



Fleksibilitet i seniorarbejdslivet

SeniorArbejdsLiv

Lars Louis Andersen, Karina Glies Vincents Seeberg, Ole Henning Sørensen,
Annette Meng & Emil Sundstrup

Fleksibilitet i seniorarbejdslivet

SeniorArbejdsLiv

**Lars Louis Andersen
Karina Glies Vincents Seeberg
Ole Henning Sørensen
Annette Meng
Emil Sundstrup**

NFA-rapport

| | |
|------------------|--|
| Titel | Fleksibilitet i seniorarbejdslivet |
| Undertitel | SeniorArbejdsLiv |
| Forfattere | Lars Louis Andersen, Karina Glies Vincents Seeberg, Ole Henning Sørensen Annette Meng, Emil Sundstrup |
| Udgiver | Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) |
| Udgivet | 2024 |
| Finansiel støtte | TrygFonden |
| ISBN | 978-87-7904-420-3 |
| Internetudgave | nfa.dk |
| Kontaktperson | Professor Lars L. Andersen, tlf. 3916 5319, e-mail: lla@nfa.dk |

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Lersø Parkallé 105
2100 København Ø
Tlf.: 39165200
Fax: 39165201
e-post: nfa@nfa.dk
Hjemmeside: nfa.dk

Forord

TrygFonden etablerede i 2018 et konsortium bestående af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, TeamArbejdsliv ApS og Aalborg Universitet med henblik på at gennemføre en undersøgelse af barrierer og muligheder for seniorers tilknytning til arbejdsmarkedet. Baggrunden for projektet SeniorArbejdsLiv var en udbredt bekymring i den danske befolkning for, om helbredet kan holde frem til pensionsalderen, om det vil lykkes at afslutte arbejdslivet på en værdig måde, samt en bekymring for, hvordan tilværelsen som pensioneret vil forme sig. Udover at gennemføre en grundig forskningsmæssig afdækning af området indebar indsatsen også et fokus på at kommunikere undersøgelsens fund til relevante policy-miljøer.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har ansvaret for spørgeskemaet, der i henholdsvis 2018, 2020 og 2022 er sendt til mere end 30.000 +50-årige danskere. I rapporten her analyseres udbredelsen og betydningen af forskellige former for fleksibilitet i arbejdet blandt beskæftigede +50-årige, der deltog i 3. runde (2022) af SeniorArbejdsLiv. I rapporten bruges ordet 'senior', selvom en 50-årig i dagens Danmark næppe kan kaldes for 'senior'. I så fald er det en meget ung senior, da en 50-årig i dag har omtrent 20 år tilbage på arbejdsmarkedet. Grunden til, at vi medtager personer i undersøgelsen allerede fra 50-års alderen er, at bidrage med viden i et forebyggende perspektiv, således at flere i fremtiden vil kunne holde til – og få lyst til – at arbejde til en højere alder.

Vi giver ikke resultater for selve arbejdsmiljøet i rapporten, men det skal naturligvis være godt at gå på arbejde uanset om det er på fuld tid, nedsat tid eller med øvrige fleksible arbejdsforhold. På Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hjemmeside findes der flere rapporter, som dykker ned i betydningen af et godt arbejdsmiljø for et langt og sundt arbejdsliv.

Rapporten er fagfællebedømt af to forskere med ekspertise inden for arbejdsliv, arbejdsmiljø og seniorer på arbejdsmarkedet.

God læselyst

Professor Lars L. Andersen

Indhold

| | |
|---|-----------|
| Forord | 3 |
| Indhold | 4 |
| Sammenfatning | 5 |
| Indledning | 7 |
| Metoder | 9 |
| Resultater og fortolkning | 10 |
| Fleksible arbejdstider og hybridarbejde | 11 |
| Nedsat arbejdstid | 13 |
| Seniordage og seniorfridage | 17 |
| Længere ferier | 19 |
| Økonomiske incitamerter | 20 |
| Konklusion | 21 |
| Litteraturliste | 22 |

Sammenfatning

Folkepensionsalderen er steget fra 65 år i 2018 til 67 år i dag, og stiger yderligere til 68 år i 2030 og til 69 år i 2035. Dette har ført til flere offentlige debatter om seniorernes rolle på arbejdsmarkedet og fokus på, hvordan man kan støtte dem, der ikke er i stand til at fortsætte med at arbejde. Der er dog også mange seniorer, som er ved godt helbred og som ønsker at fortsætte med at arbejde. Selvom tilbagetrækningsalderen allerede er støt stigende, så trækker fritiden også i seniorerne. Således angiver 49 % ønsket om at have mere tid til familie og venner, 55 % muligheden for selv at bestemme over egne aktiviteter, og 50 % at kunne dedikere mere tid til fritidsinteresser som de forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet. En bedre balance mellem arbejde og fritid kan muligvis bidrage til, at endnu flere seniorer både kan holde til og får lysten til at arbejde til en højere alder. Flexibilitet i form af eksempelvis reduceret arbejdstid, flere seniordage, længere ferier, fleksible arbejdstider og muligheden for hjemmearbejde, kan muligvis være en del af løsningen.

Denne rapport analyserer udbredelsen og betydningen af forskellige flexibilitetsformer blandt beskæftigede seniorer i Danmark. Rapportens data stammer fra den tredje runde (2022) af SeniorArbejdsLivs repræsentative undersøgelse. Den giver detaljeret indsigt i udbredelsen og betydningen af forskellige flexibilitetsformer i seniorarbejdslivet. I alt har 14.674 beskæftigede over 50 år deltaget i denne runde af undersøgelsen. Gennemsnitsalderen for de beskæftigede, der danner basis for tallene i denne rapport, er 57,6 år. Resultaterne rapporteres samlet for beskæftigede over 50 år på tværs af jobgrupper i Danmark (benævnt 'Alle beskæftigede') og er endvidere opdelt i tre overordnede jobfunktionskategorier:

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

Resultaterne er opdelt i fem afsnit og viser følgende:

- **Fleksible arbejdstider og hybridarbejde.** Blandt alle beskæftigede angiver 39 %, at de har mulighed for at arbejde hjemmefra, eks. et par dage om ugen. Omkring hver fjerde har mulighed for at lægge deres arbejdstimer på det tidspunkt af døgnet, der passer dem bedst (23 %) og for at variere deres arbejdsmængde fra uge til uge (23 %). Omkring hver femte har mulighed for at bytte rundt på arbejds- og fridage i løbet af ugen (19 %). Flexibiliteten varierer dog betydeligt mellem de forskellige jobfunktionskategorier, idet den er mest udbredt blandt Symboler og væsentligt mindre hos Mennesker og Produktion. Når deres spørges mere generelt til fleksible arbejdstider er det 32 % af de beskæftigede, der har denne mulighed, hvoraf hver anden benytter sig af muligheden. En bedre tilrettelæggelse af arbejdstiden ville kunne få 30 % af de beskæftigede til at arbejde til en højere alder end de ellers havde forestillet sig.
- **Nedsat arbejdstid.** Henholdsvis 7 % og 30 % af alle beskæftigede angiver at have mulighed at gå ned i tid med og uden økonomisk kompensation. Blandt dem, der har muligheden er det dog kun lidt flere end hver femte, der pt. benytter sig af

muligheden. I modsætning hertil er der generelt set et stort ønske om mulighed for nedsat arbejdstid. Således kunne hver anden (49 %) tænke sig at gå ned i tid, mens kun 2 % kunne tænke sig at gå op i tid. Hver anden (50 %) ville arbejde til en højere alder end de ellers havde forestillet sig, hvis der var mulighed for at gå ned i tid. For størstedelen er det dog ikke her og nu, at man ønsker nedsat tid. Når respondenterne skal tænke ud i fremtiden er den gennemsnitlige ønskede alder for at overgå til nedsat arbejdstid 64,8 år, og den ønskede gennemsnitlige arbejdstid ved denne alder er 20,5 timer om ugen. Til sammenligning har respondenterne efter gældende regler ret til folkepension når de er 67,8 år (i gennemsnit). Ovenstående billede er ensartet på tværs af de tre jobfunktionskategorier.

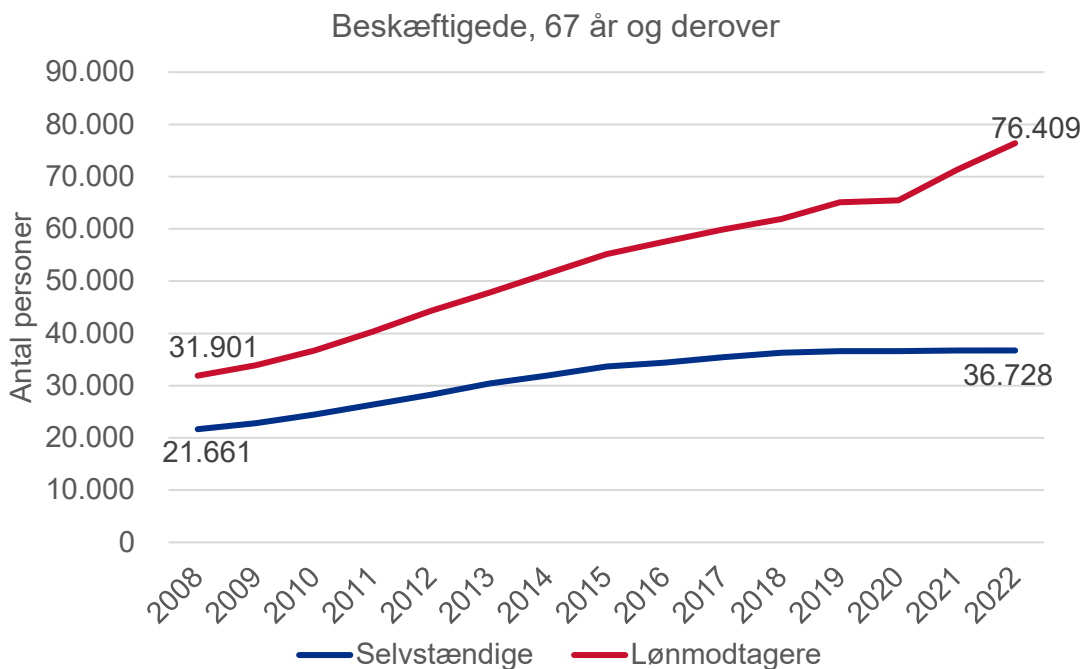
- **Senior dage og seniorfridage.** Der er en udbredt interesse for seniordage/seniorfridage på tværs af de tre jobfunktionskategorier. Blandt de der er berettigede til seniordage/seniorfridage afholder størstedelen disse som ekstra fridage (75 %), mens en mindre andel også vælger af få dem udbetalt (12 %) eller at opspare dem til pensionen (5 %). Næsten hver anden (44 %) ville arbejde til en højere alder, hvis der var mulighed for flere seniordage/seniorfridage. I så fald skulle der være omtrent 10 ekstra seniordage/seniorfridage per år sammenlignet med det antal man har mulighed for nu. Der er visse forskelle mellem jobfunktionskategorierne. Eksempelvis er der færre inden for Produktion, der har holdt ekstra fridage og flere, som har fået beløbet udbetalt eller indsat på pensionsopsparingen.
- **Længere ferier.** Muligheden for længere ferier kan også være et incitament til at arbejde til en højere alder på tværs af de tre jobfunktionskategorier. Således ville 33 % af de beskæftigede arbejde til en højere alder end de ellers havde forestillet sig, såfremt der var mulighed for længere ferier, med et ønske om gennemsnitligt 10,9 ekstra feriedage om året. Der er visse forskelle mellem jobfunktionskategorierne. Eksempelvis er der flest blandt Symboler og færrest blandt Produktion, der ville arbejde til en højere alder, hvis der var mulighed for længere ferier.
- **Økonomiske incitament.** Endelig betyder økonomiske incitament også noget for lysten til at arbejde til en højere alder på tværs af de tre jobfunktionskategorier. Således ville 27 % af de beskæftigede arbejde til en højere alder end de ellers havde forestillet sig, hvis det økonomisk bedre kunne betale sig. Det gennemsnitlige ekstra beløb udbetalt efter skat skulle da være på 3.668 kr. om måneden. Dette er rimeligt ensartet på tværs af de tre jobfunktionskategorier.

Samlet set viser analysen, at seniorer på det danske arbejdsmarked værdsætter og efterspørger større fleksibilitet til at sikre en bedre balance mellem arbejde og fritid. Dette inkluderer muligheder som hjemmearbejde, fleksible arbejdstider, nedsat arbejdstid, flere seniordage og længere ferier. Disse fleksibilitetsmuligheder har potentiale til at forbedre seniorernes nuværende arbejdsvilkår, samt bidrage til, at flere kan holde til og får lyst til at forblive længere på arbejdsmarkedet. Endeligt spiller økonomiske incitament også en rolle.

Indledning

Den demografiske udvikling i Danmark går mod en øget middellevetid og en større andel af personer over 65 år i befolkningen. Som et resultat heraf havde Velfærdsforliget fra 2006 som mål at sikre velfærdsstaten for fremtiden ved bl.a. gradvist at hæve folkepensionsalderen, så flere danskere bliver længere på arbejdsmarkedet.

Folkepensionsalderen er således hævet fra 65 år i 2018 til 67 år i dag, og hæves yderligere til 68 år i 2030 og 69 år i 2035. Dette har ført til flere offentlige debatter om seniorernes deltagelse på arbejdsmarkedet og fokus på, hvordan man kan hjælpe dem, der ikke er i stand til at fortsætte (Andersen 2023). Der er dog allerede sket ændringer i seniorernes arbejdsmarkedstilknytning, da flere seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet end tidligere. Således er beskæftigelsesfrekvensen for personer på 65-69 år steget fra 18,2 % i 2008 til 25,8 % i 2020 (Neergaard 2022). Figur 1 viser, at antallet af lønmodtagere på 67 år og derover er steget fra 31.901 i 2008 til 76.409 i 2022 (Danmarks Statistik 2023). Antallet af selvstændige på 67 år og derover er også steget i perioden, dog ikke i samme grad. Samlet set afspejler disse tal en stigning i beskæftigelsesfrekvensen blandt seniorerne kombineret med den demografiske udvikling, der går mod et stigende antal seniorer i befolkningen. Seniorerne udgør derfor en vigtig del af arbejdsstyrken i nutidens og fremtidens Danmark (Beskæftigelsesministeriet 2019) såvel som i andre lande (OECD 2020).



Figur 1. Antal beskæftigede på 67 år og derover i Danmark i periode 2008 til 2022, opdelt på selvstændige og lønmodtagere. Egne analyser baseret på registerbaseret arbejdsstyrkestatistik (RAS) hentet fra Danmarks Statistik.

Det er dog ikke alle seniorer, der er i stand til, eller har lyst til, at arbejde til en høj alder. For nogle handler det om, at det er svært at holde til arbejdet, mens det for andre handler om, at man gerne vil nå andet i livet end kun at arbejde. Vi har tidligere fundet, at fritiden og et ønske om mere selvbestemmelse trækker i mange mennesker (Andersen et al. 2023). Tabel 1 uddyber de tidligere publicerede resultater. Blandt alle beskæftigede seniorer angiver 49 % ønsket om at have mere tid til familie og venner, 55 % muligheden

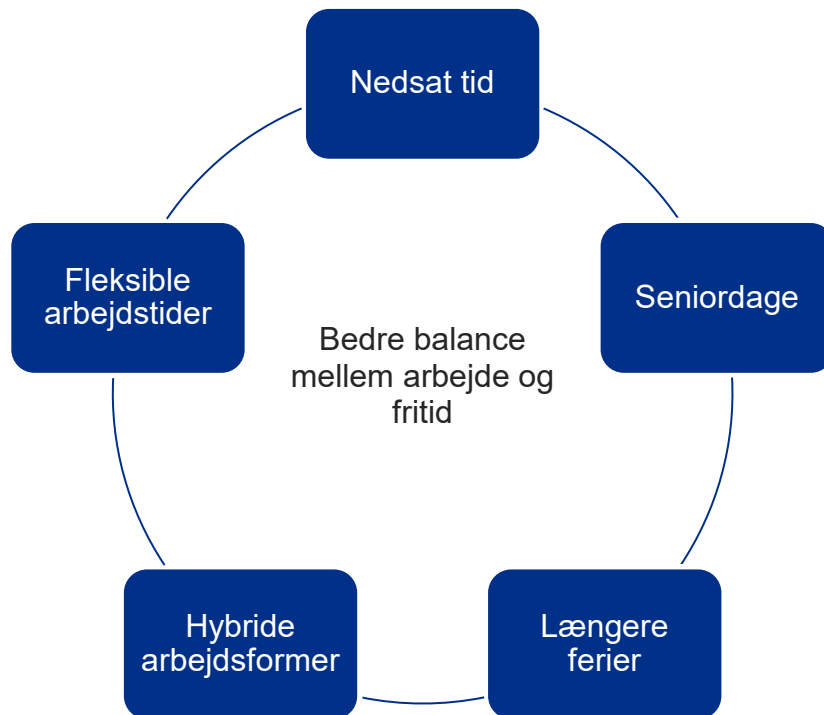
for selv at bestemme over egne aktiviteter, og 50 % at kunne dedikere mere tid til fritidsinteresser som de forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet. På tværs af forskellige jobfunktionskategorier prioriteres fritiden ligeledes højt, det er dog mest udtalt blandt Symboler og mindst udtalt blandt Produktion. Dette kan skyldes en kombination af flere ting, bl.a. at der kan være andre årsager til at forlade arbejdsmarkedet for nogle seniorer, eks. dårligt helbred og det at man ikke længere kan holde til arbejdet, som vi tidligere har påvist er en mere udbredt årsag blandt Produktion og Mennesker end blandt Symboler (Andersen et al. 2023). Det kan dog også hænge sammen med andre faktorer. For eksempel er grænseløst arbejde, som oftest forekommer indenfor vidensarbejde, blevet associeret med flere konflikter mellem arbejde og privatliv (Albertsen et al. 2007). Det kan derfor tænkes, at Symboler i højere grad savner at kunne bestemme over deres fritid for at skabe en bedre balance mellem arbejde og fritid. Samlet set kan man dog sige, fritiden trækker i seniorerne på tværs af forskellige typer job.

Table 1. Forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet. I tabellen er der kun angivet de 3 hyppigste ud af 15 forskellige muligheder, hvor respondenterne har haft mulighed for at vælge flere.

| Du svarede, at du forventer at forlade arbejdsmarkedet, når du er [xx] år. Vælg de grunde der kan have betydning for dette. | | | |
|--|---|--|--|
| Gruppe | At få mere tid til familie (eks. børnebørn) og/eller venner | At du selv vil bestemme, hvad du skal foretage dig | At kunne få mere tid til fritidsinteresser |
| Alle beskæftigede | 49 % | 55 % | 50 % |
| Symboler | 56 % | 63 % | 59 % |
| Mennesker | 51 % | 52 % | 45 % |
| Produktion | 36 % | 42 % | 38 % |

Disse fund underbygger betydningen af at fremme en arbejdsmarkedspolitik, der tager højde for seniorernes ønske om fleksibilitet og selvbestemmelse, og som støtter en balance mellem arbejde og fritid. Vi vil i denne rapport dykke ned i, hvordan man kan skabe denne balance, således at flere seniorer kan holde til og får lyst til at arbejde til en højere alder. Et nyligt litteraturreview antyder, at nedsat arbejdstid kan være forbundet med højere jobtilfredshed, men også med en oplevelse af intensiveret arbejde (Karhula et al. 2023). Et stort pilotprojekt fra England tyder blandt andet på øget trivsel og bedre balance mellem arbejde og fritid som følge af 4-dages arbejdsuge med fuld løn (Lewis 2023). Det handler dog ikke kun om antallet af timer, men også om hvor og hvornår man udfører arbejdet. Manglende kontrol over egen arbejdstid øger risikoen for mentale helbredsproblemer (Shiri et al. 2022), og en række internationale undersøgelser tyder på, at der under visse omstændigheder kan være gavnlige effekter af fleksibilitet i forhold til hvor og hvornår man udfører arbejdet (Hayman 2009; Allen et al. 2013; Shagvaliyeva and Yazdanifard 2014; Shifrin and Michel 2022). Muligheden for hjemmearbejde ser også ud til at kunne bidrage til en bedre balance mellem arbejde og fritid (de Macêdo et al. 2020). Flexibilitet eks. i form af mulighed for nedsat tid, flere seniordage, længere ferier, fleksible arbejdstider og hjemmearbejde efter behov kan muligvis give en bedre balance

mellem arbejde og fritid (Figur 2). Der mangler dog stadig forskning på disse områder og det er derfor vigtigt at kortlægge flere facetter af det fleksible arbejdsliv.



Figur 2. En bedre balance mellem arbejde og fritid i seniorarbejdslivet kan opnås gennem flere forskellige fleksibilitetsformer.

Det fremhæves ofte i debatter, at især yngre generationer efterspørger større valgfrihed i arbejdstid og -sted, herunder hybride arbejdsmodeller med kombinationer af kontor- og hjemmearbejde. Dette gør sig også gældende for de ældre generationer, da vi tidligere har påvist, at mange seniorer siger, at de gerne vil arbejde til en højere alder, hvis de eks. har mulighed for at gå ned i tid eller få mere fleksible arbejdstider (Andersen et al. 2023). Flexibilitet er altså efterspurgt bredt på tværs af aldersgrupper og bliver sandsynligvis en vigtig konkurrenceparameter for fremtidens arbejdspladser for at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft. Der mangler dog en nuanceret viden om udbredelsen og betydningen af forskellige former for fleksibilitet i seniorarbejdslivet.

Formålet med denne rapport er at analysere udbredelsen og betydningen af forskellige former for fleksibilitet blandt beskæftigede personer over 50 år.

Metoder

Metoderne for undersøgelsen er beskrevet detaljeret i videnskabelige artikler, der kan findes på PubMed med søgeordet 'Seniorworkinglife' (Andersen and Sundstrup 2019). Projektet har også en dansk hjemmeside, www.seniorarbejdsliv.dk. Datagrundlaget er baseret på spørgeskemabesvarelser koblet med danske registre af høj kvalitet. Spørgeskemaet dækker en bred vifte af motiver, muligheder og barrierer for at arbejde til en højere alder, herunder også emner relateret til det fleksible seniorarbejdsliv.




Der er i 2018, 2020 og igen 2022 udtrukket stikprøver gennem Danmarks Statistik blandt forskellige grupper af +50-årige i Danmark. I denne rapport inkluderes kun personer fra tredje runde (2022), der i spørgeskemabesvarelsen bekræfter, at de er beskæftigede (n=14.674).

Tallene for de beskæftigede er yderligere opdelt efter jobfunktion (Sundstrup et al. 2020; Andersen et al. 2023). Til denne inddeling blev følgende spørgsmål benyttet:

”Hvad arbejder du først og fremmest med i dit daglige arbejde?” med de svarkategorier og svarfordelinger, som er angivet i

Tabel 2. I rapporten bruges betegnelserne Symboler, Mennesker og Produktion for disse tre jobfunktionskategorier. Desuden var der en fjerde kategori ’Andet’, som ikke inkluderes i opdelingen af jobfunktioner i denne rapport.

Tabel 2. Definition af de tre jobfunktionskategorier der anvendes i rapporten, baseret på spørgsmålet ’Hvad arbejder du først og fremmest med i dit daglige arbejde?’.

| Jobfunktion | | Hvad arbejder du først og fremmest med i dit daglige arbejde? | Antal respondenter |
|-------------|---|---|--------------------|
| Symboler |  | Kontorarbejde, administration, analyse, IT | 7.335 |
| Mennesker |  | Arbejde med mennesker, service, omsorg | 2.695 |
| Produktion |  | Arbejde med at bearbejde, producere eller flytte ting | 2.000 |

I nogle af tabellerne er der beregnet en *udnyttelsesgrad* i forbindelse med forskellige fleksibilitetsmuligheder. Udnyttelsesgraden udtrykker procentdelen, som har benyttet muligheden blandt dem, der har muligheden.

Analyserne er foretaget med survey-procedurer i statistikprogrammet SAS. Der er anvendt statistiske vægte, der tager højde for alder, køn, uddannelse, region, herkomst, familietype og familiens disponible indkomst, hvilket betyder, at tallene i rapporten er repræsentative for +50-årige beskæftigede i Danmark.

Resultater og fortolkning

Tabel 3 viser, at gennemsnitsalderen for alle de beskæftigede, der danner basis for tallene i denne rapport, er 57,6 år, hvilket er stort set ens på tværs af de tre jobfunktionskategorier. Der er lidt flere mænd (55 %) end kvinder (45 %), der er dog stor forskel på jobfunktionerne, eks. er der 67 % kvinder i Mennesker og 84 % mænd i Produktion. I forhold til de gældende regler har respondenterne mulighed for at gå på folkepension ved en gennemsnitlig alder på 67,8 år (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 2023). De beskæftigede forventer selv at forlade arbejdsmarkedet i gennemsnit 0,85 år før folkepensionsalderen, dog lidt tidligere for Mennesker (0,97 år før folkepensionsalderen).

Table 3. Fordeling af køn og gennemsnitlig alder, folkepensionsalder og forventet tilbagetrækningsalder blandt alle beskæftigede samt blandt Symboler, Mennesker og Produktion. Vægtede (repræsentative) tal.

| | Alle beskæftigede | Symboler | Mennesker | Produktion |
|---|-------------------|----------|-----------|------------|
| Antal personer | 14.674 | 7.335 | 2.695 | 2.000 |
| Køn | | | | |
| Kvinde | 45 % | 47 % | 67 % | 16 % |
| Mand | 55 % | 53 % | 33 % | 84 % |
| Alder pr. 31. marts 2022 | 57,6 | 57,4 | 57,8 | 57,9 |
| Folkepensionsalder efter gældende regler | 67,8 | 67,9 | 67,8 | 67,8 |
| Ved hvilken alder forventer du at forlade arbejdsmarkedet helt? | 67,0 | 67,1 | 66,8 | 66,9 |
| Forventet tilbagetrækningsalder minus folkepensionsalder (år) | -0,85 | -0,82 | -0,97 | -0,87 |

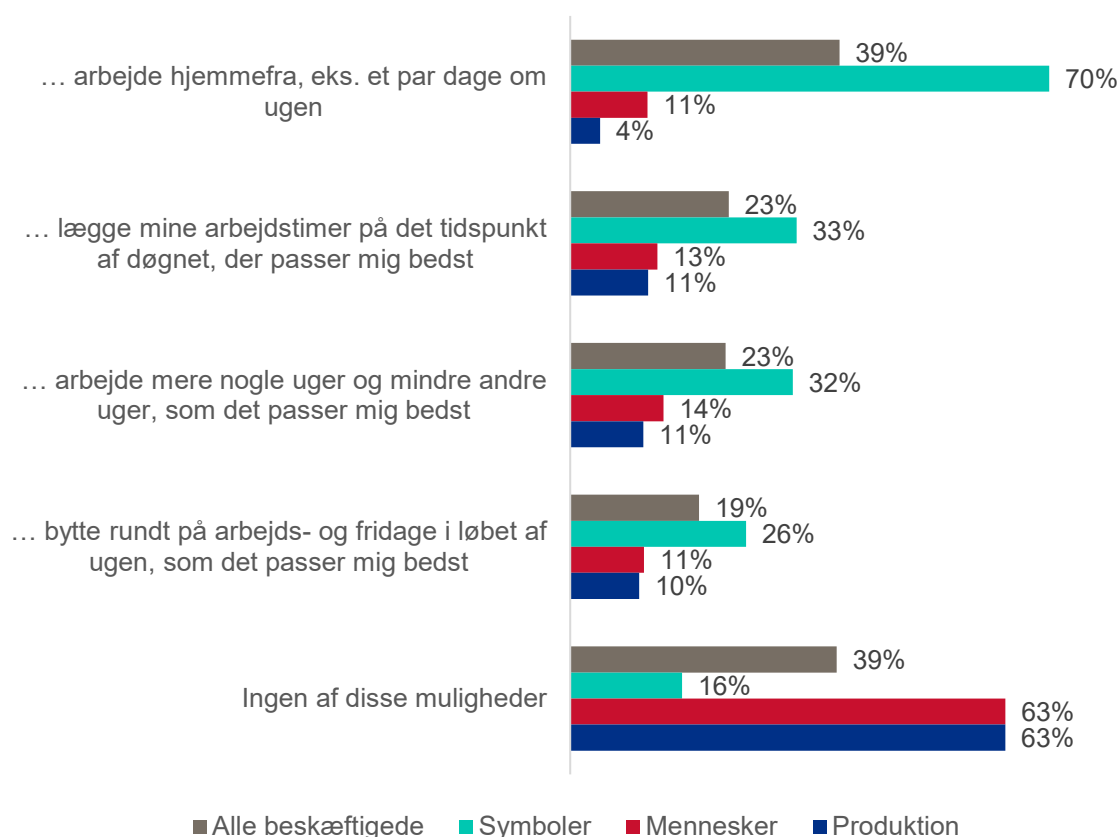
Fleksible arbejdstider og hybridarbejde

I dette afsnit præsenteres udbredelsen af forskellige former for fleksibilitet i arbejdet med fokus på fire aspekter: 1) Muligheden for hjemmearbejde, eks. nogle dage om ugen (også kaldet 'hybridarbejde'), 2) Arbejdstidspunkt på dagen, 3) Omfordeling af arbejdsmængde over ugerne, 4) Omfordeling af arbejds- og fridage.

Figur 3 viser, at 39 % af de beskæftigede har mulighed for at arbejde hjemmefra, hvilket er den mest udbredte form for fleksibilitet i arbejdet. Omkring hver fjerde har mulighed for at lægge deres arbejdstimer på det tidspunkt af døgnet, der passer dem bedst (23 %) og for at variere deres arbejdsmængde uge for uge (23 %). Omkring hver femte har mulighed for at bytte rundt på arbejds- og fridage i løbet af ugen (19 %).

Der er dog markante forskelle når vi sammenligner de forskellige jobfunktionskategorier (Figur 3). Symboler har i høj grad mulighed for hjemmearbejde (70 %), og generelt den højeste grad af fleksibilitet på alle fire områder sammenlignet med Mennesker og Produktion. Dette skyldes givetvis, at Symboler er mindre bundet af arbejdsopgaver, der kræver fysisk tilstedeværelse, samt digitale muligheder for fjernarbejde, hvilket tillader en højere grad af autonomi i arbejdstidsplanlægning og -placering. Kun 16 % blandt Symboler har slet ingen af disse muligheder for fleksibilitet. I kontrast hertil har Mennesker og Produktion en relativt lav grad af fleksibilitet på alle fire områder (4 - 14 %). Dette skyldes, at sådanne jobfunktioner ofte kræver direkte interaktion og tilstedeværelse, enten i forbindelse med interaktion med borgere (Mennesker) eller med fysiske produktionsprocesser (Produktion). I sådanne job er der ofte behov for koordinering på tværs af teams eller afhængighed af fysiske faciliteter og udstyr, hvilket begrænser mulighederne for fleksibel arbejdstid og -sted. Desuden kan der være strukturerede skemaer og faste arbejdstider, som er nødvendige for at opretholde en kontinuerlig service. Således har 63 % af Mennesker og Produktion slet ingen af de nævnte muligheder for fleksibilitet.

Hvilke muligheder for fleksibilitet har du i dit arbejde? Jeg har mulighed for at...



Figur 3. Muligheder for fleksibilitet i arbejdet blandt alle beskæftigede, samt blandt Symboler, Mennesker og Produktion.

Der findes case-eksempler fra Danmark, hvor det er lykkedes at skabe fleksibilitet i job, der traditionelt kræver fysisk tilstedeværelse. Eksempelvis har man i daginstitutionen Trekløveren i Gentofte afprøvet nye arbejdsmodeller, hvor pædagoger har mulighed for en 4-dages arbejdsuge på fuldtid. Dette kan eksempelvis være tre lange dage i institutionen og en hjemmearbejdsdag, hvor medarbejderne kan forberede og kvalificere arbejdet væk fra børnene. Det tyder altså på, at fleksibilitet i arbejdstid og sted kan lade sig gøre selv i job, der traditionelt kræver fysisk tilstedeværelse og direkte interaktion (Viden På Tværs 2022).

I en anden del af spørgeskemaet har vi spurgt mere generelt til muligheden for fleksible arbejdstider, som kan dække over flere af de ovennævnte muligheder for fleksibilitet (eks. tidspunkt på døgnet, arbejde mere/mindre nogle dage, bytte rundt på arbejds- og fridage). Vi har ligeledes spurgt ind til, hvorvidt man har benyttet denne mulighed. Tabel 4 viser, at 32 % af de beskæftigede har mulighed for fleksible arbejdstider, og at 16 % har benyttet sig af muligheden, hvilket svarer til en udnyttelsesgrad på 49 %. Dette viser, at selvom fleksibiliteten er tilgængelig og udnyttes af mange, er det ikke alle, der vælger at bruge muligheden. På samme måde som ovenfor, er der stor forskel på jobfunktionerne. Den generelle mulighed for fleksible arbejdstider er højest blandt Symboler, hvor der også er flere der i praksis benytter sig af denne mulighed. Det er

også muligt, at der eksisterer nogle praktiske barrierer for at anvende fleksibiliteten, selvom man er klar over, at muligheden eksisterer.

Tabel 4. Mulighed for og udnyttelse af fleksible arbejdstider. Udnyttelsesgraden udtrykker procentdelen, som har benyttet muligheden blandt dem, der har muligheden.

| Gruppe | Mulighed for fleksible arbejdstider | Benyttet mulighed | Udnyttelsesgrad |
|-------------------|-------------------------------------|-------------------|-----------------|
| Alle beskæftigede | 32 % | 16 % | 49 % |
| Symboler | 47 % | 25 % | 53 % |
| Mennesker | 14 % | 6 % | 41 % |
| Produktion | 20 % | 8 % | 37 % |

Tabel 5 viser, at 30 % af de beskæftigede ville arbejde til en højere alder end de ellers havde forestillet sig, hvis arbejdstiden blev bedre tilrettelagt i forhold til deres behov.

Tabel 5. Interessen for bedre tilrettelagt arbejdstid som incitament for at arbejde til en højere alder.

| Gruppe | Jeg ville arbejde til en højere alder, hvis arbejdstiden blev bedre tilrettelagt i forhold til mine behov |
|-------------------|---|
| Alle beskæftigede | 30 % |
| Symboler | 33 % |
| Mennesker | 32 % |
| Produktion | 24 % |

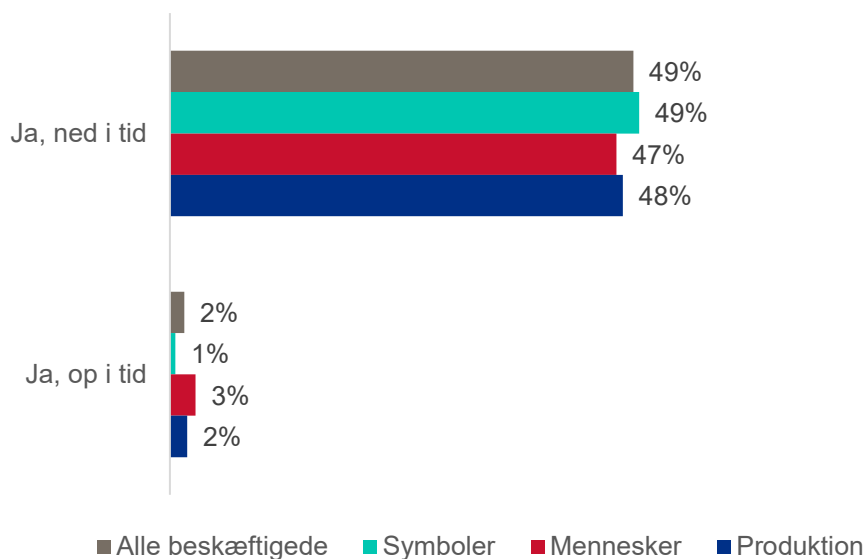
Samlet set understreger de markante forskelle i fleksibilitet mellem jobfunktionskategorierne nødvendigheden af kontekstbevidste tilgange. Det er afgørende at anerkende, at løsninger for fleksibilitet i arbejdslivet ikke kan være ensartede ('one-size-fits-all'), men skal skræddersyes til at imødekomme de unikke udfordringer og behov, der kendetegner forskellige arbejdsområder. Samlet set fremhæver resultaterne vigtigheden af at udforme fleksible arbejdsordninger, som tager højde for den enkelte jobfunktions særlige karakteristika. Ved at tilpasse arbejdsfleksibiliteten til de specifikke forhold i forskellige jobtyper, vil flere seniorer i fremtiden kunne opnå en bedre balance mellem arbejde og fritid.

Nedsat arbejdstid

I dette afsnit dykker vi ned i forskellige elementer af nedsat arbejdstid, herunder ønsker, betydning, muligheder og benyttelse af nedsat arbejdstid.

Figur 4 viser, at hver anden (49 %) af de beskæftigede kunne tænke sig at gå ned i tid, mens kun 2 % kunne tænke sig at gå op i tid. Det samme billede ses på tværs af de forskellige jobfunktioner. Der er altså et udbredt ønske om at gå ned i arbejdstid blandt +50-årige i Danmark.

Kunne du tænke dig at gå op eller ned i tid?



Figur 4. Respondenterne har svaret på, om de kunne tænke sig at gå op eller ned i tid. Der var også en tredje svarmulighed, 'nej', som udgør den resterende procentdel (ikke vist i figuren). Tallene er for alle de beskæftigede, samt for de tre jobfunktionskategorier Symboler, Mennesker og Produktion.

Tabel 6 viser, at hver anden (50 %) ville arbejde til en højere alder end de ellers havde forestillet sig, hvis der var mulighed for at gå ned i tid. Når respondenterne skal tænke ud i fremtiden er den gennemsnitlige ønskede alder for at overgå til nedsat arbejdstid på 64,8 år og den ønskede gennemsnitlige arbejdstid ved denne alder 20,5 timer om ugen. Til sammenligning er folkepensionsalderen for respondenterne i gennemsnit 67,8 år. For langt størstedelen er det altså ikke her og nu, at der er et behov for at gå ned i tid, men ved en alder der i gennemsnit er 3 år før folkepensionsalderen. Dette billede er ensartet på tværs af jobfunktioner. Muligheden for nedsat tid har derfor potentiale til at forlænge arbejdslivet på tværs af forskellige typer job.

Tabel 6. Interessen for overgang til nedsat tid/deltid som incitament for at arbejde til en højere alder.

| Gruppe | Jeg ville arbejde til en højere alder, hvis der var mulighed for at gå på nedsat tid/deltid | Ved hvilken alder skulle du i så fald gå på nedsat tid/deltid? (år) | Hvor mange timer om ugen skulle du så arbejde? (t/uge) |
|-------------------|---|---|--|
| Alle beskæftigede | 50 % | 64,8 | 20,5 |
| Symboler | 55 % | 64,9 | 20,8 |
| Mennesker | 44 % | 64,8 | 19,8 |
| Produktion | 49 % | 64,8 | 20,7 |

Når vi spørger ind til muligheden for at gå ned i tid er det henholdsvis 7 % og 30 % der angiver at have mulighed for dette med og uden økonomisk kompensation (henholdsvis Tabel 7 og Tabel 8). Økonomisk kompensation kan eks. være, at pensionsindbetalingen fortsat er 100 %, selvom man går ned i løn som følge af nedsat arbejdstid. Nedsat tid

uden økonomisk kompensation betyder, at lønnen og pensionsindbetalingerne reduceres tilsvarende arbejdstimerne. På tværs af de forskellige jobfunktioner er der et rimeligt ensartet billede, dog med visse undtagelser. Eksempelvis er der færre blandt Produktion (23 %), der har mulighed for nedsat arbejdstid uden økonomisk kompensation sammenlignet med Symboler (34 %) og Mennesker (32 %). Blandt dem der har muligheden for nedsat tid er det lidt flere end hver femte af alle beskæftigede der angiver, at de udnytter denne mulighed (21-23 %), dog med visse forskelle mellem jobfunktionerne. At udnyttelsesgraden er noget lavere end det var tilfældet med fleksibel arbejdstid (forrige kapitel) kan der være flere årsager til, eksempelvis at mange endnu ikke har nået den alder, hvor de føler behov for at bruge muligheden, eller at mange ikke ønsker eller har råd til den lønnedgang, der følger med nedsat arbejdstid. Det er også muligt, at nogle er bekymrede for, at nedsat arbejdstid giver mindre tid til at udføre de samme arbejdsopgaver (Karhula et al. 2023). Dette gør sig måske særligt gældende for Symboler, hvor man måske i højere grad har individuelle opgaver, som andre ikke kan færdigøre for en. Der kan således være behov for en forventningsafstemning mellem leder og seniormedarbejderen om, hvordan arbejdsopgaverne kan tilpasses en reduktion af arbejdstiden. Ikke desto mindre kan det tænkes, at det generelt kan give en vis trykthed at vide, at man har muligheden for at gå ned i tid, såfremt man skulle få behov for det. På den anden side skal man også som individ have råd til at gå ned i tid.

Table 7. Mulighed for og udnyttelse af nedsat arbejdstid med økonomisk kompensation. Udnyttelsesgraden udtrykker procentdelen, som har benyttet muligheden blandt dem, der har muligheden.

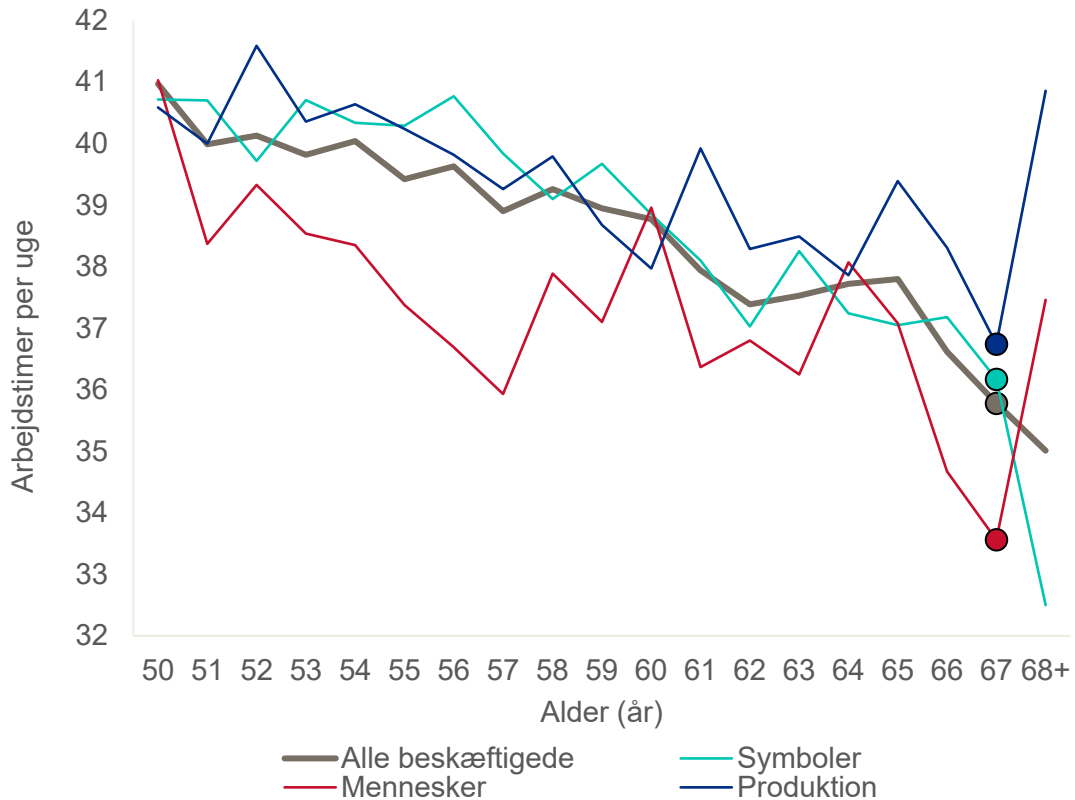
| Gruppe | Mulighed for nedsat arbejdstid <u>med</u> økonomisk kompensation | | |
|-------------------|--|-----------------|------|
| | Benyttet mulighed | Udnyttelsesgrad | |
| Alle beskæftigede | 7 % | 2 % | 23 % |
| Symboler | 7 % | 2 % | 22 % |
| Mennesker | 5 % | 2 % | 35 % |
| Produktion | 7 % | 1 % | 15 % |

Table 8. Mulighed for og udnyttelse af nedsat arbejdstid uden økonomisk kompensation. Udnyttelsesgraden udtrykker procentdelen, som har benyttet muligheden blandt dem, der har muligheden.

| Gruppe | Mulighed for nedsat arbejdstid <u>uden</u> økonomisk kompensation | | |
|-------------------|---|-----------------|------|
| | Benyttet mulighed | Udnyttelsesgrad | |
| Alle beskæftigede | 30 % | 6 % | 21 % |
| Symboler | 34 % | 6 % | 17 % |
| Mennesker | 32 % | 9 % | 28 % |
| Produktion | 23 % | 6 % | 25 % |

Figur 5 viser sammenhængen mellem respondenternes alder og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, baseret på spørgsmålet 'Hvor mange timer om ugen arbejder du inklusive eventuelle ekstratimer?'. For alle beskæftigede kan der observeres en gradvis nedgang i den ugentlige arbejdstid med stigende alder. Respondenter på 50 år rapporterer en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 41 timer, hvilket gradvist falder, således at dem på 66 år (ét år før folkepensionsalderen) arbejder 36,6 timer om ugen, og

dem på 68 år (ét år efter folkepensionsalderen) arbejder 35 timer om ugen. Dette indikerer, at der allerede i dag eksisterer en gradvis overgang mod færre arbejdstimer i takt med at de beskæftigede nærmer sig pensionsalderen, dog i mindre omfang end det som seniorerne selv angiver at de ønsker.



Figur 5. Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid inkl. eventuelle ekstratimer (selvrapporteret) blandt alle beskæftigede, samt blandt Symboler, Mennesker og Produktion. Folkepensionspensionalderen på 67 år er markeret med en cirkel på hver kurve.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er generelt set lavere blandt Mennesker end blandt Symboler og Produktion. Der ses dog en ændring i kurvens forløb blandt dem der fortsætter på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen, hvor det ugentlige antal arbejdstimer igen er højere. Dette indikerer en kombination af to ting, 1) at der er en 'healthy worker effect', så dem med det bedste helbred og flest arbejdstimer er mere tilbøjelige til at fortsætte efter folkepensionsalderen, og 2) at effekten drives af visse jobgrupper, eks. vil der være flere af lægerne end sosu'erne der er tilbøjelige til både at arbejde til en højere alder og at arbejde flere timer per uge, hvilket trækker gennemsnittet op for dem der arbejder til efter folkepensionsalderen i jobfunktionskategorien Mennesker.

Overordnet viser resultaterne, at der er en udbredt interesse for at gå ned i tid når man nærmer sig folkepensionsalderen, som et incitament til at forlænge arbejdslivet. Dette kan være en mulighed for at holde på erfarne medarbejdere, som så bedre kan holde til arbejdet og få mere af den fritid som de efterspørger.

Seniordage og seniorfridage

Formålet med seniordage og seniorfridage er at give bedre mulighed for at fastholde erfarne medarbejdere frem til folkepensionsalderen. Disse dage kan i mange tilfælde udbetales som bonus eller opspares til pensionen i stedet for at afholdes som fridage. Reglerne for seniordage (offentlig sektor) og seniorfridage (privat sektor) varierer afhængigt af overenskomst, og ændrer sig derfor også over tid gennem overenskomstforhandlingerne. Generelt er der forskellige muligheder og regler for ansatte både i den offentlige og private sektor. Inden for den offentlige sektor er der også forskel på kommuner, regioner og stat.

Hvis man er på en overenskomst i den offentlige sektor, har man typisk mellem 2 og 9 seniordage om året fra man er mellem 58 og 62 år. Der kan dog være store forskelle, eks. kan ansættelsesmyndigheden på statslige arbejdspladser - som led i en seniorordning - vælge at bevilge op til 12 dages frihed (seniordage) med løn om året til en ansat, der er fyldt 62 år.

I den private sektor sætter arbejdsgiveren hver måned en procentdel af den ansattes ferieberettigede løn ind på en fritvalgskonto, som kan bruges til enten ekstra fridage, blive udbetalt som løn eller blive indsat på pensionsopsparingen. Det kan også være en kombination af disse muligheder. Som ansat på en privat overenskomst kan man i de sidste fem år frem til folkepensionsalderen typisk have op til 32 seniorfridage om året uden løn, som dog kan finansieres (delvist) gennem fritvalgskontoen.

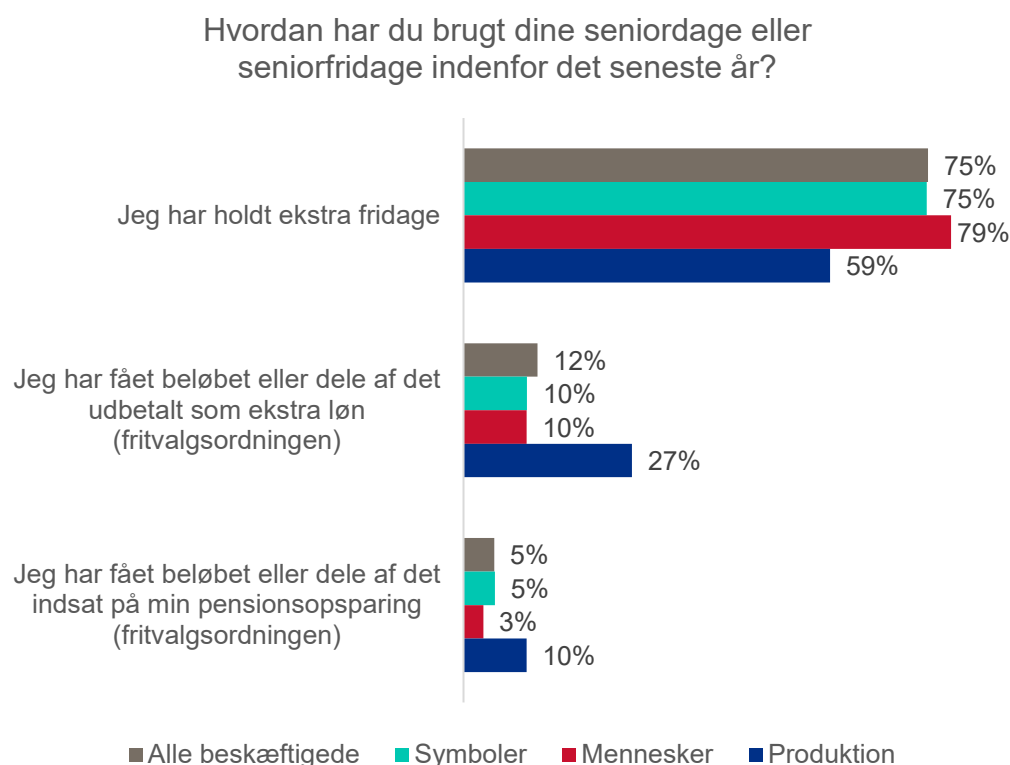
Tabel 9 viser, at 19 % af de beskæftigede angiver at være berettiget til seniordage eller seniorfridage. For de tre jobfunktioner er det 15 % for Symboler, 33 % for Mennesker og 14 % for Produktion. Grunden til at Mennesker ligger højest er, at seniordagene for mange jobgrupper på velfærdsområdet (eks. pædagoger, sosu) træder i kraft allerede ved 58 år, hvor det for jobgrupperne i det private (mange inden for Produktion) først er fem år før folkepensionsalderen, dvs. ved 62 år.

Tabel 9. Berettiget til seniordage (offentligt ansatte) eller seniorfridage (privat ansatte).

| Har du inden for det seneste år været berettiget til seniordage eller seniorfridage som del af overenskomst/fritvalgsordning? | |
|---|------|
| Gruppe | Ja |
| Alle beskæftigede | 19 % |
| Symboler | 15 % |
| Mennesker | 33 % |
| Produktion | 14 % |

Figur 6 viser, at 3 ud af 4 (75 %) blandt de beskæftigede, der er berettiget til seniordage eller seniorfridage, har valgt at holde ekstra fridage. Kun en mindre andel har fået beløbet udbetalt (12 %) eller indsat på pensionsopsparingen (5 %). Der er også nogle der har valgt en kombination af disse muligheder. Der er også en mindre procentdel, der ikke ved eller ikke kan huske hvordan de har brugt deres seniordage/seniorfridage (ikke vist i figuren). Det er omtrent det samme billede for Mennesker og Symboler. For

Produktion er der lidt færre, der har valgt at holde ekstra fridage (59 %) og lidt flere, der har valgt at få beløbet udbetalt (27 %) eller indsat på pensionsopsparingen (10 %). Dette kan muligvis hænge sammen med, at der er mulighed for flere seniordage i det private end seniordage i det offentlige. Samlet set er brugen af fridage på tværs af de tre jobfunktionskategorier dog langt mere populært end udbetaling eller pensionsopsparing af beløbet.



Figur 6. Brug af seniordage eller seniorfridage blandt alle beskæftigede.

Tabel 10 viser, at 44 % af de beskæftigede ville arbejde til en højere alder end de ellers havde forestillet sig, hvis der var mulighed for flere seniordage eller seniorfridage. For de enkelte jobfunktioner er tallet lidt højere for Symboler (49 %) og lidt lavere for Produktion (38 %). Det gennemsnitlige ønskede antal ekstra seniordage for at skulle arbejde til en højere alder er 9,8 dage per år og er nogenlunde ens på tværs af de tre jobfunktionskategorier.

Table 10. Interessen for flere seniordage eller seniorfridage som incitament for at arbejde til en højere alder.

| Gruppe | Jeg ville arbejde til en højere alder, hvis der var mulighed for flere seniordage/seniorfridage | Hvor mange ekstra seniordage/seniorfridage skulle du da mindst have? |
|-------------------|---|--|
| Alle beskæftigede | 44 % | 9,8 |
| Symboler | 49 % | 9,7 |
| Mennesker | 44 % | 9,4 |
| Produktion | 38 % | 10,8 |

Overordnet viser resultaterne, at der er en udbredt interesse for seniordage/seniorfridage på tværs af de tre jobfunktionskategorier. Størstedelen afholder disse som ekstra fridage, selvom en mindre andel også vælger af få dem udbetalt eller at opspare dem til pensionen. Næsten hver anden ville arbejde til en højere alder, hvis der var mulighed flere seniordage. I så fald skulle der være omtrent 10 ekstra seniordage per år sammenlignet med det antal man har mulighed for nu. Efterspørgslen antyder, at det fortsat kan være et vigtigt emne for overenskomstforhandlinger, da seniordage kan bidrage til en bedre balance mellem arbejde og fritid, og derved få flere til at overveje at arbejde til en højere alder. Omvendt kan man også forestille sig, ud fra en cost-benefit betragtning, at et højere antal arbejdsgiverbetalte seniordage potentielt set kan gøre, at ældre medarbejdere i højere grad fravælges ved rekruttering af nye medarbejdere.

Længere ferier

I dette afsnit kigger vi på betydningen af længere ferier for lysten til at arbejde til en højere alder, samt hvor mange ekstra feriedage der angiveligt skulle til.

Tabel 11 viser, at 33 % af de beskæftigede ville arbejde til en højere alder end de ellers havde forestillet sig, såfremt der var mulighed for længere ferier, med et ønske om gennemsnitligt 10,9 ekstra feriedage om året, svarende til omtrent to ekstra ferieuger. Der er ikke den store forskel i antallet af ønskede dage mellem de tre jobfunktionskategorier, men derimod er der forskel i andelen der ville arbejde til en højere alder, hvis der var mulighed for flere feriedage. Mellem jobfunktionerne ses den højeste andel blandt Symboler (41 %) med en noget lavere andel blandt Mennesker (29 %) og Produktion (24 %). Denne forskel kan muligvis hænge sammen med, at sidstnævnte grupper i højere grad har sværere ved at holde til arbejdet i en høj alder og at et par ekstra ferieuger alene ikke ændrer markant på dette. Det kan muligvis også skyldes forskelle i indtægter mellem personer i forskellige typer job, dvs. om man har råd til at holde et par ekstra ugers ferie. Det kan eksempelvis aftales individuelt på arbejdspladsen, at medarbejderen får mulighed for ekstra ferie uden løn, hvis det kan lade sig gøre i praksis.

Tabel 11. Interessen for længere ferier som incitament for at arbejde til en højere alder.

| Gruppe | Jeg ville arbejde til en højere alder, hvis der var mulighed for længere ferier | Hvor mange ekstra feriedage skulle du da mindst have? |
|-------------------|---|---|
| Alle beskæftigede | 33 % | 10,9 |
| Symboler | 41 % | 10,8 |
| Mennesker | 29 % | 10,8 |
| Produktion | 24 % | 11,6 |

Samlet set har muligheden for længere ferier potentiale til at få nogle til at forlænge deres arbejdsliv og bør overvejes som én ud af flere fleksible løsninger. I praksis skal man som medarbejder selv have råd til det, og som arbejdsplads skal man kunne undvære medarbejderen i de pågældende uger. Det kræver altså en god planlægning mellem leder og medarbejder.

Økonomiske incitament

I det sidste afsnit kigger vi på økonomiens rolle som incitament for at arbejde til en højere alder. Der er i 2023 aftalt en politisk reform, *Reform af personskat* (14. december 2023), der skal gøre det mere økonomisk attraktivt at arbejde til en højere alder (Finansministeriet 2023). Ud over en forhøjelse af beskæftigelsesfradraget på tværs af aldersgrupper, er der også specifikke elementer for seniorerne:

- **Beskæftigelsesfradrag.** Ekstra beskæftigelsesfradrag de sidste 2 år frem til folkepensionsalderen. Fradraget betyder en skattelettelse på ca. 3.800 kr. om året fra 2030, som kommer i tillæg til den nævnte forhøjelse af det almindelige beskæftigelsesfradrag. Det ekstra beskæftigelsesfradrag til seniorer indføres i 2026 og forhøjes yderligere i 2029 og 2030.
- **Seniorpræmie.** Den skattefri seniorpræmie som gives til personer i første og andet år efter folkepensionsalderen, der er i beskæftigelse i mindst 1.560 timer om året, forhøjes med ca. 13.600 kr. (første år) og 8.000 kr. (andet år). Seniorpræmien forhøjes fra 2026 og yderligere fra 2029, svarende til en forhøjelse fra 45.415 til 59.000 kr. (første år efter folkepensionsalderen) og fra 27.033 til 35.000 kr. (andet år efter folkepensionsalderen) i 2029.
- **Modregning.** Ud over *Reform af personskat* blev der i sommeren 2023 vedtaget, at modregningen i folkepensionens grundbeløb og pensionstillæg fjernes for personer, der vælger at arbejde efter folkepensionsalderen. Lovgivningen træder i kraft 1. januar 2024 med tilbagevirkende kraft fra 1. januar 2023.

Tabel 12 viser, at 27 % af de beskæftigede ville arbejde til en højere alder end de ellers havde forestillet sig, hvis det økonomisk bedre kunne betale sig. Det gennemsnitlige ekstra beløb udbetalt efter skat skulle da være på 3.668 kr. om måneden. Der er altså tale om et relativt højt beløb, men det er værd at bemærke, at respondenterne har svaret på dette inden gennemførelsen af ovennævnte politiske initiativer. På tværs af de tre jobfunktionskategorier er der en relativ ensartethed i den procentvise andel, der er villige til at arbejde længere, hvis det økonomisk bedre kan betale sig (24-28 %). Det er derfor sandsynligt, at de politiske initiativer vil få nogle af seniorerne til at arbejde til en højere alder, og at dette vil have en effekt på tværs af forskellige job.

Tabel 12. Interessen for økonomiske incitament for at arbejde til en højere alder.

| Gruppe | Jeg ville arbejde til en højere alder, hvis det økonomisk bedre kunne betale sig | Hvor meget ekstra skulle du da mindst have udbetalt (efter skat) hver måned? (kr.) |
|-------------------|--|--|
| Alle beskæftigede | 27 % | 3.668 |
| Symboler | 27 % | 3.731 |
| Mennesker | 28 % | 3.535 |
| Produktion | 24 % | 3.636 |

Samlet set spiller økonomiske incitament en rolle for lysten til at arbejde til en højere alder.

Konklusion

Samlet set viser analysen, at seniorer på det danske arbejdsmarked værdsætter og efterspørger større fleksibilitet og bedre balance mellem arbejde og fritid. Dette inkluderer muligheder som hjemmearbejde, fleksible arbejdstider, nedsat arbejdstid, flere seniordage og længere ferier. Disse fleksibilitetsmuligheder har potentiale til at forbedre seniorernes nuværende arbejdsvilkår, samt bidrage til, at flere kan holde til og får lyst til at forblive længere på arbejdsmarkedet. Endeligt spiller økonomiske incitamenter også en rolle.

Litteraturliste

- Albertsen K, Kristensen TS, Pejtersen J (2007) Lange og skæve arbejdstider – kan øget indflydelse bedre balancen? *Tidsskrift for Arbejdsliv* 9:61–61.
<https://doi.org/10.7146/tfa.v9i1.108605>
- Allen TD, Johnson RC, Kiburz KM, Shockley KM (2013) Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology* 66:345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Andersen LL (2023) Analyse af tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet: Efterløn, tidlig pension, seniorpension og førtidspension. *SeniorArbejdsliv*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
- Andersen LL, Sørensen OH, Meng A, Sundstrup E (2023) Motiver, muligheder og barrierer for et længere arbejdsliv i Danmark. *SeniorArbejdsLiv: tidsudvikling fra 2018 til 2022*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
- Andersen LL, Sundstrup E (2019) Study protocol for SeniorWorkingLife - push and stay mechanisms for labour market participation among older workers. *BMC Public Health* 19:133. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6461-6>
- Beskæftigelsesministeriet (2019) Seniortænk tanken. In: *Seniortænk tanken*.
<https://bm.dk/arbejdsomraader/kommissioner-ekspertudvalg/seniortaenketanken/>. Accessed 23 Jan 2024
- Danmarks Statistik (2023) Statistikbanken. In: *Beskæftigede (ultimo november) efter køn, branche (DB07), alder, socioøkonomisk status og tid*.
<https://www.statistikbanken.dk/20310>. Accessed 22 Dec 2023
- de Macêdo TAM, Cabral ELDS, Silva Castro WR, et al (2020) Ergonomics and telework: A systematic review. *Work* 66:777–788. <https://doi.org/10.3233/WOR-203224>
- Finansministeriet (2023) Regeringen indgår bred aftale om skattereform.
<https://fm.dk/nyheder/nyhedsarkiv/2023/december/regeringen-indgaar-bred-aftale-om-skattereform/>. Accessed 22 Dec 2023
- Hayman JR (2009) Flexible work arrangements: exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, Work & Family* 12:327–338.
<https://doi.org/10.1080/13668800902966331>
- Karhula K, Anttila T, Vanttola P, Härmä M (2023) Workplace-level interventions and trials of working time reduction: A Scoping review.
<https://www.julkari.fi/handle/10024/147892>. Accessed 22 Dec 2023
- Lewis K (2023) The results are in: the UK's four-day week pilot

- Neergaard SF (2022) Fakta om arbejdsmarked. In: Danmarks Statistik.
<https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/bagtal/2022/2022-06-24-fakta-arbejdsmarked>. Accessed 23 Jan 2024
- OECD (2020) Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer
- Shagvaliyeva S, Yazdanifard R (2014) Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management* 2014:.
<https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>
- Shifrin NV, Michel JS (2022) Flexible work arrangements and employee health: A meta-analytic review. *Work & Stress* 36:60–85.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1936287>
- Shiri R, Turunen J, Kausto J, et al (2022) The Effect of Employee-Oriented Flexible Work on Mental Health: A Systematic Review. *Healthcare (Basel)* 10:883.
<https://doi.org/10.3390/healthcare10050883>
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2023) Folkepensionsalderen nu og fremover. <https://star.dk/ydelser/pension-og-efterloen/folkepension-tidlig-pension-foertidspension-og-seniorpension/folkepension/folkepensionsalderen-nu-og-fremover/>. Accessed 23 Dec 2023
- Sundstrup E, Ajslev J, Andersen LL (2020) Sammenhæng mellem ny teknologi i seniorarbejdslivet og beslutningen om at forlade arbejdsmarkedet før eller efter folkepensionsalderen. *Tidsskrift for Arbejdsliv* 22:46–63.
<https://doi.org/10.7146/tfa.v22i1.120190>
- Viden På Tværs (2022) Her kan pædagogen arbejde hjemmefra og have fuldtid på fire dage. In: VPT. <https://vpt.dk/dagtilbud/her-kan-paedagogen-arbejde-hjemmefra-og-have-fuldtid-paa-fire-dage>. Accessed 23 Jan 2024

