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

Hovedresultater



Anna Amilon, Lasse Qvistgaard Andersen, Jacob Ladenburg og Anu Siren

VIDENSCENTER FOR FASTHOLDELSE AF SENIORER PÅ ARBEJDSMARKEDET

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 arbejdspres 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[1].

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 årrække. 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.

[1] Se fx 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.

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, arbejdsevne, 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.

Hovedresultater: Seniorers præferencer for fleksibilitet og senere tilbagetrækning – Resultater fra et præferenceeksperiment
VIVE/2026
HR_303147

VIDENSCENTER FOR FASTHOLDELSE
AF SENIORER PÅ ARBEJDSMARKEDET

VIVE