mere villige til at acceptere en lønnedgang for reduceret arbejdstid, men mindre villige til at acceptere en lønnedgang for fleksibilitet i arbejdstidens placering, end seniorer med grundskole- eller gymnasial uddannelse. Højtuddannede, særligt bachelor- og ph.d.-uddannede, er derimod parate til at gå ned i løn for hjemmearbejde og fleksibilitet i arbejdstidens placering. Resultaterne peger på, at fleksibilitetsønsker afspejler forskelle i jobfunktioner og arbejdsvilkår.

Præferencer for fleksibilitet varierer afhængigt af arbejdsliv og sociale forhold

På tværs af analyserne viser resultaterne, at villigheden til at acceptere en lønnedgang for øget fleksibilitet varierer systematisk med køn, alder, civilstatus, uddannelse samt mental og fysisk belastning i arbejdslivet. Samtidig er sammenhængen med indkomst relativt begrænset, om end vi finder en positiv sammenhæng mellem lønniveau og villighed til at gå ned i løn for at få øget fleksibilitet. Det indikerer, at styrken i præferencer for fleksibilitet i seniorarbejdslivet i højere grad formes af arbejdslivets og familielivets karakter – samt af seniorernes karakteristika – end af økonomiske ressourcer alene.

Motivationsfaktorer, fleksibilitet og forlænget arbejdsliv

Som en del af spørgeskemaet blev respondenterne bedt om at svare på, hvor gamle de forventer at være, når de holder helt op med at arbejde, og ved hvilken alder de ville stoppe helt med at arbejde, hvis de havde al den fleksibilitet, som de kunne ønske sig. Respondenterne blev desuden spurgt, hvad der generelt kunne motivere dem til at blive længere tid på arbejdsmarkedet.

Vi har undersøgt, hvilke grupper af seniorer der ville kunne tænke sig at forlænge arbejdslivet, hvis de fik den ønskede fleksibilitet, samt hvad der generelt motiverer dem til at blive længere.

Fleksibilitet kan motivere seniorer til at blive længere

Nedsat arbejdstid (24 %) og fleksibilitet i arbejdstid og -dage (18 %) er de mest udbredte forhold, som respondenterne angiver som motiverende for at blive længere på arbejdsmarkedet – efterfulgt af løn/økonomi (16 %). Øvrige faktorer som sundhed (9 %), ferie-/seniordage (7 %), kollegaskab (6 %) og arbejdsopgaver (5 %) nævnes i mindre omfang, mens 8 % angiver, at intet vil kunne motivere dem til at forlænge arbejdslivet.

Kvinder og yngre seniorer angiver oftere fleksibilitet som en motiverende faktor, mens personer med fysisk krævende arbejde og lav arbejdsevne gør det sjældnere.

Fleksibilitet hænger sammen med ønsket om senere tilbagetrækning

Resultaterne viser tydelige sammenhænge mellem ønsket om fleksibilitet og sandsynligheden for at ville blive længere på arbejdsmarkedet. Seniorer, der fremhæver fleksibilitet i arbejdstid- og dage, nedsat arbejdstid, ferie-/seniordage eller hjemmearbejde som motiverende faktorer, har markant højere sandsynlighed for at angive senere tilbagetrækning ved øget fleksibilitet. Samlet set peger resultaterne på, at fleksibilitet kan bidrage til at fastholde nogle seniorer længere på arbejdsmarkedet.

Samtidig har personer, der fremhæver helbred som afgørende, eller som svarer, at "intet" kan få dem til at blive længere, markant lavere sandsynlighed for at angive senere tilbagetrækning ved øget fleksibilitet. Dette tyder på, at fleksibilitet i mindre grad påvirker tilbagetrækningsovervejelserne for personer med væsentlige helbredsmæssige begrænsninger eller et generelt ønske om tilbagetrækning.

Fleksibilitet leder ikke til udsat tilbagetrækning for kvinder

Kvinder har lavere sandsynlighed end mænd for at angive senere tilbagetrækning ved øget fleksibilitet, selv om kvinder både i højere grad er villige til at acceptere en lønnedgang for øget fleksibilitet og oftere fremhæver fleksibilitet som motivationsfaktor. Resultaterne tyder dermed på, at kvinders ønsker om fleksibilitet i højere grad handler om at få hverdagen til at hænge sammen end om at forlænge arbejdslivet.

Fleksibilitet ser især ud til at kunne udskyde tilbagetrækning for mentalt belastede og arbejdsløse ...

Personer med mentalt belastende arbejde har højere sandsynlighed for at angive senere tilbagetrækning, hvis de får den fleksibilitet, de ønsker sig. Resultaterne indikerer dermed, at fleksibilitet især kan have en betydning for fastholdelse blandt seniorer, der oplever mentale arbejdsmæssige belastninger. Dertil finder vi også, at arbejdsløse har en højere sandsynlighed for senere tilbagetrækning, hvilket muligvis afspejler et ønske om at vende tilbage til beskæftigelse under mere fleksible vilkår.

... men ikke for seniorer, der allerede har adgang til fleksibilitet

Vi finder, at seniorer med mulighed for hjemmearbejde, indflydelse på møde- og gåtider samt mulighed for ekstra betalte fridage har lavere sandsynlighed for senere tilbagetrækning, hvis de får den ekstra fleksibilitet, de ønsker sig. Resultaterne kan pege på, at for seniorer, som allerede har adgang til fleksible muligheder i deres arbejde, er betydningen af yderligere fleksibilitet aftagende.

Forskellige former for fleksibilitet har meget forskellige konsekvenser for det samlede arbejdsudbud

Adgang til mere fleksibilitet er altså generelt forbundet med en højere sandsynlighed for, at seniorer vil blive længere tid på arbejdsmarkedet. Betydningen af mere fleksibilitet for det samlede arbejdsudbud afhænger imidlertid af, hvilke former for fleksibilitet der er tale om.

Fleksibel arbejdstid har entydig positiv betydning på arbejdsudbuddet

At have mulighed for at vælge, hvilke dage man arbejder, og/eller hvornår i løbet af dagen man arbejder (fleksible møde- og gåtider), har den stærkeste sammenhæng med et forventet længere arbejdsliv og fremstår samtidig som den mest fordelagtige fleksibilitetsform i forhold til det samlede arbejdsudbud, fordi den kan forlænge arbejdslivet uden at reducere arbejdstiden.

Deltidsarbejde kan reducere det samlede arbejdsudbud

Selvom nedsat arbejdstid er forbundet med et forventet længere arbejdsliv, tyder beregningerne på, at gevinsten i ekstra år på arbejdsmarkedet er begrænset sammenlignet med tabet i arbejdstimer. Resultaterne indikerer derfor, at deltidsarbejde samlet set kan reducere arbejdsudbuddet – selv hvis seniorerne arbejder på nedsat tid i forholdsvis korte perioder. Resultatet er i tråd med eksisterende europæiske undersøgelser, som også viser, at det at tilbyde seniorer deltidsarbejde ofte har negativ betydning for det samlede arbejdsudbud (se fx Hess et al., 2018).

Seniordage kan øge arbejdsudbuddet

Ekstra ferie-/seniordage er også forbundet med et længere arbejdsliv, og beregningerne tyder på, at forøgelsen af arbejdsudbuddet ved senere tilbagetrækning overstiger nedgangen i arbejdsudbuddet som følge af flere fridage over en længere år-række. Øget fleksibilitet i form af flere seniordage kan derfor bidrage til at øge arbejdsudbuddet.

Konklusion

Præferenceeksperimentet viser, at de seniorer, der deltog i undersøgelsen, generelt er villige til at acceptere en betydelig lønnedgang for øget fleksibilitet. Det er dog vigtigt at understrege, at undersøgelsen bygger på hypotetiske job og en hypotetisk lønnedgang. Resultaterne kan derfor ikke nødvendigvis overføres direkte til seniorers generelle villighed til at acceptere tilsvarende lønnedgange i deres nuværende job.

Analyserne er imidlertid fortsat velegnede til to centrale formål. For det første kan de bruges til at belyse den relative betydning af forskellige fleksibilitetsformer samt give en indikation af deres værdi på arbejdsmarkedet. Her peger resultaterne på særligt stærke præferencer for fleksible møde- og gåtider, reduceret arbejdstid og seniordage.

For det andet giver analyserne mulighed for at identificere forskelle mellem grupper af seniorer og dermed belyse, hvilke grupper der i særlig grad kan have gavn af øget fleksibilitet. Her viser resultaterne, at fleksibilitet især ser ud til at kunne bidrage til et længere arbejdsliv blandt personer med mentalt belastende arbejde. Omvendt tyder resultaterne på, at fleksibilitet i mindre grad kan kompensere for helbredsmæssige udfordringer og fysisk belastende arbejde. Seniorer med dårligt helbred eller fysisk belastende arbejde er både mindre villige til at acceptere lavere løn for øget fleksibilitet og har lavere sandsynlighed for at ville blive længere på arbejdsmarkedet ved øget fleksibilitet.

Endelig peger resultaterne på, at forskellige former for fleksibilitet har forskellige betydninger for arbejdsudbuddet. Deltidsarbejde ser samlet set ikke ud til at øge arbejdsudbuddet, mens seniordage samt fleksible møde- og gåtider fremstår som mere lovende redskaber til at forøge arbejdsudbuddet.

Fakta om undersøgelsen

Rapporten baserer sig på et præferenceeksperiment og en opfølgende spørgeskemaundersøgelse.

- Præferenceeksperimentet afdækker respondenternes villighed til at acceptere en lønnedgang for at opnå øget fleksibilitet, herunder nedsat arbejdstid, hjemmearbejde, seniordage samt fleksibilitet i valg af arbejdstid og arbejdsdage.
- Spørgeskemaet indeholder bl.a. spørgsmål om forventet tilbagetrækningsalder, eksisterende fleksibilitetsmuligheder, arbejdssevne, arbejdsmiljø og familiesituation.
- Respondenterne er afslutningsvis blevet spurgt om, hvad der kunne motivere dem til at blive længere på arbejdsmarkedet (åbent spørgsmål) og om forventet tilbagetrækningsalder ved adgang til de ønskede fleksibilitetsmuligheder.
- Undersøgelsen er blevet sendt til 40.000 tilfældigt udtrukne personer født i perioden 1960–1967 (58–65 år ved dataindsamlingen).
- I alt har 12.300 personer deltaget, svarende til en rå svarprocent på 30,8 %.
- I præferenceeksperimentet indgår 9.554 seniorer, som var i beskæftigelse på interviewtidspunktet og havde oplyst deres lønindkomst i spørgeskemaet. Resultaterne kan ikke nødvendigvis generaliseres til den samlede gruppe af seniorer på arbejdsmarkedet.

> **Afrapportering**

1 Indledning

Den demografiske udvikling med et stigende antal ældre skaber et behov for at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet så længe som muligt. Øget fleksibilitet fremhæves ofte som en væsentlig faktor, der kan bidrage til dette. Hypotesen er, at flere seniorer både vil have lyst til og mulighed for at blive længere på arbejdsmarkedet, hvis fleksibiliteten øges – fx gennem tilpasning af arbejdstidens længde og placering, mulighed for en kortere arbejdsuge eller flere feriedage.

Det er dog uklart, hvem der skal bære omkostningerne ved denne øgede fleksibilitet. Især er det uvist, i hvor høj grad fleksibilitet stadig vil opleves som attraktivt, hvis medarbejderne selv skal betale for den (fx ved reduceret løn). Endelig er der usikkerhed om nettoeffekten af øget fleksibilitet på arbejdsudbuddet – altså om den samlede effekt vil være positiv eller negativ.

Selvom fleksibilitet ofte fremhæves som en faktor, der kan hjælpe med at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet, mangler vi reelt indsigt i, om og i hvilken grad dette faktisk er tilfældet. Formålet med rapporten er derfor at tilvejebringe denne viden. Rapporten undersøger således, hvor villige seniorer er til at acceptere en lønnedgang for at opnå forskellige former for fleksibilitet. Derudover undersøger rapporten, om der er forskelle på tværs af forskellige grupper af seniorer med hensyn til, hvilke typer fleksibilitetsforanstaltninger der bedst understøtter fastholdelse, herunder forskelle mellem mænd og kvinder, mellem ufaglærte, faglærte og personer med videregående uddannelse samt mellem personer med mere eller mindre fysisk og mentalt krævende arbejde. Forskelle mellem grupper er særligt relevante, da det kan forventes, at de seniorer, der har størst gavn af fleksible arbejdsforhold, ofte vil have de ringeste muligheder for selv at betale for dem.

Selvom fleksibilitet kan bidrage til at forlænge seniorers arbejdsliv, kan øget fleksibilitet have både positive og negative konsekvenser for det samlede arbejdsudbud. Fleksibilitet i form af nedsat arbejdstid, kortere arbejdsuge eller flere fridage medfører færre arbejdstimer. Set ud fra et samfundsøkonomisk perspektiv er fleksibilitet derfor ikke nødvendigvis fordelagtig, medmindre en forlænget tilknytning til arbejdsmarkedet opvejer reduktionen i antallet af arbejdstimer. Rapporten vil derfor afslutningsvis belyse den samlede effekt af fleksibilitetsforanstaltninger på seniorernes arbejdsudbud, herunder om nettoeffekten er positiv eller negativ.

Da der ikke foreligger data om de fleksibilitetsmuligheder, som seniorer har adgang til, herunder også evt. justering i løn ved ændret fleksibilitet, er rapporten baseret på et præferenceeksperiment. I eksperimentet præsenteres respondenterne for hypotetiske fleksibilitetsscenarier med tilhørende omkostninger (i form af reduceret løn). Ved at analysere, hvordan respondenterne vælger mellem forskellige

fleksibilitetsmuligheder og lønniveauer, kan vi kortlægge deres præferencer samt deres villighed til at gå ned i løn for ekstra fleksibilitet. Derudover undersøger vi statistiske sammenhænge mellem seniorernes karakteristika (fx demografi, uddannelsesniveau og arbejdsvilkår) og deres villighed til at gå ned i løn. Afslutningsvis bruger vi oplysninger om ønsker til fleksibilitet, samt forventet tilbagetrækningsalder med ønsket fleksibilitet, for at belyse nettoeffekten af fleksibilitet på arbejdsudbuddet.

1.1 Viden om fleksibilitet og arbejdsudbud

Internationale studier har især undersøgt sammenhængen mellem muligheder for reduceret arbejdstid (deltidsarbejde) og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Baggrunden er, at flere lande har introduceret muligheder for deltidsarbejde i seniorarbejdslivet som en del af pensionssystemet ud fra en hypotese om, at reduceret arbejdstid kan mindske arbejdsrelateret belastning, skabe bedre balance mellem arbejde og fritid og dermed gøre det muligt for medarbejdere at blive længere på arbejdsmarkedet (Hermansen, 2015; Hess et al., 2018).

De fleste studier peger imidlertid på, at reduceret arbejdstid har begrænset eller ingen betydning for tilbagetrækningsalderen. Det indebærer, at den samlede effekt på arbejdsudbuddet ofte er negativ, fordi et eventuelt længere arbejdsliv typisk ikke er tilstrækkeligt til at opveje den reducerede arbejdstid. Resultaterne varierer dog på tværs af studier og institutionelle kontekster.

En analyse baseret på data fra ni OECD-lande viser fx, at selv om øgede muligheder for deltidsarbejde i årene op til folkepensionsalderen havde en positiv effekt på arbejdsmarkedstilknytningen, var effekten ikke stor nok til at kompensere for reduktionen i det samlede antal arbejdstimer (Börsch-Supan et al., 2018). Et finsk studie konkluderer tilsvarende, at deltidsarbejde i seniorarbejdslivet reducerer arbejdstiden uden at forlænge arbejdslivet, hvilket samlet set indebærer et lavere arbejdsudbud (Kyyrä, 2015). En norsk analyse viser ligeledes, at muligheden for reduceret arbejdstid blandt 61- og 62-årige ikke påvirkede sandsynligheden for tilbagetrækning i de efterfølgende 2 år (Hermansen, 2015). Studierne er imidlertid ofte gennemført i begyndelsen af 2000'erne, hvor tilbagetrækningsalderen generelt var lavere end i dag. Et nyere studie baseret på data fra 13 europæiske lande finder imidlertid ligeledes, at deltidsarbejde ikke bidrager til et højere arbejdsudbud. Hess et al. (2018) viser således, at muligheden for deltidsarbejde både reducerer arbejdstiden og generelt fører til tidligere tilbagetrækning (Hess et al., 2018).

Også danske studier finder, at muligheden for reduceret arbejdstid ikke i sig selv ser ud til at have betydning for sandsynligheden for tidlig tilbagetrækning (Qvist, 2024). Derimod peger forskningen på, at andre former for tilpasning af arbejdsvilkår – fx

fleksibel arbejdstid, mulighed for fridage og tilpasning af arbejdsopgaver – kan bidrage til at reducere risikoen for tidlig tilbagetrækning (Qvist, 2024).

Danske undersøgelser viser desuden, at fleksible arbejdsforhold er blandt de forhold, som seniorer oftest fremhæver som afgørende for at blive længere på arbejdsmarkedet. Det gælder fx nedsat arbejdstid, seniordage, mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdsdagen og længere ferieperioder. I 2022 angav mellem 30 og 50 % af seniorerne disse forhold som vigtige for at udskyde tilbagetrækning. Samtidig pegede 27 % på, at arbejdet skulle være mere attraktivt økonomisk set for at fastholde dem på arbejdsmarkedet (Andersen et al., 2024).

Andre undersøgelser viser, at arbejdspladsernes brug af fleksibilitetsordninger over for seniorer er steget over tid. Særligt er mulighederne for fleksibel arbejdstid og nedsat arbejdstid blevet mere udbredte, og i 2022 tilbød over halvdelen af arbejdspladserne en form for tidsmæssig fleksibilitet (Qvist et al., 2024). Der er dog betydelige brancheforskelle. Seniorer inden for fx offentlig administration, forsikring og undervisning arbejder oftere på arbejdspladser med fleksibilitetsmuligheder, mens seniorer inden for hotel- og restaurationsbranchen samt rengøring i mindre grad har adgang til sådanne ordninger (Qvist et al., 2024).

Kvalitative studier viser samtidig, at mange ufaglærte seniorer efterspørger kortere arbejdstid, men også oplever, at de økonomisk set har begrænsede muligheder for at gå ned i tid (Holt et al., 2025). Litteraturen peger dermed på en potentiel kløft mellem på den ene side ufaglærte seniorers ønske om større fleksibilitet i seniorarbejdslivet og på den anden side dels arbejdspladsernes mulighed eller villighed til at tilbyde denne fleksibilitet, dels seniorernes mulighed eller villighed til at betale for den, fx gennem den nedgang i løn, som følger af deltidssarbejde eller flere (ubetalte) fridage.

Kun få studier har undersøgt betalingsvilje for fleksibilitet og arbejdsvilkår ved hjælp af eksperimentelle metoder (He et al., 2021; Kollerup et al., 2021; Ladenburg et al., 2023; Mas & Pallais, 2017; Wiswall & Zafar, 2018). Disse studier finder generelt en positiv betalingsvilje for forhold som fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid, indflydelse på arbejdstidens placering og mulighed for hjemmearbejde. Studierne viser samtidig, at betalingsviljen varierer mellem forskellige grupper af arbejdstagere, fx efter køn, jobtype, arbejdsevne og indkomst. Studierne har dog fokus på en bred gruppe af arbejdstagere – på tværs af aldre – eller et ensidigt fokus på personer med kroniske lidelser eller alvorlige sygdomme. Der findes derfor kun begrænset viden om ældre arbejdstageres præferencer for fleksibilitet.

På denne baggrund bidrager den foreliggende undersøgelse med viden om, i hvilken grad forskellige grupper af seniorer er villige til – og har mulighed for – at betale for øget fleksibilitet i arbejdslivet i form af reduceret løn. Ved at anvende eksperimentelle metoder bliver det muligt at sammenligne seniorers præferencer for

forskellige former for fleksibilitet på en måde, som ikke kan opnås med traditionelle observationsdata.

Desuden undersøger vi arbejdstagernes motivationsfaktorer for at udskyde tilbagetrækningsalderen ved hjælp af et åbent spørgsmål om, hvad der kunne motivere dem til at blive længere på arbejdsmarkedet. Ved hjælp af maskinlæring identificerer vi de væsentligste motivationsfaktorer for senere tilbagetrækning på baggrund af svarene.

Respondenterne er blevet spurgt både om deres forventede tilbagetrækningsalder og om deres forventede tilbagetrækningsalder under forudsætning af, at de havde adgang til al den fleksibilitet, de kunne ønske sig i deres nuværende job. Ved at sammenholde motivationsfaktorerne med den forventede stigning i tilbagetrækningsalderen estimerer vi, hvilke forhold der kan tilskynde seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet samt den relative betydning af de enkelte faktorer.

2 Præferencer for fleksibilitet

I dette afsnit præsenterer vi respondenternes gennemsnitlige præferencer og den gennemsnitlige lønnedgang, som respondenterne er villige til at acceptere for at opnå de forskellige typer af fleksibilitet. Resultaterne baserer sig på data fra et præferenceeksperiment ('Discrete Choice Experiment' (DCE)), se Boks 2.1 samt kapitlerne 6 og 7.

Boks 2.1 Data og metode

Rapporten baserer sig på data fra et præferenceeksperiment og en opfølgende spørgeskemaundersøgelse (se kapitlerne 6 og 7).

- Hver respondent gennemførte seks valg mellem to hypotetiske job med samme arbejdsindhold, men forskellige former for fleksibilitet og løn.
- I hvert valg var fleksibilitetsformerne og lønniveauerne forskellige. Respondenternes valg afspejler dermed deres præferencer for fleksibilitet og deres villighed til at acceptere lavere løn for øget fleksibilitet.
- Undersøgelsen blev sendt til 40.000 tilfældigt udtrukne personer født i perioden 1960–1967 (58–65 år ved dataindsamlingen).
- I alt deltog 12.403 personer, svarende til en rå svarprocent på 30,8 %.
- I analyserne af præferenceeksperimentet indgår 9.554 personer, som var i beskæftigelse på interviewtidspunktet og havde oplyst deres lønindkomst i spørgeskemaet. Resultaterne kan ikke nødvendigvis generaliseres til den samlede gruppe af seniorer på arbejdsmarkedet.
- Spørgeskemaet indeholdt desuden spørgsmål om bl.a. forventet tilbagetrækningsalder, eksisterende fleksibilitetsmuligheder, arbejdsevne, arbejdsmiljø og familiesituation.
- Respondenterne blev afslutningsvis spurgt, hvad der kunne motivere dem til at blive længere (åbent spørgsmål) og om forventet tilbagetrækningsalder ved adgang til al ønsket fleksibilitet.

Konkret undersøger vi fire former for fleksibilitet:

- Mulighed for at gå ned i tid – enten nu eller på et senere tidspunkt – mod tilsvarende lavere løn (vs. ingen mulighed for nedsat arbejdstid)
- Fleksibilitet i arbejdstid og arbejdsdage med to niveauer:
 - delvis fleksibilitet, hvor medarbejderen kan vælge møde- og gåtider, men ikke arbejdsdage
 - fuld fleksibilitet, hvor medarbejderen kan vælge både møde- og gåtider og arbejdsdage (vs. at arbejdsgiveren fastlægger både arbejdstider og arbejdsdage)
- Antal ekstra betalte ferie-/seniordage pr. år (2, 5 eller 10 dage vs. ingen ekstra dage)
- Antal mulige hjemmearbejdsdage pr. uge (1, 2 eller 3 dage vs. ingen mulighed for hjemmearbejde).

Det er vigtigt at understrege, at undersøgelsen bygger på valg mellem to hypotetiske job med en hypotetisk lønnedgang. Resultaterne kan derfor ikke nødvendigvis overføres direkte til seniorers faktiske villighed til at acceptere tilsvarende lønnedgange i deres nuværende job. Estimerne kan dog anvendes til at belyse, hvorvidt respondenterne efterspørger fleksibilitet i senkarrieren og deres relative vurdering af forskellige fleksibilitetsformer samt til at give en indikation af tiltagenes værdi og eventuelle variationer heri på tværs af forskellige grupper af seniorer.

I Tabel 2.1 viser vi de gennemsnitlige præferencer og accepterede lønnedgange for øget fleksibilitet for de respondenter, der var i beskæftigelse på interviewtidspunktet og havde oplyst deres lønindkomst.¹ Estimerne viser, at disse respondenter har signifikante positive præferencer for fleksibilitet i seniorarbejdslivet. Dette fremgår af, at koefficienterne for samtlige fleksibilitetstyper (kolonne 1) er positive og statistisk signifikante. Koefficienten for variabelen 'Månedsløn' viser, at jo højere løn, desto større villighed til at gå ned i løn for øget fleksibilitet.

De accepterede lønnedgange i kolonne 2 angiver, hvor stor en reduktion i månedsløn før skat respondenterne i gennemsnit er villige til at acceptere for at få adgang til de forskellige fleksibilitetsordninger. Resultaterne viser, at respondenterne er villige til at gå ned i løn med mellem ca. 1.040 kr. om måneden for 1 ugentlig hjemmearbejdsdag til ca. 5.740 kr. om måneden for 10 ekstra seniordage om året.

¹ I Bilagstabel 1.1 viser vi standardafvigelsen for den uobserverbare nytte forbundet med respondenternes valg. Stort set alle standardafvigelser er statistisk signifikante, hvilket indikerer, at der er heterogenitet i respondenternes præferencer.

Disse beløb kan holdes op mod respondenternes gennemsnitlige selvrapporterede månedsløn før skat og eksklusive pension på 41.100 kr. (median: 37.000 kr.). Ved en månedsløn på omkring 40.000 kr. svarer lønnen til ca. 2.000 kr. pr. arbejdsdag, hvilket indebærer, at 10 ekstra fridage har en umiddelbar lønmæssig værdi på omkring 20.000 kr. om året. Til sammenligning svarer en lønnedgang på 5.740 kr. om måneden til knap 69.000 kr. årligt. Resultaterne indikerer dermed, at respondenterne tillægger 10 ekstra seniordage en værdi, der ligger væsentligt over dagenes direkte gennemsnitlige lønmæssige værdi. Det peger på, at det burde være muligt for arbejdsmarkedets parter at finde løsninger på flere seniordage, der er økonomisk attraktive for både arbejdsgivere og arbejdstagere.

Resultaterne viser desuden betydelig variation mellem de forskellige typer af fleksibilitet. Respondenterne er fx villige til at acceptere en lønnedgang på 2.045 kr. om måneden for muligheden for at reducere arbejdstiden – ud over den lønnedgang, der direkte følger af færre arbejdstimer. Resultatet indikerer, at mange seniorer forventer at få behov for deltidsarbejde senere i arbejdslivet – og at de er villige til at gå ned i løn for at få denne mulighed.

I gennemsnit er respondenterne villige til at acceptere en lønnedgang på ca. 3.330 kr. om måneden før skat for muligheden for selv at vælge komme- og gåtider. De er derudover villige til at gå ned i løn med yderligere ca. 1.050 kr. om måneden for også frit at kunne vælge, hvilke dage de arbejder, svarende til en samlet lønnedgang på 4.380 kr. Resultaterne peger på, at villigheden til at gå ned i løn for øget arbejdstidsfleksibilitet ikke er lineær. Den marginale villighed til at gå ned i løn falder med graden af fleksibilitet, hvilket indikerer aftagende marginalnytte: Den ekstra nytte, respondenterne opnår ved yderligere fleksibilitet, bliver mindre, jo mere fleksibilitet de allerede har.

Det samme mønster ses for både seniordage og hjemmearbejdsdage. Respondenterne er i gennemsnit villige til at gå ned i løn med 1.860 kr. om måneden for 2 ekstra seniordage, men 5.738 kr. for 10 seniordage. Hvis villigheden til at acceptere et reduceret lønniveau havde været lineær, ville den accepterede lønnedgang for 10 seniordage have været ca. 9.300 kr. (1.860×5).

Mønstret med aftagende marginalnytte er endnu tydeligere for hjemmearbejde. Respondenterne er i gennemsnit villige til at acceptere en reduktion i månedslønnen på ca. 1.040 kr. før skat for 1 ugentlig hjemmearbejdsdag og ca. 1.580 kr. for 2 hjemmearbejdsdage om ugen. Derimod er villigheden til at acceptere et reduceret lønniveau for 3 hjemmearbejdsdage omtrent den samme som for 2 (1.540 kr. om måneden), og forskellen mellem 2 og 3 hjemmearbejdsdage er ikke statistisk signifikant. Resultatet indikerer således, at den gennemsnitlige oplevede nytte af yderligere hjemmearbejde er begrænset efter 2 ugentlige hjemmearbejdsdage.

Tabel 2.1 Gennemsnitlige præferencer og accepteret reduktion i månedsløn før skat for øget fleksibilitet

	Koefficient	Reduceret månedsløn (kr.)
Månedsløn (1.000 kr.)	0,311***	
	[0,00505]	
Ej muligt at få nedsat arbejdstid	reference	reference
Mulighed for at få nedsat arbejdstid (mod reduceret løn)	0,636***	2.045***
	[0,0228]	[72]
Ingen fleksibilitet ift. arbejdstid og arbejdsdag	reference	reference
En vis fleksibilitet (vælger arbejdstid, men ikke arbejdsdage)	1,037***	3.332***
	[0,0255]	[79]
Fuld fleksibilitet (vælger arbejdstid og arbejdsdage)	1,362***	4.378***
	[0,0294]	[90]
Ingen ekstra seniordage eller feriedage om året	reference	reference
2 ekstra seniordage om året	0,579***	1.862***
	[0,0255]	[81]
5 ekstra seniordage om året	1,150***	3.695***
	[0,0283]	[88]
10 ekstra seniordage om året	1,785***	5.738***
	[0,0362]	[110]
Ingen hjemmearbejdsdage	reference	reference
1 hjemmearbejdsdag om ugen	0,323***	1.038***
	[0,0250]	[80]
2 hjemmearbejdsdage om ugen	0,492***	1.582***
	[0,0259]	[83]
3 hjemmearbejdsdage om ugen	0,480***	1.543***
	[0,0272]	[88]
N (antal valg)	114.648	114.648
LL(0)	-31.559,6	
LL(β)	-30.988,0	
AIC	62.018,0	.
BIC	62.220,6	.

Anm.: Standardfejl i parentes. Modellen inkluderer et konstantled (ikke vist).

Note: *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af VIVEs spørgeskemaundersøgelse om præferencer for fleksibilitet i senarbejdslivet (2025).

Samlet set peger resultaterne på, at fleksibilitet i arbejdslivet i gennemsnit har betydelig værdi for seniorer. Det er dog vigtigt at understrege, at undersøgelsen bygger på hypotetiske jobscenarier og en hypotetisk lønnedgang. Derudover har vi ved beregningen af villigheden til at acceptere lønnedgang for øget fleksibilitet taget udgangspunkt i respondenternes selvrapporterede bruttoløn. Da det danske skattesystem er progressivt, vil nettoværdien af en given lønnedgang være relativt set mindre for højt-lønnede end for lavtlønnede personer. Dette kan bidrage til at øge den gennemsnitlige estimerede villighed til at acceptere lønnedgang til gengæld for større fleksibilitet. Resultaterne kan derfor ikke nødvendigvis overføres direkte til seniorers faktiske villighed til at acceptere tilsvarende lønnedgange i deres nuværende job.

Analyserne kan dog stadig bruges til at belyse den relative betydning af forskellige fleksibilitetsformer. Her peger resultaterne på, at fleksibilitet i arbejdstid og muligheden for ekstra seniordage værdsættes højt. Samtidig indikerer resultaterne, at den marginale nytte af yderligere fleksibilitet aftager, jo mere fleksibilitet seniorerne allerede har adgang til.

2.1 Præferencer for respondenter, der kan motiveres til senere tilbagetrækning

Som en del af spørgeskemaet blev respondenterne bedt om angive, hvor gamle de forventer at være, når de helt ophører med at arbejde, samt ved hvilken alder de ville stoppe helt med at arbejde, hvis de havde al den fleksibilitet, som de kunne ønske sig.² På baggrund af disse spørgsmål har vi undersøgt, i hvilket omfang fleksibilitet potentielt kan bidrage til at forlænge seniorers tid på arbejdsmarkedet. Analysen tager udgangspunkt i forskellen mellem respondenternes forventede tilbagetrækningsalder og den ønskede tilbagetrækningsalder under antagelse af maksimal fleksibilitet.

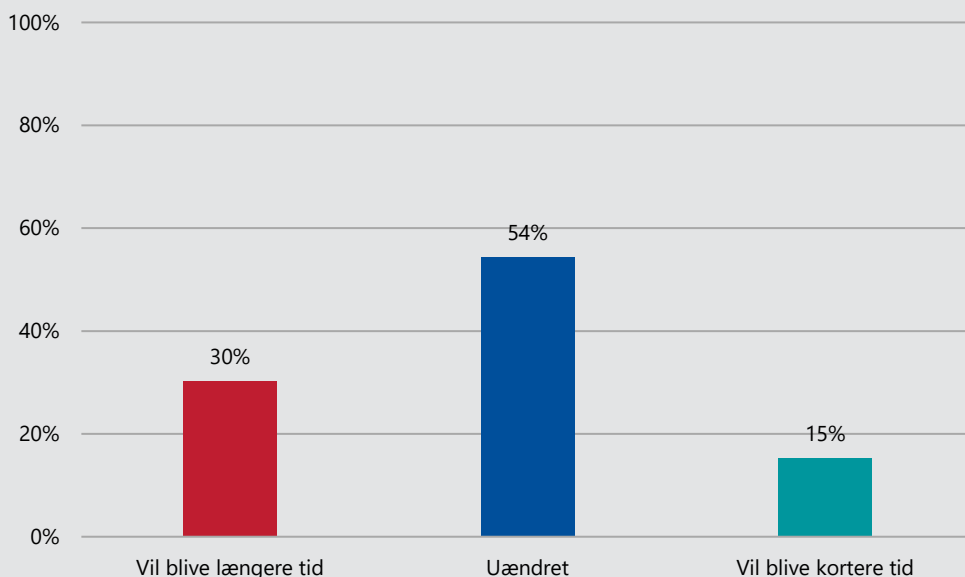
Det fremgår af Figur 2.1, at 30 % af respondenterne angiver, at de ville blive længere tid på arbejdsmarkedet, hvis de havde al den fleksibilitet, de kunne ønske sig. For 54 % ændrer fleksibilitet ikke på det forventede tidspunkt for tilbagetrækning, mens 15 % angiver, at de ville trække sig tidligere tilbage. Resultatet peger således på, at hovedparten af respondenterne *ikke* ville ændre deres tilbagetrækningstidspunkt som følge af øget fleksibilitet.

Det er samtidig bemærkelsesværdigt, at en andel af respondenterne angiver en tidligere tilbagetrækningsalder ved øget fleksibilitet. En mulig forklaring kan være, at

² Spørgsmålene lød: 1) "Hvor gammel forventer du at være, når du holder helt op med at arbejde (fx ved efterløn eller folkepension)" og 2) "Forestil dig, at dit nuværende job gav dig al den fleksibilitet, du kunne ønske dig. Ved hvilken alder ville du så stoppe helt med at arbejde?".

nogle respondenter har fortolket spørgsmålet om "al den fleksibilitet, de kunne ønske sig" bredt, herunder som fleksibilitet i forhold til selve tidspunktet for tilbagetrækning.

Figur 2.1 Fordelingen af respondenter, efter hvorvidt fleksibilitet i jobbet vil påvirke deres forventede tilbagetrækning. Procent.



Anm.: 10.592 observationer i alt. Beregnet baseret på forskellen mellem spørgsmålene: 1) "Hvor gammel forventer du at være, når du holder helt op med at arbejde (fx ved efterløn eller folkepension)" og 2) "Forestil dig, at dit nuværende job gav dig al den fleksibilitet, du kunne ønske dig. Ved hvilken alder ville du så stoppe helt med at arbejde?".

Kilde: Egne beregninger på baggrund af VIVEs spørgeskemaundersøgelse om præferencer for fleksibilitet i senarbejdslivet (2025).

I Tabel 2.2 undersøger vi villigheden til at acceptere en reduktion i månedslønnen for de 30 % af respondenterne, der angiver, at de ville arbejde længere, hvis de fik al den fleksibilitet, de kunne ønske sig, sammenholdt med de respondenter, der ikke ville arbejde længere.

Tabel 2.2 Accepteret reduktion i månedsløn før skat for øget fleksibilitet (kr.)

	Vil ikke blive længere tid	Vil blive længere tid	Forskel
Ej muligt at få nedsat arbejdstid	reference	reference	
Mulighed for at få nedsat arbejdstid (mod reduceret løn)	1.806,1*** [84,13]	2.612,3*** [138,7]	806,1*** [162,0]
Ingen fleksibilitet ift. arbejdstid og arbejdsdag	reference	reference	
En vis fleksibilitet (vælger arbejdstid, men ikke arbejdsdag)	3.105,1*** [92,24]	4.081,1*** [236,0]	976,0*** [262,5]
Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	4.051,9*** [104,2]	5.198,4*** [177,2]	1.146,4*** [205,1]
Ingen ekstra seniordage eller feriedage om året	reference	reference	
2 ekstra seniordage om året	1.899,8*** [96,02]	1.777,2*** [153,0]	-122,6 [180,6]
5 ekstra seniordage om året	3.641,9*** [104,5]	3.841,0*** [166,8]	199,1 [196,8]
10 ekstra seniordage om året	5.516,6*** [127,6]	6.331,9*** [210,2]	815,2*** [244,6]
Ingen hjemmearbejdsdage	reference	reference	
1 hjemmearbejdsdag om ugen	815,1*** [94,03]	1.595,6*** [153,1]	780,5*** [179,6]
2 hjemmearbejdsdage om ugen	1.283,9*** [96,45]	2.288,0*** [159,4]	1.004,1*** [186,2]
3 hjemmearbejdsdage om ugen	1.159,4*** [101,5]	2.459,5*** [168,5]	1.300,1*** [196,6]
N (antal valg)	79.842	34.212	114.060

Anm.: Standardfejl i parentes.

Note: *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af VIVEs spørgeskemaundersøgelse om præferencer for fleksibilitet i senarbejdslivet (2025).

Resultaterne i Tabel 2.2 viser, at respondenter, som angiver, at de ville blive længere på arbejdsmarkedet, hvis deres job gav dem al den fleksibilitet, de kunne ønske sig, generelt også er villige til at acceptere en større lønnedgang for øget fleksibilitet end respondenter, som ikke mener, at øget fleksibilitet ville få dem til at arbejde

længere. Dette mønster gør sig gældende for alle de undersøgte fleksibilitetsformer med undtagelse af 2 og 5 ekstra seniordage om året, hvor forskellene ikke er statistisk signifikante.

I absolutte tal er forskellen mellem de to grupper i den lønnedgang, de er villige til at acceptere for øget fleksibilitet, relativt begrænset for muligheden for reduceret arbejdstid samt 1 ugentlig hjemmearbejdsdag. Derimod er forskellen relativt stor for 3 ugentlige hjemmearbejdsdage samt fleksibilitet i forhold til selv at kunne vælge både arbejdsdage og tidspunkt på dagen.

Samlet indikerer resultaterne, at fleksibilitet, der giver medarbejderne større indflydelse på arbejdstid og -sted, kan være et vigtigt redskab til at fastholde seniorer længere på arbejdsmarkedet. Samtidig tyder resultaterne på, at den gruppe, som er villig til at forlænge arbejdslivet ved øget fleksibilitet, i mindre grad efterspørger reduceret arbejdstid i form af deltidssarbejde eller flere seniordage.

3 Variation i præferencer

I Kapitel 2 undersøgte vi den gennemsnitlige lønnedgang, som seniorerne i denne undersøgelse er villige til at acceptere til gengæld for øget fleksibilitet. Disse gennemsnit dækker imidlertid over potentielle forskelle (heterogenitet) i præferencer for forskellige former for fleksibilitet på tværs af grupper af seniorer. Præferencerne kan fx variere afhængigt af uddannelsesniveau, arbejdsvilkår eller familiesituation. I dette kapitel undersøger vi derfor, hvordan præferencerne og villigheden til at acceptere lønnedgang varierer mellem forskellige grupper af seniorer.

Resultaterne stammer fra en regressionsmodel, hvor fleksibilitetsformerne er interageret med respondenternes baggrundskarakteristika (se afsnit 6.2 for en nærmere beskrivelse af estimationsmetoden og Bilagstabel 1.2 for parameterestimer fra den fulde interaktionsmodel). Modellen gør det muligt at undersøge betydningen af et givet karakteristikum relativt til en referencekategori for villigheden til at acceptere lønnedgang, når øvrige observerede forskelle mellem grupperne holdes konstante. Resultaterne kan fortolkes som forskelle i den marginale villighed til at acceptere lønnedgang.

Det fremgår fx af Tabel 3.1, at **mænd** generelt er mindre villige end kvinder til at acceptere en lønnedgang for øget fleksibilitet, når der tages højde for forskelle i bl.a. indkomst, uddannelse og arbejdsvilkår. Resultatet gælder for alle typer af fleksibilitet med undtagelse af muligheden for selv at vælge arbejdsdage og arbejdstidspunkter, hvor der ikke findes signifikante forskelle mellem mænd og kvinders villighed til at acceptere reduceret løn for øget fleksibilitet. Resultatet indikerer således, at kvinder i gennemsnit tillægger øget fleksibilitet en større værdi end mænd.

For **alder** har vi undersøgt, hvordan villigheden til at acceptere en lønnedgang for øget fleksibilitet varierer med et år højere alder, estimeret ved respondenternes gennemsnitsalder på 61,6 år. Resultaterne viser en signifikant større villighed til at gå ned i løn blandt ældre seniorer for mulighederne for reduceret arbejdstid og flere seniordage. Derimod finder vi ingen sammenhæng mellem alder og villighed til at acceptere lavere løn for fleksibilitet i arbejdstidens placering eller muligheden for hjemmearbejde. Resultaterne peger således på, at ældre seniorer især efterspørger fleksibilitet i form af mindre arbejdstid frem for fleksibilitet i forhold til, hvor og hvornår arbejdet udføres.

Resultaterne viser endvidere, at respondenter med **partner eller ægtefælle** har en signifikant større villighed til at acceptere en lønnedgang for øget fleksibilitet end respondenter uden partner eller ægtefælle for samtlige fleksibilitetsformer. I absolutte tal er det at have en partner den faktor, der har størst positiv betydning for villigheden til at gå ned i løn for øget fleksibilitet. Den større villighed kan hænge sammen med økonomiske stordriftsfordele ved at dele udgifter med en partner, hvilket må forventes at give denne gruppe seniorer et større økonomisk råderum.

Tabel 3.1 Marginal villighed til at acceptere reduktion i månedsløn for øget fleksibilitet for subgrupper af seniorer (reduceret månedsløn før skat, DKK/måned)

	Mænd vs. kvinder	Alder (et ekstra år)	Partner vs. ingen partner	Indkomst (pr. +1.000 kr. højere løn)	Mentalt bela- stende arbejde	Fysisk hårdt arbejde
Ej muligt at få nedsat arbejdstid	<i>Reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>
Mulighed for at få nedsat arbejdstid (mod reduceret løn)	-447*** [128]	99*** [27]	965*** [136]	7** [3]	57* [26]	-90*** [23]
Ingen fleksibilitet ift. arbejdstid og arbejdsdag	<i>Reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>
En vis fleksibilitet (vælger arbejdstid, men ikke arbejdsdag)	-1 [138]	-18 [29]	991*** [147]	33*** [3]	50 [28]	-253*** [25]
Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	-50,6 [154]	23 [32]	1.156*** [163]	44*** [4]	48 [31]	-273*** [28]
Ingen ekstra seniordage eller feriedage om året	<i>Reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>
2 ekstra seniordage om året	-530*** [144]	4 [30]	470** [153]	8** [3]	23 [29]	29 [26]
5 ekstra seniordage om året	-666***	110***	1.134***	22***	67*	22

	Mænd vs. kvinder	Alder (et ekstra år)	Partner vs. ingen partner	Indkomst (pr. +1.000 kr. højere løn)	Mentalt bela- stende arbejde	Fysisk hårdt arbejde
	[154]	[322]	[163]	[4]	[31]	[28]
10 ekstra seniordage om året	-989***	140***	1.713***	46***	130***	8
	[185]	[39]	[194]	[4]	[37]	[34]
Ingen hjemmearbejdsdage	<i>Reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>
1 hjemmearbejdsdag om ugen	-501***	-31	473**	20***	84**	-237***
	[144]	[30]	[153]	[4]	[29]	[26]
2 hjemmearbejdsdage om ugen	-506***	-43	554***	25***	77**	-355***
	[148]	[31]	[156]	[4]	[29]	[27]
3 hjemmearbejdsdage om ugen	-609***	-86**	745***	26***	96**	-414***
	[156]	[33]	[165]	[4]	[31]	[29]

Anm.: Estimaterne er beregnet på baggrund af den vægtede interaktionsmodel og angiver villigheden til at acceptere reduceret løn for øget fleksibilitet. Standardfejl i parentes. Antal observationer = 114.648.

Note: *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af VIVEs spørgeskemaundersøgelse om præferencer for fleksibilitet i senarbejdslivet (2025).

Der ses en signifikant positiv sammenhæng mellem højere **løn** og villigheden til at acceptere en lønnedgang for øget fleksibilitet. For hver ekstra 1.000 kr. i månedsløn før skat er respondenterne villige til at acceptere en lønnedgang på mellem 7 og 44 kr. for øget fleksibilitet (evalueret ved gennemsnitslønnen på 43.900 kr.). Det svarer til, at respondenterne marginalt er villige til at allokere mellem 0,7-44 % af deres bruttoløn til de undersøgte fleksibilitetsformer.

I spørgeskemaet blev respondenterne bedt om at vurdere, hvor **mentalt belastende** deres nuværende job er på en skala fra 0 til 10. Evalueret ved gennemsnittet for mental belastning (7,1) finder vi en positiv sammenhæng mellem en stigning på ét trin på skalaen og villigheden til at acceptere en lønnedgang for øget fleksibilitet i form af flere seniordage, flere hjemmearbejdsdage samt muligheden for at få nedsat arbejdstid. Respondenter med mere mentalt belastende job har samtidig relativt høje lønninger – blandt respondenter med en score på 5 eller højere er gennemsnitslønnen 43.500 kr., og medianen er 38.000 kr. Resultatet kan således afspejle, at denne gruppe både er villige til og økonomisk i stand til at acceptere lavere løn for at reducere, hvor meget de arbejder, og hvor arbejdet udføres fysisk – potentielt som en måde at mindske den mentale belastning på.

Respondenterne blev tilsvarende bedt om at vurdere, hvor **fysisk hårdt** deres job er, ligeledes på en skala fra 0 til 10. Gennemsnittet var her 4,6. I dette tilfælde finder vi derimod en negativ sammenhæng mellem fysisk belastning og villigheden til at acceptere en lønnedgang for øget fleksibilitet i arbejdet i forhold til tid og sted – nærmere bestemt muligheden for selv at vælge arbejdsdage og arbejdstidspunkter samt muligheden for hjemmearbejde. Resultatet kan indikere, at personer med relativt fysisk krævende job ikke opfatter hjemmearbejde eller større fleksibilitet i arbejdstidens placering som realistisk eller som relevante måder at reducere arbejdsbelastning på.

Det er imidlertid bemærkelsesværdigt, at respondenter med fysisk krævende job heller ikke har en større villighed til at acceptere lavere løn for øget fleksibilitet i form af fx flere seniordage eller muligheden for at arbejde deltid – fleksibilitetsformer, som ellers kunne forventes at reducere de fysiske belastninger i arbejdet. Resultaterne peger på, at fysisk krævende job ikke i sig selv er forbundet med en større efterspørgsel efter de undersøgte fleksibilitetsformer.

Samlet set indikerer resultaterne vedrørende fysisk og mental belastning, at respondenternes aktuelle jobsituation påvirker deres præferencer og besvarelser, selvom eksperimentet tog udgangspunkt i hypotetiske jobvalg.

I Tabel 3.2 fokuserer vi på de marginale forskelle i villigheden til at acceptere reduceret løn for øget fleksibilitet blandt seniorer med forskellige **uddannelsesniveauer**. Referencegruppen består af seniorer med grundskole- eller gymnasial uddannelse.

Resultaterne viser, at faglærte seniorer – samt seniorer med kort, mellemlang og lang videregående uddannelse – i gennemsnit har en større villighed til at acceptere reduceret løn for muligheden for nedsat arbejdstid end referencegruppen. Omvendt har faglærte seniorer en signifikant mindre villighed til at acceptere reduceret løn for øget fleksibilitet i forhold til arbejdstidens placering, dvs. i forhold til hvornår på dagen og hvilke dage, de arbejder.

Derudover finder vi en større villighed til at acceptere reduceret løn for øget fleksibilitet i form af hjemmearbejde, særligt blandt personer med en bacheloruddannelse. Respondenter med en ph.d.-uddannelse har desuden en markant større villighed til at acceptere reduceret løn for muligheden for selv at vælge arbejdstidspunkt – men ikke arbejdsdage – sammenlignet med referencegruppen.

Samlet set peger resultaterne på, at præferencerne for fleksibilitet varierer med uddannelsesniveau. Seniorer med erhvervsfaglig baggrund efterspørger i højere grad fleksibilitet i form af reduceret arbejdstid, mens højtuddannede seniorer i højere grad værdsætter fleksibilitet i arbejdets organisering i forhold til tid og sted (hjemmearbejde og indflydelse på arbejdstidens placering). Resultaterne kan afspejle forskelle i jobfunktioner og arbejdsvilkår på tværs af uddannelsesgrupper.

Tabel 3.2 **Marginal villighed til at acceptere reduktion i månedsløn for øget fleksibilitet for uddannelsesgrupper (reduceret månedsløn før skat, DKK/måned)**

	Faglært	Kort videregående uddannelse	Bacheloruddannelse	Mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse	Ph.d.-uddannelse
Ej muligt at få nedsat arbejdstid	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>
Mulighed for at få nedsat arbejdstid (mod reduceret løn)	479*	830**	458	891***	41**	688
	[19]	[290]	[672]	[213]	[132]	[602]
Ingen fleksibilitet ift. arbejdstid og arbejdsdag	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>
En vis fleksibilitet (vælger arbejdstid, men ikke arbejdsdag)	-571**	546	117	-112	13	1.734*
	[211]	[320]	[707]	[232]	[14]	[699]
Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	-711**	724*	1.040	-309	18	1.367
	[237]	[360]	[835]	[258]	[16]	[729]
Ingen ekstra seniordage eller feriedage om året	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>
2 ekstra seniordage om året	235	127	557	149	-0	-1.015
	[216]	[327]	[803]	[240]	[15]	[701]
5 ekstra seniordage om året	-82	445	-166	165	-6	359
	[233]	[353]	[794]	[256]	[16]	[712]

	Faglært	Kort videregående uddannelse	Bacheloruddannelse	Mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse	Ph.d.-uddannelse
10 ekstra seniordage om året	17	334	-220	191	-6	299
	[284]	[419]	[948]	[308]	[19]	[797]
Ingen hjemmearbejdsdage	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>	<i>reference</i>
1 hjemmearbejdsdag om ugen	-196	116	699	150	46**	723
	[214]	[326]	[736]	[239]	[15]	[699]
2 hjemmearbejdsdage om ugen	-370	72,6	1.633*	232	62***	1.189
	[219]	[328]	[823]	[245]	[16]	[701]
3 hjemmearbejdsdage om ugen	-99	385	2.513**	191	69***	867
	[231]	[347]	[858]	[257]	[16]	[735]

Anm.: Referencegruppen er respondenter med grundskole- eller gymnasieuddannelse. Villigheden til at acceptere reduceret løn for øget fleksibilitet er beregnet på baggrund af vægtede estimater fra interaktionsmodellen. Standardfejl i parentes. N = 114.648 (antal valg).

Note: *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af VIVEs spørgeskemaundersøgelse om præferencer for fleksibilitet i senarbejdslivet (2025).

4 Fleksibilitet og tilbagemækning

I dette afsnit præsenterer vi resultater vedrørende seniorers generelle ønsker til fleksibilitet baseret på de åbne besvarelser om motivationsfaktorer samt sammenhængen mellem ønsket fleksibilitet og tilbagemækningsalder.

4.1 Hvad kan motivere seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet?

Som en del af spørgeskemaet er respondenterne blevet spurgt, hvad der kunne motivere dem til at blive længere tid på arbejdsmarkedet. Respondenterne havde mulighed for at uddybe deres præferencer i åbne tekstvar.

Til analyserne har vi anvendt en maskinlæringsmodel til tekstklassifikation og kategorisering af besvarelserne, se afsnit 6.4 for en mere detaljeret beskrivelse af metoden. Gennem tekstklassifikationen fandt vi frem til 12 gennemgående kategorier. I Tabel 6.4 fremgår de 12 kategorier med tilhørende eksempler på besvarelser, som falder inden for den pågældende kategori.

I alt indgår ca. 9.000 besvarelser, som kan tilskrives én eller flere kategorier. Tabel 4.1 viser, at de tre kategorier, som respondenterne oftest finder motiverende for at blive længere tid på arbejdsmarkedet, er 'nedsat arbejdstid' (24 %), 'fleksibilitet i arbejdstid og/eller -dage' (18 %) samt 'løn/økonomi' (16 %). Procenterne i tabellen summerer ikke til 100, fordi respondenterne kunne angive flere motivationsfaktorer.

At næsten hver fjerde kan motiveres af nedsat arbejdstid og næsten hver femte af fleksibilitet i arbejdstid og/eller -dage viser, at fleksibilitet potentielt kan være et middel til at få nogle seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet. Interessant er det også, at disse to fleksibilitetsformer tilsyneladende opleves som relevante af flere end fx hjemmearbejde (4 %) og ferie-/seniordage (7 %).

Udover fleksibilitet viser respondenternes besvarelser, at der også er andre faktorer, der har betydning i forhold til valget om at skulle blive længere på arbejdsmarkedet. For eksempel angiver 16 %, at løn eller økonomi vil være motiverende, og 9 % angiver, at sundhed er en væsentlig faktor. Vi finder også, at andre arbejdsrelaterede faktorer har betydning – såsom kollegaskab (6 %), arbejdsopgaver (5 %) og andre arbejdsforhold (5 %).

Endelig ser vi også, at der er en betydelig andel personer, som direkte har konkretiseret, at der ikke er noget, som vil motivere dem til at blive længere tid på arbejdsmarkedet (8 %).

Tabel 4.1 Motivationsfaktorer for at blive længere på arbejdsmarkedet. Procent.

	Andel	Antal
Nedsat arbejdstid	24 %	2.156
Fleksibel arbejdstid/dage	18 %	1.629
Løn/økonomi	16 %	1.461
Sundhed	9 %	800
Ferie-/seniordage	7 %	604
Kollegaer	6 %	571
Opgaver	5 %	473
Arbejdsforhold	5 %	440
Hjemmearbejde	4 %	355
Anerkendelse	2 %	162
Samfundssind	1 %	124
Intet	8 %	749
Observationer i alt		9.004

Kilde: Egne beregninger på baggrund af VIVEs spørgeskemaundersøgelse om præferencer for fleksibilitet i senarbejdslivet (2025).

Anm.: Procenterne summerer ikke til 100, fordi respondenterne kunne angive flere motivationsfaktorer.

For at belyse, om der er forskelle i, hvad der motiverer forskellige persongrupper til at blive længere på arbejdsmarkedet, er respondenternes besvarelser analyseret på tværs af køn, alder og arbejdsevne, samt om deres arbejde er fysisk hårdt eller mentalt belastende.

Tabel 4.2 viser, at kvinder i højere grad end mænd angiver nedsat arbejdstid, fleksibilitet i arbejdstid og arbejdsdage, ferie-/seniordage, hjemmearbejde samt arbejdsforhold og anerkendelse som motiverende faktorer. Mænd angiver derimod i højere grad end kvinder, at muligheden for at bidrage til samfundet samt godt helbred kan motivere dem til at forblive længere på arbejdsmarkedet.

Når der ses på alder, angiver de relativt yngre seniorer (58–59-årige og 60–61-årige) i højere grad end de relativt set ældre seniorer nedsat arbejdstid, fleksibilitet i arbejdstid og -dage, ferie-/seniordage, hjemmearbejde samt økonomiske forhold som

motiverende faktorer. De relativt ældre seniorer (62–63-årige og 64–65-årige) angiver i højere grad helbred som en motiverende faktor.

Personer med mentalt belastende arbejde (værdi >5 på skala fra 0-10, jf. Tabel 6.3) angiver i højere grad end seniorer med fysisk belastende arbejde nedsat arbejdstid, ferie-/seniordage og hjemmearbejde som forhold, der kan motivere dem til at blive længere på arbejdsmarkedet.

To grupper adskiller sig ved at angive et markant andet mønster end gennemsnittet: personer med fysisk hårdt arbejde (værdi >5 på skala fra 0-10, jf. Tabel 6.3) og personer med reduceret arbejdsevne (værdi <5 på skala fra 0-10, jf. Tabel 6.3). Disse grupper angiver overordnet i mindre grad fleksibilitet som en motiverende faktor. For eksempel angiver 16 % blandt personer med lav arbejdsevne, at nedsat arbejdstid kan motivere dem til at blive længere, mens 10 % angiver fleksibilitet i arbejdstid og -dage. Til gengæld angiver disse grupper i højere grad helbred som en væsentlig faktor, ligesom en større andel angiver, at ingen af de nævnte forhold vil kunne motivere dem til at blive længere på arbejdsmarkedet.

Samlet set indikerer resultaterne, at fleksibilitet – særligt i form af nedsat arbejdstid og fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid – vurderes forskelligt på tværs af forskellige grupper. Kvinder og relativt yngre seniorer angiver oftere fleksibilitet som en motiverende faktor, mens personer med fysisk krævende arbejde og lav arbejdsevne i mindre grad gør det.

Tabel 4.2 Motivationsfaktorer for at blive længere på arbejdsmarkedet fordelt på persongrupper. Procent.

	I alt	Kvinder	Mænd	58-59 år	60-61 år	62-63 år	64-65 år	Mentalt belastende arbejde	Fysisk hårdt arbejde	Reduceret arbejdsevne
Nedsat arbejdstid	24 %	26 %	21 %	27 %	24 %	23 %	22 %	25 %	20 %	16 %
Fleksibel arbejdstid/dage	18 %	19 %	17 %	21 %	19 %	18 %	15 %	19 %	12 %	10 %
Løn/økonomi	16 %	16 %	16 %	19 %	17 %	14 %	15 %	16 %	17 %	11 %
Sundhed	9 %	8 %	10 %	8 %	8 %	9 %	10 %	8 %	11 %	19 %
Ferie-/seniordage	7 %	9 %	4 %	8 %	8 %	6 %	6 %	7 %	6 %	3 %
Kollegaer	6 %	6 %	6 %	6 %	6 %	6 %	6 %	6 %	4 %	4 %
Opgaver	5 %	5 %	5 %	6 %	5 %	6 %	5 %	5 %	3 %	3 %
Arbejdsforhold	5 %	6 %	4 %	6 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	6 %
Hjemmearbejde	4 %	5 %	2 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	2 %	3 %
Anerkendelse	2 %	2 %	1 %	2 %	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	1 %
Samfundssind	1 %	1 %	2 %	2 %	1 %	1 %	2 %	2 %	1 %	1 %
Intet	8 %	9 %	8 %	9 %	9 %	8 %	8 %	8 %	9 %	10 %
Antal observationer	9.004	5.113	3.891	2.274	2.354	2.329	2.047	6.011	2.816	1.375

Kilde: Egne beregninger på baggrund af VIVES spørgeskemaundersøgelse om præferencer for fleksibilitet i senarbejdslivet (2025).

4.1.1 **Fleksibilitet og senere tilbagetrækning**

For at undersøge, hvilke karakteristika der er forbundet med, at respondenter angiver, at øget fleksibilitet vil få dem til at blive længere på arbejdsmarkedet, gennemfører vi en logistisk regressionsanalyse (jf. Tabel 4.3).

Analysen afgrænses til at sammenligne respondenter, der angiver, at de vil blive længere på arbejdsmarkedet ved øget fleksibilitet, med respondenter, hvis forventede tilbagetrækningsalder er uændret, jf. Figur 2.1. De 15 % af respondenterne, der angiver en tidligere tilbagetrækningsalder ved øget fleksibilitet, indgår ikke i analysen. Denne afgrænsning er valgt for at fokusere på forskelle mellem personer, hvis tilbagetrækningstidspunkt potentielt påvirkes positivt af øget fleksibilitet, og personer, hvis tilbagetrækningstidspunkt ikke påvirkes.

Den logistiske regressionsanalyse estimerer odds ratios (OR) for sandsynligheden for at angive en senere tilbagetrækningsalder ved al ønsket fleksibilitet som funktion af bl.a. ønsket fleksibilitet, socioøkonomiske faktorer, arbejdsevne og arbejdsforhold samt fleksibilitetsformer i det nuværende arbejde.

OR angiver sammenhængen mellem et givent karakteristika og sandsynligheden for at tilhøre den analyserede gruppe sammenlignet med en referencegruppe, når der samtidig kontrolleres for de øvrige variable i modellen. En OR større end 1 angiver højere odds for at angive senere tilbagetrækning sammenlignet med referencegruppen, mens en OR mindre end 1 angiver lavere odds. En OR på 1 indikerer ingen forskel i odds mellem grupperne. Eksempelvis betyder en OR på 1,5, at personer med det pågældende karakteristika har 50 % højere odds for at angive, at de vil blive længere på arbejdsmarkedet ved øget fleksibilitet sammenlignet med referencegruppen, alt andet lige.

Analysen af respondenternes åbne besvarelser i Tabel 4.1 viste desuden, at fleksibilitet tilsyneladende kan motivere nogle seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet. Det er derfor relevant også at undersøge, om der er en sammenhæng mellem de identificerede motivationskategorier og oddsene for at ville blive længere på arbejdsmarkedet ved øget fleksibilitet.

Tabel 4.3 viser de estimerede OR. En mere detaljeret beskrivelse af variabeldefinitionerne findes i Tabel 6.1.

4.1.1.1 Ønsket fleksibilitet og øvrige motivationsfaktorer

Resultaterne viser statistisk signifikante og relativt stærke sammenhænge for personer, der angiver følgende forhold som motiverende for at blive længere på arbejdsmarkedet: 'nedsat arbejdstid' (OR = 1,60), 'fleksibel arbejdstid/-dage' (OR = 2,20), 'ferie-/seniordage' (OR = 1,78), 'hjemmearbejde' (OR = 1,15).

Resultaterne peger for det første på, at respondenterne er relativt konsistente i deres vurderinger, idet personer, der fremhæver fleksibilitet som motiverende, også i højere grad forventer at blive længere på arbejdsmarkedet, hvis de tilbydes fleksible arbejdsvilkår. Koefficienternes størrelser indikerer desuden, at sandsynligheden for at ville blive længere på arbejdsmarkedet er markant højere blandt personer, der motiveres af konkrete former for fleksibilitet. Eksempelvis viser koefficienten for 'fleksibel arbejdstid/-dage', at personer i denne kategori har over dobbelt så høje odds for at ville blive længere på arbejdsmarkedet sammenlignet med personer, der ikke nævner denne motivationsfaktor. Tilsvarende er oddsene 60 % højere blandt personer, der motiveres af 'nedsat arbejdstid'. Som vist i Tabel 4.1 er netop disse to former for fleksibilitet også de hyppigst nævnte motivationsfaktorer (24 og 18 %). Samlet set peger resultaterne på, at fleksibilitet kan bidrage til at fastholde nogle seniorer længere på arbejdsmarkedet.

Resultaterne viser endvidere, at personer, der angiver 'sundhed' som en motiverende faktor (OR = 0,78) eller svarer 'intet' (OR = 0,27), har markant lavere odds for at ville blive længere på arbejdsmarkedet. Besvarelser i kategorien 'sundhed' omfatter eksempelvis udsagn som 'Et bedre helbred' eller 'Hvis mit helbred både fysisk og psykisk tillader det, og jeg stadig finder mit job interessant', jf. Tabel 6.4. Koefficienten for sundhed kan fortolkes som et udtryk for, at personer, der fremhæver helbred som en afgørende faktor, i højere grad allerede oplever helbredsmæssige udfordringer. For denne gruppe synes tilbud om fleksibilitet derfor i mindre grad at påvirke beslutningen om at blive længere på arbejdsmarkedet.

4.1.1.2 Socioøkonomiske faktorer og familieforhold

Resultaterne viser, at sandsynligheden for at angive senere tilbagetrækning ved øget fleksibilitet er lavere blandt kvinder end blandt mænd (OR = 0,84). Dette resultat er overraskende i lyset af, at kvinder både er villige til at acceptere større lønnedgang for øget fleksibilitet (jf. Kapitel 3) og i lidt højere grad nævner fleksibilitet som motivationsfaktor (jf. Tabel 4.1). Resultaterne indikerer således, at kvinders ønsker om fleksibilitet ikke nødvendigvis omsættes til en højere forventet tilbagetrækningsalder.

En mulig forklaring kan være, at kønsroller fortsat indebærer, at kvinder i højere grad påtager sig ansvar for fx uformelt omsorgsarbejde over for forældre og

børnebørn samt andre ubetalte opgaver i hjemmet. Kvinders præferencer for fleksibilitet kan derfor i højere grad handle om at få hverdagen til at hænge sammen end om et ønske eller en mulighed for at forlænge arbejdslivet.

Alder har en mindre betydning ($OR = 1,04$), hvilket indikerer, at oddsene for at ville blive længere på arbejdsmarkedet kun stiger en smule med alderen. For eksempel har en 59-årig 4 % højere odds end en 58-årig, mens en 65-årig har 32 % højere odds end en 59-årig.

Vi finder ingen statistisk signifikant sammenhæng med indkomst og sandsynligheden for senere tilbagetrækning ved øget fleksibilitet. Tilsvarende findes der heller ingen signifikant sammenhæng med økonomisk tilfredshed. Resultaterne peger dermed på, at økonomiske forhold ikke i sig selv har væsentlig betydning for, om respondenter angiver, at øget fleksibilitet vil få dem til at blive længere på arbejdsmarkedet.

Der findes dog lavere odds blandt respondenter, der ikke har oplyst eller ikke kender deres personindkomst ($OR = 0,65$). Denne gruppe har således lavere sandsynlighed for at angive senere tilbagetrækning sammenlignet med respondenter, der har oplyst deres indkomst. Resultatet er imidlertid vanskeligt at fortolke entydigt og kan afspejle andre karakteristika ved gruppen end selve indkomstforholdene.

Det at have børnebørn har ikke signifikant betydning for sandsynligheden for at angive senere tilbagetrækning ved øget fleksibilitet. Variablen måler imidlertid alene tilstedeværelsen af børnebørn og ikke, om der er behov for pasning.

Der findes heller ingen statistisk signifikant betydning af at have en partner, eller om partneren fortsat er i beskæftigelse.

4.1.1.3 Helbred, arbejdsevne og arbejdsforhold

Vi finder højere odds for at blive længere på arbejdsmarkedet ved øget fleksibilitet blandt personer med mentalt belastende arbejde ($OR = 1,30$) og personer, som er midlertidigt arbejdsløse ($OR = 1,36$).

Dog finder vi ingen signifikant betydning af at have et fysisk hårdt arbejde eller at have en reduceret arbejdsevne. Vi finder heller ingen signifikant betydning af at have et dårligt selv vurderet helbred, at arbejde på nedsat tid eller det at være tilfreds med livet.

Samlet set peger resultaterne dermed på, at fleksibilitet i højere grad hænger sammen med ønsket om senere tilbagetrækning blandt personer, der oplever mentale arbejdsmæssige belastninger, end blandt personer med generelle

helbredsudfordringer eller fysisk belastende arbejde. Dertil kan resultatet muligvis også afspejle et særligt stærkt ønske blandt arbejdsløse seniorer om at vende tilbage til beskæftigelse, hvis arbejdsvilkårene er mere fleksible.

4.1.1.4 Uddannelsesniveau

Når det kommer til respondenternes uddannelsesniveau, finder vi, at øget fleksibilitet kun har en signifikant betydning for respondenter med en lang videregående uddannelse (OR = 1,32) relativt til personer med grundskole som højest fuldførte uddannelsesniveau. Resultaterne for de resterende uddannelseskategorier er insignifikante, og det er svært at fortolke et entydigt resultat på baggrund af disse resultater.

4.1.1.5 Fleksibilitet i det nuværende arbejde

Vi ser lavere odds for, at øget fleksibilitet fører til, at personer vil blive længere tid på arbejdsmarkedet for dem, som allerede har mulighed for hjemmearbejde (OR = 0,86), indflydelse på møde- og gåtider (OR = 0,88) samt har mulighed for at bytte arbejds- og fridage i løbet af ugen (OR = 0,94) sammenlignet med dem, der ikke har disse former for fleksibilitet.

Dog finder vi ingen signifikant betydning af øget fleksibilitet for personer, som allerede arbejder hjemme mindst 1 dag om ugen, eller personer, som allerede har mulighed for nedsat arbejdstid eller mulighed for ekstra betalte fridage.

Resultaterne indikerer samlet set, at eksisterende fleksibilitet i arbejdet reducerer viljen til at ville blive længere på arbejdsmarkedet, hvis man får mere fleksibilitet. Det afspejler formentlig den effekt, at hvis man allerede har fleksible muligheder at benytte sig af, er betydningen af yderligere fleksibilitet aftagende.

Tabel 4.3 Odds ratios fra logistisk regressionsmodel for sandsynligheden for at ville blive længere på arbejdsmarkedet givet fleksibilitet

	Odds ratio (OR)	Standardfejl
Motivationsfaktorer		
Nedsat arbejdstid	1,602***	(0,0931)
Fleksibel arbejdstid/dage	2,200***	(0,141)
Løn/økonomi	1,017	(0,0707)
Sundhed	0,779*	(0,0766)
Ferie-/seniordage	1,775***	(0,176)
Kollegaer	1,152	(0,120)
Opgaver	1,133	(0,126)
Arbejdsforhold	1,107	(0,133)
Hjemmearbejde	1,151**	(0,199)
Anerkendelse	1,564*	(0,294)
Samfundssind	1,255	(0,267)
Intet	0,270***	(0,0381)
Socioøkonomiske faktorer og familieforhold		
Kvinde	0,836***	(0,0447)
Alder	1,036**	(0,0118)
Indkomst (1.000 kr.)	0,999	(0,000930)
Indkomst uoplyst	0,648***	(0,0840)
Dårlig eller meget dårlig økonomi (selvvurderet)	1,104	(0,141)
Har partner/samlever/kæreste	0,888	(0,0670)
Partner lønmodtager eller selvstændig	1,087	(0,0672)
Har børnebørn	0,918	(0,0440)
Helbred, arbejdsevne og arbejdsforhold		
Dårligt eller meget dårligt helbred	0,819	(0,113)
Reduceret arbejdsevne (<5 på skala fra 0-10)	1,044	(0,120)
Tilfreds med livet (>5 på skala fra 0-10)	0,949	(0,0664)
Fysisk hårdt arbejde (>5 på skala fra 0-10)	0,955	(0,0560)
Mentalt belastende job (>5 på skala fra 0-10)	1,302***	(0,0658)
Arbejder på nedsat tid (ugentlig arbejdstid <37 timer)	0,973	(0,0575)

	Odds ratio (OR)	Standardfejl
Midlertidigt arbejdsløs	1,356**	(0,157)
Uddannelsesniveau		
Gymnasial uddannelse	1,166	(0,146)
Erhvervsfaglig uddannelse	0,959	(0,835)
Kort videregående uddannelse	1,132	(0,133)
Mellemlang videregående uddannelse	1,093	(0,106)
Bacheloruddannelse	1,187	(0,246)
Lang videregående uddannelse	1,323*	(0,146)
Uddannelsesniveau ukendt	1,251	(0,225)
Fleksibilitet i det nuværende arbejde		
Mulighed for hjemmearbejde	0,857*	(0,0582)
Arbejder hjemmefra mindst 1 dag om ugen	1,077	(0,0680)
Mulighed for nedsat arbejdstid	0,910	(0,0551)
Indflydelse på møde-/gåtider	0,877*	(0,0566)
Mulighed for at bytte fri- og arbejdsdage	0,837**	(0,0496)
Mulighed for ekstra betalte fridage (fx seniordage)	1,007	(0,0541)
Observationer	8.971	
Pseudo R^2	0,061	

Anm.: Modellen kontrollerer for branche og sektorer, men af pladshensyn har vi udeladt resultaterne fra tabellen, da der ikke var signifikante branche- og sektorforskelle.

Note: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. 1: Grundskole som referencekategori.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af VIVEs spørgeskemaundersøgelse om præferencer for fleksibilitet i senarbejdslivet (2025).

4.1.2 Øger fleksibilitet arbejdsudbuddet?

Afslutningsvis undersøger vi, om de ønskede former for fleksibilitet samlet set har en positiv eller negativ nettoeffekt på seniorernes arbejdsudbud – dvs. hvilke former for fleksibilitet, der hhv. øger og reducerer det samlede arbejdsudbud.

Tabel 4.4 viser det forventede antal ekstra år på arbejdsmarkedet, hvis respondenterne fik den fleksibilitet, de ønsker sig. Målet er beregnet som forskellen mellem respondenternes forventede tilbagetrækningsalder og deres ønskede tilbagetrækningsalder under antagelse af, at de får al den fleksibilitet, de ønsker sig. Modellen kontrollerer for de samme variable som i Tabel 4.3.

Resultaterne viser, at 'nedsat arbejdstid' (0,293 år), 'fleksibel arbejdstid/-dage' (0,600 år) og 'ferie-/seniordage' (0,362 år) er forbundet med en statistisk signifikant forlængelse af arbejdslivet. Hjemmearbejde har derimod ikke nogen signifikant betydning for antallet af ekstra år på arbejdsmarkedet.

Under antagelse af, at fleksibel arbejdstid/-dage ikke reducerer produktiviteten, fremstår denne fleksibilitetsform som en entydig gevinst. Den er forbundet med en forlængelse af arbejdslivet på lige over 7 måneder uden samtidig at reducere arbejdstiden.

Resultaterne for nedsat arbejdstid og ekstra ferie-/seniordage er mere komplekse, da begge former for fleksibilitet samtidig indebærer færre arbejdstimer. Nedsat arbejdstid er forbundet med en relativt beskedne forlængelse af arbejdslivet på 0,293 år, svarende til ca. 3,5 måneders fuldtidsarbejde.

Tabel 4.4 OLS regression på sammenhængen mellem fleksibilitet og antal år ekstra på arbejdsmarkedet

	Koefficient	Standard fejl
Nedsat arbejdstid	0,293***	(0,0524)
Fleksibel arbejdstid/dage	0,600***	(0,0584)
Ferie-/seniordage	0,362***	(0,0892)
Hjemmearbejde	0,169	(0,117)
Løn/økonomi	-0,000315	(0,0616)
Kollegaer	0,0562	(0,0935)
Opgaver	0,0902	(0,0993)
Samfundssind	0,0848	(0,188)
Sundhed	-0,116	(0,0817)
Arbejdsforhold	0,127	(0,107)
Anerkendelse	0,349*	(0,168)
Intet	-0,569***	(0,0868)
Observationer i alt	8.971	
Pseudo R2	0,061	

Anm.: Modellen tager højde for de samme kontrolvariable, som er inkluderet i Tabel 4.3, Koefficienterne for kontrolvariablene er ikke vist.

Note: * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af VIVEs spørgeskemaundersøgelse om præferencer for fleksibilitet i senarbejdslivet (2025).

Ved en nedgang i arbejdstiden på 17 timer om ugen (svarende til en arbejdstidsnedsættelse fra 37 timer til 20 timer om ugen) kan perioden med deltid maksimalt starte omkring 7,7 måneder før den ellers planlagte tilbagetrækningsalder, hvis det

samlede arbejdsudbud ikke skal reduceres. Ved en nedgang på 7 timer (svarende til en arbejdstidsnedsættelse fra 37 timer til 30 timer om ugen) kan perioden maksimalt starte omkring 18,6 måneder før den ellers planlagte tilbagetrækningsalder (se afsnit 6.5 for en beskrivelse af beregningen).

Resultaterne indikerer således, at deltidsarbejde samlet set kan reducere arbejdsudbuddet – også når det kun anvendes i relativt korte perioder.

For 'ferie-/seniordage' ser resultaterne mere fordelagtige ud. De 0,362 ekstra år svarer til næsten 700 arbejdstimer under antagelse af fuldtidsbeskæftigelse. Hvis en senior får 5 ekstra seniordage om året, vil det tage næsten 19 år, før den reducerede arbejdstid opvejer gevinsten ved det forlængede arbejdsliv (ved 37 timers arbejdsuge). Ved 10 ekstra seniordage om året reduceres denne periode til cirka 9,4 år. Resultaterne indikerer således, at ekstra ferie-/seniordage kan bidrage til at forøge seniorers arbejdsudbud.

5 Konklusion

Fleksibilitet fremhæves ofte som en faktor, der kan bidrage til at øge arbejdsudbuddet blandt seniorer. Denne rapport har undersøgt 1) seniorers præferencer og villighed til at acceptere reduceret løn for øget fleksibilitet, 2) om fleksibilitet kan motivere seniorer til at forlænge arbejdslivet, samt 3) om fleksibilitet bidrager til et højere arbejdsudbud blandt seniorer.

Resultaterne viser, at seniorer i gennemsnit har en betydelig villighed til at acceptere reduceret løn for øget fleksibilitet – særligt for muligheden for selv at vælge møde- og gåtider, reduceret arbejdstid samt flere seniordage. Villighed til at acceptere reduceret løn for øget fleksibilitet varierer imidlertid mellem forskellige grupper af seniorer. Kvinder, personer med mentalt belastende arbejde samt personer med en partner er villige til at acceptere den største reduktion i lønnen for øget fleksibilitet.

Resultaterne peger samtidig på, at fleksibilitet kan bidrage til at forlænge arbejdslivet for nogle grupper af seniorer. Særligt blandt personer med mentalt belastende arbejde finder vi både villighed til at acceptere en relativ stor reduktion i lønnen for øget fleksibilitet og en positiv sammenhæng mellem øget fleksibilitet og senere tilbagetrækning. Fleksibilitet kan dermed være et relevant redskab til at fastholde denne gruppe længere på arbejdsmarkedet.

For kvinder er resultaterne mindre entydige. Selvom kvinder har større villighed end mænd til at acceptere reduceret løn for øget fleksibilitet, finder vi ikke en tilsvarende højere sandsynlighed for at angive senere tilbagetrækning ved øget fleksibilitet. Resultaterne tyder derfor på, at kvinders ønsker om fleksibilitet ikke primært er knyttet til et ønske om at forlænge arbejdslivet, men i højere grad handler om at få hverdagen til at hænge sammen eller opnå mere fritid i den sene del af arbejdslivet.

Resultaterne viser desuden, at fleksibilitet ikke nødvendigvis er et egnet middel til at kompensere for helbreds-mæssige udfordringer. Seniorer, der angiver helbred som en afgørende faktor for tilbagetrækning, som har reduceret arbejdsevne og/eller har fysisk belastende arbejde, har både mindre villighed til at acceptere reduceret løn for øget fleksibilitet og er heller ikke mere tilbøjelige til at ville blive længere på arbejdsmarkedet ved øget fleksibilitet. Resultaterne tyder dermed på, at fleksibilitet i mindre grad påvirker arbejdsudbuddet blandt seniorer med helbreds-mæssige udfordringer eller fysisk belastende arbejde. Dette kan dels afspejle, at personer med fysisk belastende arbejde ikke opfatter fleksibilitet som en realistisk mulighed, dels at de økonomiske omkostninger ved fx nedsat arbejdstid eller seniordage kan være svære at bære (Holt et al., 2025).

Afslutningsvis peger resultaterne på, at forskellige former for fleksibilitet har forskellig betydning for det samlede arbejdsudbud. Deltidsarbejde hænger sammen med en beskeden forlængelse af arbejdslivet, men indebærer samtidig en ofte markant reduktion i arbejdstiden. I tråd med tidligere studier finder vi derfor, at deltidsarbejde samlet set næppe bidrager positivt til arbejdsudbuddet (Hermansen, 2015; Hess et al., 2018; Kyyrä, 2015).

For ferie- og seniordage finder vi derimod kun en begrænset reduktion i arbejdstiden kombineret med en markant forlængelse af arbejdslivet. Resultaterne indikerer dermed, at seniordage kan være en relativt omkostningseffektiv måde at forøge seniorers arbejdsudbud.

Derudover fremstår fleksibilitetsformer – som muligheden for selv at vælge møde- og gåtider og/eller arbejdsdage samt hjemmearbejde – som potentielt positive for det samlede arbejdsudbud. Under forudsætning af, at disse fleksibilitetsformer ikke reducerer produktiviteten, kan de bidrage til at forlænge arbejdslivet uden samtidig at reducere arbejdstiden. Dette gælder særligt fleksibilitet i forhold til møde- og gåtider.

> Dokumentation

6 Metode

Data til dette studie er indsamlet ved hjælp af et diskret *præferenceeksperiment* ('Discrete Choice Experiment' (DCE)), se Adamowicz et al. (1998), Andreasen & Ladenburg (2018) og Louviere & Woodworth (1983) for en mere grundig beskrivelse af metoden og Eriksson & Kristensen (2014) og Kollerup & Ladenburg (2021) for metoden anvendt i forhold til jobpræferencer.

I et præferenceeksperiment bliver respondenterne præsenteret for et sæt af *alternativer* – her job med forskellige former for fleksibilitet. Alternativerne definerer fleksibiliteten i forhold til dens primære *egenskaber* (også kaldet *attributter*), og de forskellige alternativer beskrives ved varierende *niveauer* af disse egenskaber.

En egenskab kan fx være antal hjemmearbejdsdage med tre mulige niveauer, hhv. 1, 2 eller 3 dage om ugen. En anden egenskab kan være antallet af seniordage med fire mulige niveauer, hhv. 0, 2, 5 eller 10 dage om året.

Ved at undersøge respondenternes afvejning ('trade-off') imellem de egenskaber og niveauer af egenskaber, som er implicitte i de valg mellem alternativer, som respondenterne foretager, bliver det muligt at udlede et estimat for den nytte, som respondenterne forbinder med de forskellige fleksibilitetsmuligheder (Bennett & Blamey, 2001).

6.1 Konstruktion af præferenceeksperiment

I konstruktionen af de fleksibilitetsformer, der indgår i præferenceeksperimentet, tog vi udgangspunkt i eksisterende præferencelitteratur samt den aktuelle debat på området med særligt fokus på bl.a. hjemmearbejde og reduceret arbejdstid. Vi udarbejdede en kort scenariebeskrivelse med tilhørende instruktioner samt valgalternativer med varierende niveauer. Præferenceeksperimentet og scenariebeskrivelserne blev udviklet og testet gennem interview og en pilottest.

I præferenceeksperimentet er det centralt, at de valg, respondenterne træffer i den eksperimentelle situation, i videst muligt omfang afspejler de valg, vedkommende ville foretage i forbindelse med beslutningstagen i den virkelige verden. På den baggrund ønskede vi indledningsvis at forankre valgsituationen i respondentens aktuelle job, således at respondenterne skulle vælge mellem sit nuværende job og et alternativt job med en anden fleksibilitetsprofil. Denne tilgang viste sig imidlertid at indebære flere potentielle udfordringer. For respondenter med meget begrænsede fleksibilitetsmuligheder i deres nuværende job ville valgsituationen ikke alene

indebære en ændret fleksibilitetsprofil, men også nødvendiggøre, at de forestillede sig et væsentligt jobskifte. Et valg mellem det nuværende job og et hypotetisk alternativ ville derfor samtidig afspejle præferencer for både fleksibilitet og arbejdsopgaver, hvilket ville vanskeliggøre en entydig fortolkning af resultaterne. Problemstillingen blev drøftet med to interne eksperter i ældres arbejdsmarkedsdeltagelse og tilbagetrækning.

Desuden gennemførte vi en indledende afprøvning af to versioner af eksperimentet — hhv. med forankring i respondentens nuværende job og med sammenligning mellem to hypotetiske job — blandt fire personer fra målgruppen (personer i aldersgruppen 58–65-år), som blev rekrutteret via netværk. På baggrund af ekspertvurderingerne og erfaringerne fra afprøvningen valgte vi at basere eksperimentet på sammenligninger mellem to hypotetiske job.

Efter denne tilpasning gennemførte vi en mere systematisk kvalitativ test. Til denne rekrutterede vi i alt 10 personer uden formel erhvervsuddannelse via bl.a. fagforeninger. Denne gruppe blev valgt, fordi fleksibilitetsmuligheder ofte er mere begrænsede i deres jobfunktioner, og fordi det metodisk var relevant at sikre, at instrukser og opgaveformat var klart forståelige – også for deltagere med forskellige uddannelsesbaggrunde og arbejds erfaringer. Hvis eksperimentet fungerede tydeligt og ubesværet i denne deltagergruppe, vurderede vi, at sandsynligheden tilsvarende ville være høj for, at det ville fungere for respondenter med andre uddannelsesbaggrunde og erfaringer.

Testforløbet bestod i, at deltagerne læste instrukser og scenariebeskrivelse og derefter gennemførte seks valgsituationer mellem to hypotetiske job med forskellige fleksibilitetsprofiler. De besvarede derudover spørgeskemaets øvrige spørgsmål om bl.a. nuværende fleksibilitetsmuligheder, forventninger til tilbagetrækning samt oplevet fysisk og mental belastning i arbejdet. Efterfølgende blev deltagerne interviewet om deres forståelse af og oplevelse med både præferenceeksperimentet og spørgeskemaet.

Efter de første seks interview foretog vi mindre justeringer af instruktionstekst og layout. De efterfølgende fire interview gav ikke anledning til yderligere ændringer. Boks 6.1 viser instruktionsteksten til præferenceeksperimentet.

I de næste syv spørgsmål viser vi dig nogle eksempler på job. Vi viser disse job to og to og vil så bede dig vælge, hvilket af dem du foretrækker.

Forestil dig, at jobbene har samme **opgaver, arbejdstid (37 timer/uge), arbejdssted, kollegaer og chef.**

Men de to job, du skal vælge, imellem er forskellige på:

 Mulighed for at gå ned i tid nu eller senere (mod lavere løn)

 Fleksible arbejdstider og -dage

 Antal ekstra betalte feriedage pr. år

 Antal mulige hjemmearbejdsdage pr. uge

 Månedsløn før skat.

Når du vælger mellem de to job, skal du forestille dig, at valget **har virkelige konsekvenser for både din økonomi og privatliv.**

Vigtigt: Mange undervurderer, hvor meget en lavere løn betyder i praksis. Tænk derfor ekstra godt over ændringerne i månedslønnen, når du vælger.

De fem fleksibilitetsegenskaber i eksperimentet (mulighed for at gå ned i tid, fleksible arbejdstider og -dage, ekstra seniordage, hjemmearbejdsdage og løn) havde hver mellem to og fire niveauer, som beskrevet i Tabel 6.1. Lønnen blev beregnet på baggrund af respondentens nuværende løn og præsenteret som en månedsløn før skat svarende til hhv. 100, 95, 90 eller 85 % af den selvrapporterede bruttoløn (vist som konkrete beløb).

Vi valgte denne fremgangsmåde af to årsager: For det første vurderede vi, at en del respondenter i målgruppen kunne have vanskeligt ved at forholde sig til abstrakte procentsatser. For det andet ønskede vi at relatere lønnedgangen til respondentens aktuelle økonomiske situation, så reduktionen fremstod realistisk i forhold til vedkommendes nuværende forbrugsmuligheder. Respondenterne blev ikke informeret om beregningsmetoden, men alene præsenteret for de konkrete beløb.

Tabel 6.1 Oversigt over fleksibilitetsegenskaber og niveauer

Fleksibilitetsegenskab (attribut)	Niveauer
Mulighed for at få nedsat arbejdstid	Ja (mod lavere løn) Nej
Tilrettelæggelse af arbejdstiden	Fuld fleksibilitet (du vælger selv både arbejdsdage og tidspunkter) En vis fleksibilitet (du vælger selv møde- og gå-tidspunkt, men ikke arbejdsdage) Ingen fleksibilitet (arbejdsgiver fastsætter både arbejdsdage og mødetider)
Flere feriedage eller seniordage	Ingen ekstra dage om året 2 ekstra dage om året 5 ekstra dage om året 10 ekstra dage om året
Flere hjemmearbejdsdage om ugen	0 hjemmearbejdsdage 1 hjemmearbejdsdag 2 hjemmearbejdsdage 3 hjemmearbejdsdage
Månedsløn før skat ¹	Beløb svarende til: 100 % af månedsløn 95 % af månedsløn 90 % af månedsløn 85 % af månedsløn

Note: ¹ I eksperimentet beregnede vi et beløb ud fra et spørgsmål om nuværende løn, som respondenterne havde besvaret tidligere i skemaet. Respondenterne blev altså præsenteret for en månedsløn i kr. og ikke et procenttal i eksperimentsituationen.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse om præferencer for fleksibilitet i senarbejdslivet (2025).

Selve præferenceeksperimentet blev opsat og gennemført af Epinion. Der blev anvendt et fuldt faktorielt design, dvs. at alle profilkombinationer kunne forekomme i eksperimentet, selvom ikke alle nødvendigvis blev vist til mindst én respondent. På baggrund af samtlige kombinationer af de forskellige jobegenskaber og deres niveauer ($2 \cdot 3 \cdot 4 \cdot 4 = 384$) blev der genereret 10.000 designversioner af eksperimentet, hvert bestående af seks valg mellem to jobprofiler. For hver af de 10.000 versioner blev der udtrukket 12 jobprofiler fra de 384 mulige. Det blev samtidig sikret, at den enkelte respondent ikke blev præsenteret for samme jobprofil mere end én gang, dvs. at profilerne blev trukket uden tilbagelægning. Hver respondent, der tilgik spørgeskemaet, blev tildelt en tilfældig udvalgt version blandt de 10.000 mulige versioner.

Hver respondent blev således seks gange bedt om at vælge mellem to hypotetiske job³. Niveauerne af fleksibilitetsformerne varierede tilfældigt mellem jobprofilerne, hvilket gør det muligt at identificere, hvilke egenskaber respondenterne foretrak,

³ I princippet blev respondenterne bedt om at vælge syv gange, men det syvende valg var en gentagelse af det første valg. Dette giver mulighed for at teste, om respondenterne svarer konsistent/udvikler præferencer hen over de syv valgsæt.

samt at estimere hvor stor en lønnedgang de er villige til at acceptere for de enkelte former for fleksibilitet. Tabel 6.2 viser et eksempel på et valgsæt.

Tabel 6.2 Eksempel på parvise hypotetiske job

	Job A	Job B
Mulighed for nedsat arbejdstid (hvis ønsket)	Nej	Ja (mod lavere løn)
Tilrettelæggelse af arbejdstid	Helt fleksibelt (du vælger selv både arbejdsdage og tidspunkter)	Ingen fleksibilitet (arbejdsgiver fastsætter både arbejdsdage og mødetider)
Ekstra betalte ferie-/seniordage	5 dage om året	Nej
Hjemmearbejdsdage pr. uge	2 dage	0 dage
Månedsløn ¹	36.000 kr.	38.000 kr.
Jeg vælger job:	☐	☐

Note: ¹ Respondenterne blev vist lønninger svarende til hhv. 100, 95, 90 og 85 % af den månedsløn, de havde oplyst i spørgeskemaet. Vi viser her et eksempel for en respondent med en månedsløn på 40.000 før skat, som præsenteres for jobalternativer med lønninger på 90 % og 95 % af den angivne løn.

Kilde: VIVES spørgeskemaundersøgelse om præferencer for fleksibilitet i senarbejdslivet (2025).

6.2 Analyse af data fra præferenceeksperimentet

Vi anvender en fleksibel 'mixed logit'-model til at estimere respondenternes præferencer for fleksibilitet (Hole & Kolstad, 2012; Train, 2003).

Vi estimerer to typer af modeller:

1. **Hovedeffektmodellen**, der inkluderer lønvariablen som en lineær variabel og dummies for fleksibilitetsformernes niveauer ('attributes'). I modellen antager vi, at koefficienterne for alle fleksibilitetsformer er tilfældige og normalfordelte. Det vil sige, at det antages, at den uobserverbare individuelle nytte mellem individerne i undersøgelsen ved de forskellige fleksibilitetsformer er symmetrisk fordelt omkring en estimeret middelværdi og kan tage både positive og negative værdier. Vi estimerer derimod lønparameteren som en 'fixed parameter'. Modellen anvender 'maximum simulated likelihood estimation' ved 1000 'Halton Draws'. Vi specificerer, at de normalfordelte koefficienter er ukorellerede. Vi har også testet modeller af i 'WTP space' (Scarpa et al., 2008), men selv de mest simple modeller ville ikke konvergere med mere end 100 draws. Hovedeffektmodellen køres på det fulde sample, der indeholder samtlige valg for

respondenter, der har angivet, at de er i arbejde, og som har angivet deres løn-niveau (N = 9.554).

2. **Interaktionsmodellen**, hvor de heterogene præferencer (fx forskelle mellem mænd og kvinder) estimeres på tværs af udvalgte subgrupper ved at interagere de forskellige fleksibilitetsformer (attributter) med variable, som repræsenterer de grupper (fx kvinder, uddannelsesniveau, alder osv.), som vi er interesserede i.

I undersøgelsen har vi desuden fokus på at estimere den gennemsnitlige villighed til at acceptere reduceret løn for øget fleksibilitet (betalingsvilje ('willingness to pay' (WTP))) for specifikke fleksibilitetsformer generelt i stikprøven (med afsæt i hovedeffektmodellen) og separat for udvalgte grupper (med afsæt i interaktionsmodellen).

Når en respondent i eksperimentet træffer et valg mellem alternative fleksibilitetsformer, foretager respondenteren samtidig en afvejning (et trade-off) mellem de specifikke fleksibilitetsformer og en ekstra egenbetaling (i reduceret løn pr. måned). Derved giver respondenteren implicit sine præferencer til kende. Ved at inkludere lønvariablen i modellen er det muligt at estimere villighed til at acceptere reduceret løn for øget fleksibilitet for de specifikke fleksibilitetsformer. Dette gør vi ved at skalere parameterestimatet for den givne fleksibilitetsform efter parameterestimatet for lønvariablen og gange med -1, dvs. at betalingsviljen for fleksibilitetsform x kan beregnes som:

$$\text{Betalingsvilje}_x = -\frac{\beta_x}{\beta_{\text{pris}}}$$

Beregningen af den marginale villighed til at acceptere reduceret løn for øget fleksibilitet for udvalgte subgrupper (fx kvinder vs. mænd) foretages på lignende vis, men i stedet med afsæt i interaktionsmodellen, hvor præferencerne netop kan variere på tværs af sociodemografiske karakteristika. Fortolkningen af præferenceforskelle mellem grupper kompliceres dog af, at forskellene i de estimerede præferenceparametre også kan være forårsaget af forskelle i variansen i de valg, de forskellige grupper foretager, da de estimerede parameters størrelser er perfekt negativt korreleret med variansen i modellen. Hvis et segment er meget sikker på, hvilken nytte de enkelte fleksibilitetsformer giver segmentet, er variansen i modellen lille, og parameterestimerer bliver numerisk større i forhold til, hvis de er mere usikre og vice versa⁴. For at komme omkring dette problem baserer vi udelukkende sammenligningen mellem grupperne på deres respektive villighed til at acceptere reduceret løn for øget fleksibilitet, og vi anvender en vægt for hver enkelt gruppe/segment til beregningen af den marginale betalingsvilje, som svarer til gruppens andel af stikprøven. For eksempel beregnes

⁴ Alternativt kan præferencerne modelleres i 'WTP SPAC (REF)E', hvor varianskomponent direkte tager hånd om i modellen. Modellen er mere avanceret end mixed logit-modellen, men kan være svær at få til at konvergere. Initialt har vi også testet WTP space-modellen, men selv i den mest simple model form, ville den ikke konvergere.

kvinders marginale betalingsvilje (målt som accepteret lønnedgang) for fleksibilitetsform x (relativt mænds) ved hjælp af følgende ligning, hvor w_j er den relative andel (vægt) af den j^{te} sociodemografiske gruppe i samplet:

$$\begin{aligned} \text{Marginal betalingsvilje}_{Kvindex} \\ = \left(\frac{(\beta_x + \beta_{Kvindex} + \sum w_j \beta_{j_x})}{-(\beta_{pris} + \beta_{Kvindex_{pris}} + \sum w_j \beta_{j_{pris}})} - \frac{(\beta_x + \sum w_j \beta_{j_x})}{-(\beta_{pris} + \sum w_j \beta_{j_{pris}})} \right) \end{aligned}$$

6.3 Logistisk regressionsmodel

I undersøgelsen, af hvad der karakteriserer personer, for hvem fleksibilitet kan påvirke deres tilbagetrækningsalder, anvender vi en logistisk regressionsmodel til at estimere odds ratios (OR).

Den logistiske regressionsmodel antager, at den afhængige variabel y er binær (0/1) og estimerer sandsynligheden for, at en observation tilhører gruppen, hvor $y = 1$ givet X , hvor X angiver et sæt af k afhængige variable (Wooldridge, 2015). Formelt kan det opskrives som:

$$P(Y = 1|X) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k)}}$$

OR angiver oddsene for, at en person med karakteristika X vil blive længere på arbejdsmarkedet sammenlignet med referencegruppen, givet de øvrige variable i modellen. Værdier større end 1 angiver, at personer med karakteristika X har højere odds for at blive længere på arbejdsmarkedet, mens værdier under 1 angiver lavere odds. En OR på 1 betyder, at variabelen ikke påvirker oddsene for at blive længere på arbejdsmarkedet. For eksempel vil en OR på 1,5 for karakteristika X indikere, at personer med karakteristika X har 50 % højere odds for at ville blive længere på arbejdsmarkedet givet al ønsket fleksibilitet, sammenlignet med referencegruppen, alt andet lige. OR beregnes som (Vittinghoff et al., 2004):

$$OR = \frac{\frac{P(Y = 1|X_x = 1)}{1 - P(Y = 1|X_x = 1)}}{\frac{P(Y = 1|X_x = 0)}{1 - P(Y = 1|X_x = 0)}} = e^{\beta_x}$$

Modellens afhængige variabel er beregnet ud fra forskellen mellem svarene på følgende spørgsmål: 1) "Hvor gammel forventer du at være, når du holder helt op med at arbejde (fx ved efterløn eller folkepension)?", og 2) "Forestil dig, at dit nuværende job gav dig al den fleksibilitet, du kunne ønske dig. Ved hvilken alder ville du så stoppe helt med at arbejde?". Den afhængige variabel er da en binær variabel, som

vil antage værdien 1, hvis alderen fra spørgsmål 2 er større end alderen fra spørgsmål 1, og forskellen derved er positiv.

I modellen inkluderer vi en række uafhængige variable, som er opsummeret i Tabel 6.3.

Tabel 6.3 Variable inkluderet i den logistiske regressionsmodel

Variabel	Type	Beskrivelse	Kilde
Afhængig variabel			
Vil blive længere på arbejdsmarkedet, givet al ønsket fleksibilitet	Kategorisk	Beregnet som forskellen mellem svarene på følgende spørgsmål: 1) "Hvor gammel forventer du at være, når du holder helt op med at arbejde (fx ved efterløn eller folkepension)?", og 2) "Forestil dig, at dit nuværende job gav dig al den fleksibilitet, du kunne ønske dig. Ved hvilken alder ville du så stoppe helt med at arbejde?". 1 = Hvis alderen fra spørgsmål 2 er større end alderen fra spørgsmål 1 0 = Ellers	Spørgeskemadata
Uafhængige variable			
Køn	Kategorisk	1 = Hvis mand 2 = Hvis kvinde	Registerdata
Alder	Kontinuert	58-65 år	Registerdata
Indkomst	Kontinuert	Pr. 1.000 kr.	Spørgeskemadata
Indkomst uoplyst	Kategorisk	1 = Hvis uoplyst 0 = Hvis oplyst	Spørgeskemadata
Dårlig økonomi	Kategorisk	1 = Hvis dårlig eller meget dårlig 0 = Hvis meget god, god, nogenlunde, ønsker ikke at svare eller ved ikke	Spørgeskemadata
Har partner	Kategorisk	1 = Hvis har partner/samlever/kæreste 0 = Ellers	Spørgeskemadata
Partner på arbejdsmarkedet	Kategorisk	1 = Hvis partner er i arbejde som lønmodtager eller selvstændig 0 = Ellers	Spørgeskemadata
Har børnebørn	Kategorisk	1 = Hvis har et eller flere børnebørn under 10 år 0 = Ellers	Spørgeskemadata
Dårligt helbred	Kategorisk	1 = Hvis dårligt eller meget dårligt 0 = Hvis fremragende, vældig godt, godt, mindre godt, ønsker ikke at svare eller ved ikke	Spørgeskemadata
Dårlig arbejdsevne	Kategorisk	1 = Hvis selv vurderet arbejdsevne er mindre end 5 på en skala fra 0-10 0 = Ellers	Spørgeskemadata
Livstilfreds	Kategorisk	1 = Hvis antager værdi større end 5 på en skala fra 0-10	Spørgeskemadata

Variabel	Type	Beskrivelse	Kilde
		0 = Ellers	
Privat sektor	Kategorisk	1 = Hvis arbejder i den private sektor 0 = Ellers	Registerdata
Arbejdsløs	Kategorisk	1 = Hvis midlertidigt ude af beskæftigelse (fx arbejdsløshed eller sygdom) 0 = Ellers	Spørgeskemadata
Fysisk hårdt arbejde	Kategorisk	1 = Hvis antager værdi større end 5 på en skala fra 0-10 0 = Ellers	Spørgeskemadata
Mentalt belastende arbejde	Kategorisk	1 = Hvis antager værdi større end 5 på en skala fra 0-10 0 = Ellers	Spørgeskemadata
Arbejder på nedsat tid	Kategorisk	1 = Hvis ugentlig arbejdstid er mindre end 37 0 = Ellers	Spørgeskemadata
Mulighed for hjemmearbejde	Kategorisk	1 = Ja 0 = Ellers	Spørgeskemadata
Arbejder hjemme mindst 1 dag om ugen	Kategorisk	1 = Ja 0 = Ellers	Spørgeskemadata
Mulighed for nedsat arbejdstid	Kategorisk	1 = Hvis ja, helt sikkert eller ja, måske til mulighed for nedsat arbejdstid, eller hvis ugentlig arbejdstid er mindre end 37 timer. 0 = Ellers	Spørgeskemadata
Indflydelse på møde-/gåtider	Kategorisk	1 = Hvis i høj grad eller i nogen grad til selvbestemmelse på møde-/gåtid 0 = Hvis i mindre grad, slet ikke, ønsker ikke at svare eller ved ikke	Spørgeskemadata
Mulighed for at bytte fri- og arbejdsdage	Kategorisk	1 = Hvis i høj grad eller i nogen grad til selvbestemmelse på møde-/gåtid 0 = Hvis i mindre grad, slet ikke, ønsker ikke at svare eller ved ikke	Spørgeskemadata
Mulighed for ekstra betalte fridage (fx seniordage)	Kategorisk	1 = Ja 0 = Ellers	Spørgeskemadata
Uddannelsesniveau	Kategorisk	Højest fuldførte uddannelsesniveau: 1 = Grundskole 2 = Gymnasiale uddannelser 3 = Erhvervsfaglige uddannelser 4 = Korte videregående uddannelser 5 = Mellemlange videregående uddannelser 6 = Bacheloruddannelser 7 = Lange videregående uddannelser 8 = Ph.d. og forskeruddannelser 9 = Uddannelse missing	Registerdata
Branche	Kategorisk	Branchekategori: 1 = Kultur, fritid og anden service 2 = Bygge og anlæg 3 = Ejendomshandel og udlejning 4 = Erhvervsservice 5 = Finansiering og forsikring	Registerdata

Variabel	Type	Beskrivelse	Kilde
		6 = Handel og transport mv. 7 = Industri, råstofudvinding og forsyning 8 = Information og kommunikation 9 = Landbrug, skovbrug og fiskeri 10 = Offentlig administration, undervisning 11 = Branche missing	

Kilde: Kodning af registerdata samt af VIVEs spørgeskemaundersøgelse om præferencer for fleksibilitet i senarbejdslivet (2025).

6.4 Tekstklassifikation

Som en del af spørgeskemaundersøgelsen er respondenterne blevet spurgt: "Hvad ville kunne motivere dig til at blive længere på arbejdsmarkedet?". Hertil kunne de svare uddybende i form af åbne besvarelser.

For at kunne analysere disse åbne besvarelser meningsfuldt har vi anvendt maskinlæring til tekstklassifikation, hvor respondenternes besvarelser er blevet inddelt i kategorier (Jurafsky & Martin, 2026). Først blev der udtrukket en tilfældig stikprøve på 10 % af respondentbesvarelserne på spørgsmålet, som manuelt blev kodet i forhold til de tematiske kategorier. Da visse besvarelser berørte flere tematiske kategorier, kan besvarelserne godt tilhøre mere end én kategori. Af den manuelle kodning blev der identificeret 12 gennemgående kategorier. De tematiske kategorier er opsummeret i Tabel 6.4 med tilhørende eksempler på besvarelser, som blev tildelt den pågældende kategori.

Tabel 6.4 Tematiske kategorier

Kategori	Eksempler på besvarelser
Nedsat arbejdstid	"Gå ned i tid" "At kunne arbejde på nedsat tid. Arbejde 2-3 dage om ugen"
Fleksibel arbejdstid/dage	"Mere fleksibilitet i tid og mødetidspunkter" "Fleksibilitet i arbejdstid"
Ferie-/seniordage	"Seniordage. Flere om året" "Flere fridage"
Hjemmearbejde	"Mere hjemmearbejde" "Mulighed for at arbejde hjemme et par dage om ugen"
Løn/økonomi	"At der var en økonomisk gevinst ved at arbejde. I dag må man kun arbejde få timer, uden at det går ud over tidlig pension" "Bedre løn"
Kollegaer	"Gode kollegaer, smil og grin på job" "Så længe jeg er i et godt team, så bliver jeg ved med at arbejde."
Opgaver	"Tilpassede arbejdsopgaver, mindre ansvar" "At jeg arbejder med det, jeg er dygtig til, og jeg får lov at udvikle mig"
Samfundssind	"Mit job giver mening for mig, og at jeg kan bidrage til at gøre en forskel" "At det, man foretager sig til daglig, har mening og betydning for andre mennesker i samfundet/verden"
Sundhed	"Et bedre helbred" "Hvis mit helbred både fysisk og psykisk tillader det, og jeg stadig finder mit job interessant"
Arbejdsforhold	"Ikke så mange løft, mindre stresset arbejde, bliver betalt for alle de timer, man arbejder, ingen interesseløstimer" "Bedre arbejdsvilkår og bedre arbejdsmiljø"
Anerkendelse	"En arbejdsgiver, der forstår at motivere og finde medarbejdernes styrker" "God ledelse, anerkendelse for faglig indsigt, tillid til ens dømmekraft, tillid i organisationen"
Intet	"Der er intet, der kan motivere mig. Jeg vil nyde ikke at skulle på job, men at kunne bruge mine sidste friske år på at udleve rejsedrømme" "Ingenting, jeg er klar til pension"

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse om præferencer for fleksibilitet i senarbejdslivet (2025).

Den manuelle kodning af respondenternes besvarelser er efterfølgende brugt til at udvikle og træne en maskinlæringsmodel til tematisk kategorisering af de resterende besvarelser.

Konkret har vi anvendt quanteda-pakken i R til tekstbehandling og tokenisering⁵ af respondenternes besvarelser (Benoit et al., 2018). På den måde får vi et datasæt for hver kategori, som indeholder respondenternes ID og antallet af gange, de pågældende ord fremgår af respondentens besvarelse. For at reducere støj og betydningen af sjældne ord betinger vi datasættet på, at ordene skal forekomme mindst fem gange, for at de beholdes i datasættet.

I tekstbehandlingen har vi fjernet de mest almindelige danske funktionsord – såsom "og", "det" og "at" – for at fjerne ord med lav semantisk betydning. Dertil skelner modellen ikke mellem store og små bogstaver, således at fx "Arbejde" og "arbejde" bliver behandlet ens af modellen.

Efter færdig tekstbehandling har vi benyttet glmnet-pakken i R til at estimere separate LASSO-regulariserede logistiske regressionsmodeller for hver tematisk kategori. Modellerne estimerer altså sandsynligheden for, at en besvarelse tilhører en af de givne kategorier. Det gør LASSO-modellerne ved at beholde de mest informative ord i modellen og reducere koefficienter for uvigtige ord til 0. Modellen anvender krydsvalidering til at finde den optimale 'lambda'-værdi, som minimerer prediktionsfejl (Friedman et al., 2010).

Konkret har vi altså beregnet sandsynligheden (P) for, at en besvarelse (Y) tilhører en given kategori, givet besvarelsens indhold (X).

$$\text{Estimeret sandsynlighed} = P(Y = 1|X)$$

Den estimerede sandsynlighed vil antage en værdi mellem 0 og 1, hvor 1 angiver 100 % sandsynlighed for, at observationen tilhører den pågældende kategori, og 0 angiver 0 % sandsynlighed. Efterfølgende har vi benyttet en tærskelværdi på 0,5 til klassifikation. Det betyder, at en observation skal have en predikteret sandsynlighed på 0,5 (50 %) eller højere, før besvarelsen tildeles den pågældende kategori.

For at validere modellens kategorisering har vi evalueret modellens performance ved at beregne modelpræcision og 'area under the receiver operating characteristic⁶ curve' (AUC).

Modelpræcision er beregnet for at evaluere, om modellen behandler og kategoriserer besvarelserne i overensstemmelse med den manuelle kodning. Vi har beregnet modelpræcision for hver enkelt tematisk kategori på følgende vis:

⁵ Ved tokenisering opdeles respondenternes besvarelser i ord, som modellen efterfølgende kan bruge til kategorisering.

⁶ (ROC).

$$Nøjagtighed = \frac{T_p + T_n}{T_p + F_p + T_n + F_n}$$

T_p angiver antal korrekte positive kategoriseringer, og T_n angiver antal korrekte negative kategoriseringer. F_p angiver antal falsk positive kategoriseringer, og F_n er antal falsk negative kategoriseringer (Bradley, 1997).

Generelt har vi en høj modelpræcision, hvor præcisionen for alle de tematiske kategorier er over 90 % med undtagelse af 'Opgaver', hvis præcision er beregnet til 88 % (Tabel 6.5).

Modelpræcisionen afhænger naturligvis af den valgte tærskelværdi, og derfor beregner vi også AUC. AUC evaluerer modellens evne til at kategorisere korrekt på tværs af tærskelværdier. Konkret afbilder ROC-kurven forholdet mellem 'True positive rate'⁷ og 'False positive rate'⁸ for tærskelværdier fra 0 til 1. Arealet under ROC-kurven måler derved modellens evne til at skelne mellem positive og negative besvarelser på tværs af tærskelværdier og afspejler altså sandsynligheden for, at modellen tildeler en højere predikteret sandsynlighed til en tilfældig positiv besvarelse end en tilfældig negativ besvarelse. En høj værdi vil således indikere, at modellen har en stærk evne til at skelne mellem, hvorvidt besvarelser hører til den givne kategori eller ej (Bradley, 1997).

Generelt ser vi høje værdier at AUC-ROC, hvor værdien for alle de tematiske kategorier er over 90 % med undtagelse af 'Opgaver', hvor værdien er beregnet til 85 % (Tabel 6.5).

⁷ True positive rate angiver andelen af de faktisk positive besvarelser, som modellen korrekt klassificerer som positive. Altså andelen af besvarelser, hvor den manuelle kodning har tildelt den pågældende kategori, og hvor modellen ligeledes korrekt har tildelt kategorien.

⁸ False positive rate angiver andelen af de faktisk negative besvarelser, som modellen fejlagtigt klassificerer som positive. Altså andelen af besvarelser, hvor den manuelle kodning ikke har tildelt den pågældende kategori, men hvor modellen har tildelt kategorien.

Tabel 6.5 Modelnøjagtighed og area under the curve. Procent.

Kategori	Modelpræcision	Area under the ROC curve
Nedsat arbejdstid	95,00 %	98,34 %
Fleksibel arbejdstid/dage	91,56 %	93,42 %
Ferie-/seniordage	97,89 %	98,86 %
Hjemmearbejde	98,56 %	98,57 %
Løn/økonomi	94,78 %	95,00 %
Kollegaer	97,00 %	97,10 %
Opgaver	88,22 %	84,87 %
Samfundssind	98,89 %	96,67 %
Sundhed	96,44 %	96,59 %
Arbejdsforhold	94,11 %	91,09 %
Anerkendelse	96,78 %	91,50 %
Intet	96,89 %	97,65 %

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse om præferencer for fleksibilitet i senarbejdslivet (2025).

6.5 Arbejdsudbudsberegninger

I analysen, af om fleksibilitet øger arbejdsudbuddet, har vi omregnet regressionskoefficienterne, som angiver antal års ekstra arbejde, til øget arbejdsudbud i timer. Dertil har vi beregnet, hvor lang tid der skal gå, før den pågældende fleksibilitetsform har negativ betydning for det samlede arbejdsudbud. Boks 6.2 viser et eksempel på sådan en beregning med udgangspunkt i nedsat arbejdstid på 30 timer. I beregningen antages, at et fuldtids arbejdsår udgør 1.924 timer svarende til 37 timer om ugen (Danmarks Statistik, 2026).

Boks 6.2 Eksempel på beregning af arbejdsudbud, givet fleksibilitet

Regressionskoefficienter for nedsat arbejdstid er estimeret til 0,293 (jf. Tabel 4.4), som angiver det øgede arbejdsudbud pr. år.

Det øgede arbejdsudbud omregnes til antal timer.

$$\underbrace{0,293}_{\substack{\text{Øget arbejdsudbud} \\ \text{i antal år}}} * \underbrace{1.924}_{\substack{\text{Fuldtidsår} \\ \text{i antal timer}}} = \underbrace{563,73}_{\substack{\text{Øget arbejdsudbud} \\ \text{i antal timer}}}$$

Ved nedsat arbejdstid på 30 timer om ugen er arbejdsudbuddet reduceret med 7 timer om ugen. Vi beregner, hvor mange uger der skal gå, før det ugentlige tab er større end det forøgede arbejdsudbud. Altså hvornår nedsat arbejdstid på 30 timer tidligst kan svare sig i forhold til arbejdsudbuddet.

$$\frac{563,73}{7} = 80,53 \text{ uger}$$

Dette omregnes til måneder ved at dividere med 4,33 (gennemsnitligt antal uger pr. måned).

$$\frac{80,53}{4,33} = 18,60 \text{ måneder}$$

Hvis en person reducerer arbejdstiden til 30 timer om ugen, kan det – alt andet lige – øge det samlede arbejdsudbud med 300 timer. For at undgå et lavere samlet arbejdsudbud kan personen dog først gå ned i tid omkring 18,60 måneder før den planlagte tilbagetrækningsalder.

7 Data

Undersøgelsen baserer sig på en stikprøve fra CPR-registret bestående af 40.000 tilfældigt udtrukne personer født i perioden 1960–1967 (58–65 år ved dataindsamlingen). De udtrukne personer blev kontaktet via e-Boks med information om undersøgelsen og et unikt link til spørgeskemaet. Invitationsbrevet informerede om, at deltagelse var frivillig og indeholdt et link til framelding af yderligere henvendelser. For at øge deltagelsen blev det oplyst, at respondenter, der gennemførte spørgeskemaet, havde mulighed for at deltage i en lodtrækning om ét af fem gavekort á 1.000 kr.

Dataindsamlingen fandt sted fra d. 12. november til d. 22. december 2025. En uge inden hovedudsendelsen blev spørgeskemaet pilottestet blandt 2.000 personer. Formålet var at teste spørgeskemaets funktionalitet og gennemføre en indledende datakontrol. På baggrund af pilottesten blev invitationsbrevet præciseret, så det fremgik, at personer på pension eller midlertidigt uden arbejde også kunne deltage. Pilottesten gav ikke anledning til yderligere ændringer i spørgeskemaet, og besvarelsenerne fra piloten indgår i det samlede datagrundlag.

Under dataindsamlingen blev der sendt to påmindelser via Digital Post til personer, der ikke havde gennemført spørgeskemaet. Derudover blev der gennemført telefoniske påmindelser svarende til i alt 300 timers opkald blandt respondenter, hvor et telefonnummer kunne identificeres. I forbindelse med telefonkontakten kunne respondenter oplyse et telefonnummer eller en e-mailadresse, hvortil invitationslinket kunne fremsendes. Respondenter, som ikke blev truffet telefonisk, modtog afslutningsvis en påmindelse via NemSMS.

I alt blev der indsamlet 12.403 besvarelser, svarende til en rå svarprocent på 30,8 %. En del af stikprøven har imidlertid ikke haft mulighed for at deltage i undersøgelsen. Det gælder personer fritaget for Digital Post, selvstændige og personer, der aldrig har været i beskæftigelse.

I alt var 1.571 personer i kontaktgrundlaget (3,9 %) fritaget for Digital Post. På baggrund af andelen af fra-screenede respondenter estimeres det desuden, at 7,9 % af kontaktgrundlaget falder uden for undersøgelsens målgruppe. Når udsendelsesgrundlaget korrigeres for disse forhold, er svarprocenten 34,9 %.

Da ikke alle respondenter har besvaret samtlige spørgsmål, varierer antallet af observationer på tværs af analyserne. Præferenceanalyserne i kapitlerne 2 og 3 er endvidere afgrænset til respondenter, der har oplyst at være i beskæftigelse, og som har angivet deres månedsløn i spørgeskemaet.

Udover data fra spørgeskemaet og præferenceeksperimentet anvender vi data fra Danmarks Statistiks registre, herunder oplysninger om køn, alder, uddannelsesniveau, branche og sektor.

I Tabel 7.1 præsenteres deskriptiv statistik for populationen, den samlede respondentgruppe og den del af respondenterne, der indgår i præferenceanalyserne. Da både den samlede respondentgruppe og analyseudvalget udgør delmængder af populationen, er grupperne ikke uafhængige, og konventionelle test for forskelle i gennemsnit kan derfor ikke anvendes direkte til at vurdere statistisk signifikans af observerede forskelle.

Tabellen viser imidlertid, at forskellene mellem populationen, den samlede respondentgruppe og analysepopulationen er meget små. Kun andelen af mænd er en smule lavere i respondentgruppen end i populationen. Denne kønsafvigelse er dog mindre i analyseudvalget, hvilket formentlig kan forklares ved, at denne gruppe alene omfatter respondenter, der var i beskæftigelse på interviewtidspunktet, og at mænd i gennemsnit trækker sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet end kvinder.

Tabel 7.1 Beskrivende statistik for populationen, samtlige respondenter og respondenter, der indgår i præferenceanalyser (kapitlerne 2 og 3)

	Populationen		Respondenter		Inkluderede i præferenceanalyser	
	Gennemsnit	Standard-fejl	Gennemsnit	Standard-fejl	Gennemsnit	Standard-fejl
Mænd (%)	49,6	(50,0)	45,2	(49,8)	47,1	(49,9)
Alder (år)	61,3	(2,3)	61,4	(2,3)	61,3	(2,2)
Region (%)						
Hovedstaden	29,0	(45,4)	28,2	(45,0)	29,2	(45,5)
Midtjylland	22,1	(41,5)	23,1	(42,1)	23,6	(42,4)
Nordjylland	10,6	(30,7)	10,7	(30,9)	10,5	(30,6)
Sjælland	16,1	(36,8)	15,4	(36,1)	15,1	(35,8)
Syddanmark	22,1	(41,5)	22,6	(41,9)	21,7	(41,2)
Helbred ¹	-	-	2,9	(1,04)	2,8	(0,9)
Fysisk belastende job ¹	-	-	4,9	(3,1)	4,6	(3,0)
Mentalt belastende job ¹	-	-	7,2	(2,5)	7,1	(2,4)
Arbejdsevne ¹	-	-	8,4	(2,6)	9,2	(1,7)
Antal observationer	40.000		12.403		9.554	

Anm.: Information om køn, civilstand, uddannelse og alder stammer fra Danmarks statistiks registre. Øvrige variable er surveyoplysninger.

Note: ¹ Se Tabel 6.3 for en mere detaljeret beskrivelse af variablen.

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse om præferencer for fleksibilitet i senarbejdslivet (2025) samt registerdata fra Danmarks statistik.

Litteratur

- Adamowicz, W., Louviere, J., & Swait; Joffre. (1998). *Introduction to Attribute-Based Stated Choice Methods*. NOAA – National Oceanic and Atmospheric Administration.
- Andersen, L. L., Seeberg, K. G. V., Sørensen, O. H., Meng, A., & Sundstrup, E. (2024). *Fleksibilitet i seniorarbejdslivet: SeniorArbejdsLiv*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Andreasen, L. D., & Ladenburg, J. (2018). *Værdisætning af offentlige investeringer og serviceydelser: Et metodenotat*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Bennett, J., & Blamey, R. (Eds.). (2001). *The Choice Modelling Approach to Environmental Valuation*. Edward Elgar.
- Benoit, K., Watanabe, K., Wang, H., Nulty, P., Obeng, A., Müller, S., & Matsuo, A. (2018). quanteda: An R package for the quantitative analysis of textual data. *Journal of Open Source Software*, 3(30), 1–4.
- Börsch-Supan, A., Bucher-Koenen, T., Kutlu-Koc, V., & Goll, N. (2018). Dangerous flexibility – retirement reforms reconsidered. *Economic Policy*, 33(94), 315–355.
- Bradley, A. P. (1997). The use of the area under the ROC curve in the evaluation of machine learning algorithms. *Pattern Recognition*, 30(7), 1145–1159.
- Danmarks Statistik. (2026). *TIMNORM*. <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/Times/loenstatistik/timnorm>
- Eriksson, T., & Kristensen, N. (2014). Wages or fringes? Some evidence on trade-offs and sorting. *Journal of Labor Economics*, 32(4), 899–928.
- Friedman, J., Hastie, T., & Tibshirani, R. (2010). Regularization paths for generalized linear models via coordinate descent. *Journal of Statistical Software*, 33(1), 1–22.
- He, H., Neumark, D., & Weng, Q. (2021). Do workers value flexible jobs? A field experiment. *Journal of Labor Economics*, 39(3), 709–738.
- Hermansen, Å. (2015). Retaining older workers: The effect of phased retirement on delaying early retirement. *Nordic Journal of Social Research*, 6(1), 44–67.

- Hess, M., Bauknecht, J., & Pink, S. (2018). Working hours flexibility and timing of retirement: Findings from Europe. *Journal of Aging & Social Policy*, 30(5), 478–494.
- Hole, A. R., & Kolstad, J. R. (2012). Mixed logit estimation of willingness to pay distributions: A comparison of models in preference and WTP space using data from a health-related choice experiment. *Empirical Economics*, 42(2), 445–469.
- Holt, H., Larsen, M., Amilon, A., & Siren, A. (2025). *Udfordret på helbred og økonomi: Kvalitative interviews med kortuddannede seniorer i beskæftigelse og interviews på fem arbejdspladser*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Jurafsky, D., & Martin, J. H. (2026). Logistic regression and text classification. In *Speech and Language Processing* (3., pp. 1–36). <https://web.stanford.edu/~jurafsky/slp3>
- Kollerup, A., & Ladenburg, J. (2021). Willingness to pay for accommodating job attributes when returning to work after cancer treatment: A discrete choice experiment with Danish breast cancer survivors. *Labour*, 35(3), 378–411.
- Kollerup, A., Ladenburg, J., Heinesen, E., & Kolodziejczyk, C. (2021). The importance of workplace accommodation for cancer survivors – The role of flexible work schedules and psychological help in returning to work. *Economics & Human Biology*, 43, 1–10.
- Kyyrä, T. (2015). Early retirement policy in the presence of competing exit pathways: Evidence from pension reforms in Finland. *Economica*, 82(325), 46–78.
- Ladenburg, J., Nexø, M. A., Cleal, B., & Thuesen, F. (2023). Willingness to pay heterogeneity for accommodating job attributes among people with diabetes. *Labour*, 37(4), 626–654.
- Louviere, J. J., & Woodworth, G. (1983). Design and analysis of simulated consumer choice or allocation experiments: An approach based on aggregate data. *Journal of Marketing Research*, 20(4), 350–367.
- Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722–3759.
- Qvist, J. Y. (2024). Managing an ageing workforce: workplace retention practices and early labour market exit. *Socio-Economic Review*, 22(3), 1477–1500.

- Qvist, J. Y., Nielsen, P., & Larsen, C. A. (2024). *Arbejdspladsernes fleksibilitet i senior-arbejdslivet*. Aalborg Universitet.
- Scarpa, R., Thiene, M., & Train, K. (2008). Utility in willingness to pay space: A tool to address confounding random scale effects in destination choice to the Alps. *American Journal of Agricultural Economics*, 90(4), 994–1010.
- Train, K. E. (2003). *Discrete Choice Methods with Simulation*. Cambridge University Press.
- Vittinghoff, E., Shiboski, S. C., Glidden, D. V., & McCulloch, C. E. (2004). *Regression Methods in Biostatistics: Linear, Logistic, Survival, and Repeated Measures Models*. Springer.
- Wiswall, M., & Zafar, B. (2018). Preference for the workplace, investment in human capital, and gender. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(1), 457–507.
- Wooldridge, J. M. (2015). *Introductory Econometrics: A Modern Approach* (6.). Cengage Learning.

Bilag 1

Bilagstabel 1.1 Standardafvigelse for parameterestimer i Tabel 2.1

SD	
Konstant	0.599***
	[0.0261]
Ej muligt at få nedsat arbejdstid	reference
Mulighed for at få nedsat arbejdstid (mod reduceret løn)	1.091***
	[0.0368]
Ingen fleksibilitet ift. arbejdstid og arbejdsdag	reference
En vis fleksibilitet (vælger arbejdstid men ikke arbejdsdag)	-0.465***
	[0.0631]
Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	0.866***
	[0.0434]
Ingen ekstra seniordage eller feriedage om året	reference
2 ekstra seniordage om året	0.00626
	[0.0885]
5 ekstra seniordage om året	0.0291
	[0.158]
Ti ekstra seniordage om året	0.957***
	[0.0496]
Ingen hjemmearbejdsdage	reference
Én hjemmearbejdsdag om ugen	-0.0729
	[0.156]
To hjemmearbejdsdage om ugen	-0.391***
	[0.0821]
Tre hjemmearbejdsdage om ugen	0.817***
	[0.0492]
N (antal valg)	114.648

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse om præferencer for fleksibilitet i senarbejdslivet (2025).

Bilagstabel 1.2 Bagvedliggende parameterestimer til Tabel 3.1. Interaktionsmodel.

	Parameterestimat [standardafvigelse]
Mand_konstant	-0.0269
	[0.0308]
Mand* Mulighed for at få nedsat arbejdstid	-0.215***
	[0.0488]
Mand* Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	-0.112*
	[0.0551]
Mand* Vis fleksibilitet (vælger arbejdstid men ikke arbejdsdag)	-0.0714
	[0.0512]
Mand* To ekstra seniordage om året	-0.245***
	[0.0552]
Mand* Fem ekstra seniordage om året	-0.336***
	[0.0568]
Mand* Ti ekstra seniordage om året	-0.505***
	[0.0650]
Mand*En hjemmearbejdsdag om ugen	-0.216***
	[0.0560]
Mand* To hjemmearbejdsdage om ugen	-0.229***
	[0.0569]
Mand* Tre hjemmearbejdsdage om ugen	-0.269***
	[0.0603]
Mand*Månedsløn	-0.0241**
	[0.00865]
Alder_konstant	-0.00279
	[0.00664]
Alder* Mulighed for at få nedsat arbejdstid	0.0209*
	[0.0105]
Alder* Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	-0.0329**
	[0.0118]
Alder* Vis fleksibilitet (vælger arbejdstid men ikke arbejdsdag)	-0.0392***

	Parameterestimat [standardafvigelse]
	[0.0110]
Alder* To ekstra seniordage om året	-0.0161
	[0.0120]
Alder* Fem ekstra seniordage om året	0.00870
	[0.0122]
Alder* Ti ekstra seniordage om året	0.00142
	[0.0140]
Alder*En hjemmearbejdsdag om ugen	-0.0224
	[0.0121]
Alder* To hjemmearbejdsdage om ugen	-0.0323**
	[0.0123]
Alder* Tre hjemmearbejdsdage om ugen	-0.0490***
	[0.0129]
Alder*Månedsløn	-0.0109***
	[0.00188]
Faglært_konstant	0.0554
	[0.0427]
Faglært* Mulighed for at få nedsat arbejdstid	0.269***
	[0.0682]
Faglært* Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	-0.0357
	[0.0757]
Faglært* Vis fleksibilitet (vælger arbejdstid men ikke arbejdsdag)	-0.0392
	[0.0705]
Faglært* To ekstra seniordage om året	0.188*
	[0.0763]
Faglært* Fem ekstra seniordage om året	0.162*
	[0.0775]
Faglært* Ti ekstra seniordage om året	0.310***
	[0.0894]
Faglært*En hjemmearbejdsdag om ugen	-0.0236

	Parameterestimat [standardafvigelse]
	[0.0767]
Faglært* To hjemmearbejdsdage om ugen	-0.0637
	[0.0779]
Faglært* Tre hjemmearbejdsdage om ugen	0.0366
	[0.0822]
Faglært*Månedsløn	0.0613***
	[0.0127]
KVU_Konstant	0.0334
	[0.0663]
KVU* Mulighed for at få nedsat arbejdstid	0.368***
	[0.105]
KVU* Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	0.443***
	[0.121]
KVU* Vis fleksibilitet (vælger arbejdstid men ikke arbejdsdag)	0.335**
	[0.113]
KVU* To ekstra seniordage om året	0.108
	[0.120]
KVU* Fem ekstra seniordage om året	0.298*
	[0.123]
KVU* Ti ekstra seniordage om året	0.325*
	[0.138]
KVU*En hjemmearbejdsdag om ugen	0.0810
	[0.121]
KVU* To hjemmearbejdsdage om ugen	0.0841
	[0.121]
KVU* Tre hjemmearbejdsdage om ugen	0.198
	[0.128]
KVU*Månedsløn	0.0396*
	[0.0183]
MVU_Konstant	0.0679

	Parameterestimat [standardafvigelse]
	[0.0489]
MVU* Mulighed for at få nedsat arbejdstid	0.456***
	[0.0780]
MVU* Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	0.163
	[0.0872]
MVU* Vis fleksibilitet (vælger arbejdstid men ikke arbejdsdag)	0.176*
	[0.0812]
MVU* To ekstra seniordage om året	0.167
	[0.0880]
MVU* Fem ekstra seniordage om året	0.293**
	[0.0896]
MVU* Ti ekstra seniordage om året	0.427***
	[0.103]
MVU* En hjemmearbejdsdag om ugen	0.127
	[0.0885]
MVU* To hjemmearbejdsdage om ugen	0.196*
	[0.0900]
MVU* Tre hjemmearbejdsdage om ugen	0.167
	[0.0948]
MVU* Månedsløn	0.0704***
	[0.0135]
BACH_Konstant	0.0751
	[0.134]
BACH* Mulighed for at få nedsat arbejdstid	0.107
	[0.212]
BACH* Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	0.202
	[0.234]
BACH* Vis fleksibilitet (vælger arbejdstid men ikke arbejdsdag)	-0.0592
	[0.213]
BACH* To ekstra seniordage om året	0.130

	Parameterestimat [standardafvigelse]
	[0.251]
BACH* Fem ekstra seniordage om året	-0.149
	[0.244]
BACH* Ti ekstra seniordage om året	-0.220
	[0.280]
BACH*En hjemmearbejdsdag om ugen	0.193
	[0.232]
BACH* To hjemmearbejdsdage om ugen	0.472
	[0.253]
BACH* Tre hjemmearbejdsdage om ugen	0.754**
	[0.265]
BACH*Månedsløn	-0.0304
	[0.0317]
LVU_Konstant	-0.000752
	[0.00285]
LVU* Mulighed for at få nedsat arbejdstid	0.0151***
	[0.00451]
LVU* Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	0.00970
	[0.00517]
LVU* Vis fleksibilitet (vælger arbejdstid men ikke arbejdsdag)	0.00716
	[0.00473]
LVU* To ekstra seniordage om året	0.00120
	[0.00511]
LVU* Fem ekstra seniordage om året	0.000458
	[0.00524]
LVU* Ti ekstra seniordage om året	0.00188
	[0.00596]
LVU*En hjemmearbejdsdag om ugen	0.0168**
	[0.00520]
LVU* To hjemmearbejdsdage om ugen	0.0227***

	Parameterestimat [standardafvigelse]
	[0.00531]
LVU* Tre hjemmearbejdsdage om ugen	0.0249***
	[0.00560]
LVU*Månedsløn	0.000819
	[0.000672]
PhD_Konstant	0.132
	[0.144]
PhD* Mulighed for at få nedsat arbejdstid	0.308
	[0.231]
PhD* Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	0.676*
	[0.279]
PhD* Vis fleksibilitet (vælger arbejdstid men ikke arbejdsdag)	0.780**
	[0.264]
PhD* To ekstra seniordage om året	-0.333
	[0.266]
PhD* Fem ekstra seniordage om året	0.255
	[0.270]
PhD* Ti ekstra seniordage om året	0.297
	[0.297]
PhD*En hjemmearbejdsdag om ugen	0.311
	[0.269]
PhD* To hjemmearbejdsdage om ugen	0.507
	[0.272]
PhD* Tre hjemmearbejdsdage om ugen	0.378
	[0.283]
PhD*Månedsløn	0.0369
	[0.0301]
Bruttomånedsløn_Konstant	0.000245
	[0.000699]
Bruttomånedsløn* Mulighed for at få nedsat arbejdstid	0.00206

	Parameterestimat [standardafvigelse]
	[0.00105]
Bruttomånedsløn* Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	0.0152***
	[0.00144]
Bruttomånedsløn* Vis fleksibilitet (vælger arbejdstid men ikke arbejdsdag)	0.0116***
	[0.00126]
Bruttomånedsløn* To ekstra seniordage om året	0.00250*
	[0.00123]
Bruttomånedsløn* Fem ekstra seniordage om året	0.00702***
	[0.00140]
Bruttomånedsløn* Ti ekstra seniordage om året	0.0155***
	[0.00148]
Bruttomånedsløn* En hjemmearbejdsdag om ugen	0.00747***
	[0.00142]
Bruttomånedsløn* To hjemmearbejdsdage om ugen	0.00925***
	[0.00141]
Bruttomånedsløn* Tre hjemmearbejdsdage om ugen	0.00962***
	[0.00152]
Bruttomånedsløn* Månedsløn	-0.000470***
	[0.0000331]
Partner_Konstant	-0.0557
	[0.0366]
Partner* Mulighed for at få nedsat arbejdstid	0.290***
	[0.0579]
Partner* Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	0.214***
	[0.0649]
Partner* Vis fleksibilitet (vælger arbejdstid men ikke arbejdsdag)	0.209***
	[0.0602]
Partner* To ekstra seniordage om året	0.0813
	[0.0651]
Partner* Fem ekstra seniordage om året	0.250***

	Parameterestimat [standardafvigelse]
	[0.0670]
Partner* Ti ekstra seniordage om året	0.367***
	[0.0764]
Partner*En hjemmearbejdsdag om ugen	0.137*
	[0.0658]
Partner* To hjemmearbejdsdage om ugen	0.138*
	[0.0669]
Partner* Tre hjemmearbejdsdage om ugen	0.223**
	[0.0709]
Partner*Månedsløn	-0.0747***
	[0.0117]
Fysisk krævende job_konstant	0.00296
	[0.00533]
Fysisk krævende job* Mulighed for at få nedsat arbejdstid	-0.0169*
	[0.00842]
Fysisk krævende job* Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	-0.0649***
	[0.00960]
Fysisk krævende job* Vis fleksibilitet (vælger arbejdstid men ikke arbejdsdag)	-0.0664***
	[0.00890]
Fysisk krævende job* To ekstra seniordage om året	0.0276**
	[0.00952]
Fysisk krævende job* Fem ekstra seniordage om året	0.0411***
	[0.00988]
Fysisk krævende job* Ti ekstra seniordage om året	0.0537***
	[0.0112]
Fysisk krævende job*En hjemmearbejdsdag om ugen	-0.0811***
	[0.00977]
Fysisk krævende job* To hjemmearbejdsdage om ugen	-0.121***
	[0.0100]
Fysisk krævende job* Tre hjemmearbejdsdage om ugen	-0.144***

	Parameterestimat [standardafvigelse]
	[0.0106]
Fysisk krævende job*Månedsløn	0.0101***
	[0.00158]
Mentalt krævende job_Konstant	-0.00913
	[0.00633]
Mentalt krævende job* Mulighed for at få nedsat arbejdstid	0.00258
	[0.0100]
Mentalt krævende job* Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	-0.0266*
	[0.0114]
Mentalt krævende job* Vis fleksibilitet (vælger arbejdstid men ikke arbejdsdag)	-0.0151
	[0.0105]
Mentalt krævende job* To ekstra seniordage om året	-0.0101
	[0.0114]
Mentalt krævende job* Fem ekstra seniordage om året	-0.0115
	[0.0116]
Mentalt krævende job* Ti ekstra seniordage om året	-0.00751
	[0.0132]
Mentalt krævende job*En hjemmearbejdsdag om ugen	0.0232*
	[0.0115]
Mentalt krævende job* To hjemmearbejdsdage om ugen	0.0148
	[0.0117]
Mentalt krævende job* Tre hjemmearbejdsdage om ugen	0.0228
	[0.0123]
Mentalt krævende job*Månedsløn	-0.0119***
	[0.00180]
Månedsløn	1.143***
	[0.118]
Konstant	0.276
	[0.416]
Mulighed for at få nedsat arbejdstid	-1.023

	Parameterestimat [standardafvigelse]
	[0.658]
Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	3.146***
	[0.742]
Vis fleksibilitet (vælger arbejdstid men ikke arbejdsdag)	3.256***
	[0.691]
To ekstra seniordage om året	1.385
	[0.750]
Fem ekstra seniordage om året	0.112
	[0.765]
Ti ekstra seniordage om året	0.690
	[0.877]
En hjemmearbejdsdag om ugen	1.564*
	[0.755]
To hjemmearbejdsdage om ugen	2.508**
	[0.770]
Tre hjemmearbejdsdage om ugen	3.458***
	[0.808]
Konstant	0.636***
	[0.0276]
Mulighed for at få nedsat arbejdstid	1.201***
	[0.0399]
Helt fleksibelt (vælger arbejdsdage og tidspunkter)	0.911***
	[0.0465]
Vis fleksibilitet (vælger arbejdstid men ikke arbejdsdag)	0.536***
	[0.0623]
To ekstra seniordage om året	0.0123
	[0.0945]
Fem ekstra seniordage om året	0.0615
	[0.216]
10 ekstra seniordage om året	1.042***

	Parameterestimat [standardafvigelse]
	[0.0519]
En hjemmearbejdsdag om ugen	0.264*
	[0.111]
To hjemmearbejdsdage om ugen	-0.421***
	[0.0804]
Tre hjemmearbejdsdage om ugen	0.871***
	[0.0523]
Antal valg	114648
II_0	-30289.3
LI	-29673.8
Aic	59653.7
Bic	61130.1

Kilde: VIVEs spørgeskemaundersøgelse om præferencer for fleksibilitet i senarbejdslivet (2025).



VIDENSCENTER FOR FASTHOLDELSE
AF SENIORER PÅ ARBEJDSMARKEDET

VIVE