

Analyse

5. maj

Seniorer arbejder mere og forventer at udskyde pensionen

Seniorer arbejder mere og fylder mere på det danske arbejdsmarked end tidligere. Og det skyldes ikke kun, at der er blevet flere ældre, eller at pensionsalderen er hævet.

Siden 2010 er beskæftigelsesgraden blandt seniorer steget, og gruppen spiller derfor i stigende grad en vigtig brik i arbejdsudbuddet i Danmark.

En ny analyse fra Kraka og Deloitte-samarbejdet Small Great Nation viser, at flere seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet. Mange forventer at udskyde pensionen, og andelen stiger, jo tættere de er på pensionsalderen.

Seniorer har generelt lavere jobmobilitet og bliver oftere i samme job i mange år. De seniorer, der skifter job sent i karrieren, har typisk en stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet og har typisk et ønske om at gøre endnu et karrieretræk, fremfor at finde en retrætepost, indtil de kan gå på pension.

Analysen viser også, at seniorer i beskæftigelse i gennemsnit har højere arbejdsglæde end yngre medarbejdere, hvilket kan være med til at forklare, hvorfor mange vælger at blive længere i job.

Det viser analysen:

- Antallet af fuldtidsbeskæftigede seniorer er steget 56 pct. siden 2010 og udgør nu 24 pct. af den samlede beskæftigelse.
- 73 pct. af de 55-64-årige i beskæftigelse har over fem års anciennitet i samme job, mod 40 pct. af de 30-44-årige i beskæftigelse.
- Seniorer i beskæftigelse er markant mere glade for deres arbejde end yngre kollegaer: 57 pct. af seniorer under folkepensionsalderen og 72 pct. over er i høj grad glade for deres arbejde, mod 53-54 pct. blandt yngre kollegaer. Over halvdelen af seniorer i beskæftigelse med lav arbejdsglæde forventer omvendt at gå på pension før folkepensionsalderen.
- To tredjedele af seniorer i beskæftigelse med under ét års anciennitet forventer at arbejde videre efter folkepensionsalderen, mod ca. 30 pct. af seniorer med længere anciennitet.

Kontakt

Cheføkonom
Mikael Bjørk Andersen
Tlf. 3147 9693
E-mail mba@kraka-economics.dk

Kommunikationschef
Tina Nikolajsen
Tlf. 2728 2733
E-mail tbn@kraka-economics.dk

1. Seniorer på arbejdsmarkedet

Flere ældre kan presse velfærden

Seniorer fylder mere og mere på arbejdsmarkedet

Den demografiske udvikling betyder, at ældre udgør en voksende del af befolkningen i Danmark og i store dele af den vestlige verden. Det rejser centrale spørgsmål om bæredygtigheden af de offentlige finanser, fordi en større ældre befolkning øger udgifterne til offentlig forsørgelse og sundhed, samtidig med at arbejdsstyrken udgør en mindre del af befolkningen.

Mangel på arbejdskraft kan øge behov for seniorer

Samtidig er dansk økonomi præget af høj beskæftigelse og mangel på arbejdskraft. Derfor er det afgørende, at flere seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet. For virksomhederne gør det seniorer til en vigtig del af arbejdsstyrken og skaber behov for større opmærksomhed på de medarbejdere, der befinder sig i slutningen af deres karriere, herunder deres arbejdsglæde, tilknytning til arbejdspladsen og ønsker til pensionstidspunkt.

Undersøger seniorers adfærd på arbejdsmarkedet

Denne analyse undersøger seniorers tilknytning til arbejdsmarkedet og deres adfærd i de sene karriereår. Vi ser på, hvordan seniorer adskiller sig fra øvrige lønmodtagere med hensyn til anciennitet, jobmobilitet og forventninger til pension. Analysen undersøger desuden, hvad der karakteriserer de seniorer, der forventer at blive længere på arbejdsmarkedet.

Boks 1 Sådan har vi gjort

For at udarbejde analysen af seniorers tilknytning til arbejdsmarkedet og adfærd i de sene karriereår anvendes forskellige datakilder for perioden 2010-2025.

I denne analyse defineres seniorer som personer på 55 år eller derover, i tråd med den gængse definition, der bl.a. anvendes af Beskæftigelsesministeriet. Gruppen opdeles desuden i personer under og over folkepensionsalderen. Med denne afgrænsning omfatter analysen både personer, der nærmer sig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, og personer, der har mulighed for at gå på pension, men vælger at forblive i beskæftigelse.

Følgende tabel viser pensionsalderen for den danske befolkning baseret på fødeår:

Tabel 1.1 Oversigt over hvornår borgere kan gå på folkepension

År	Folkepensionsalder (år)	Generation
2004-2018	65	Personer født efter 30. juni 1939
2019	65,5	Personer født mellem 1. januar og 30. juni 1954
2020	66	Personer født mellem 1. juli og 31. december 1954
2021	66,5	Personer født mellem 1. januar og 30. juni 1955
2022-2029	67	Personer født mellem 1. juli 1955 og 31. december 1962

Anm.: Tabel giver overblik over, hvornår borgere kan gå på folkepension.

Kilde: Egen tilvirkning pba. af <https://dreamgruppen.dk/modeller-og-metoder/befolkning/reformer-og-folkepensionsalder#1>

Det kan imidlertid diskuteres, om en fast aldersgrænse på 55 år fortsat er hensigtsmæssig. I takt med stigende levealder og en højere folkepensionsalder kan det argumenteres, at grænsen for, hvornår man betragtes som senior, bør justeres tilsvarende.

Opgørelsen af seniorer i beskæftigelse og seniorers beskæftigelsesgrad er baseret på data fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings database Jobindsats.dk, jf. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2026). Antallet af seniorer i beskæftigelse er omregnet til fuldtidsbeskæftigelse på baggrund af dataudtræk fra Jobindsats.dk vedrørende antallet af seniorer i befolkningen og deres gennemsnitlige beskæftigelsesgrad.

Lønmodtageres jobskifte fordelt på alder er opgjort efter samme metode som i analysen i kapitel 4.1, *Unge skifter job oftere end ældre, men ikke mere end i tidligere generationer*. Opgørelsen baserer sig på registerdata fra RAS-registeret, hvor befolkningens arbejdsmarkedsstatus opgøres årligt i november.

Arbejdstilsynet har spurgt medarbejdere i virksomheder om deres arbejdsmiljø, herunder emner, der knytter sig til trivsel på arbejdspladsen, jf. Arbejdstilsynet (2023). Spørgeskemaundersøgelserne er gennemført i 2012, 2014, 2016, 2018, 2021 og 2023. Spørgeskemaerne ændrede ordlyd i 2021 og 2023, men indeholder i høj grad de samme spørgsmål. Derfor indgår enkelte spørgsmål ikke i alle år.

Figur 1.3.b og figur 1.4 er baseret på 21.737 respondenter fra 2023, hvoraf 7.653 er 55 år eller derover. Figur 1.3.a, figur 1.5, figur 1.6 og figur 1.7 bygger på det samlede datasæt på 175.111 respondenter, hvoraf 51.768 er 55 år eller derover.

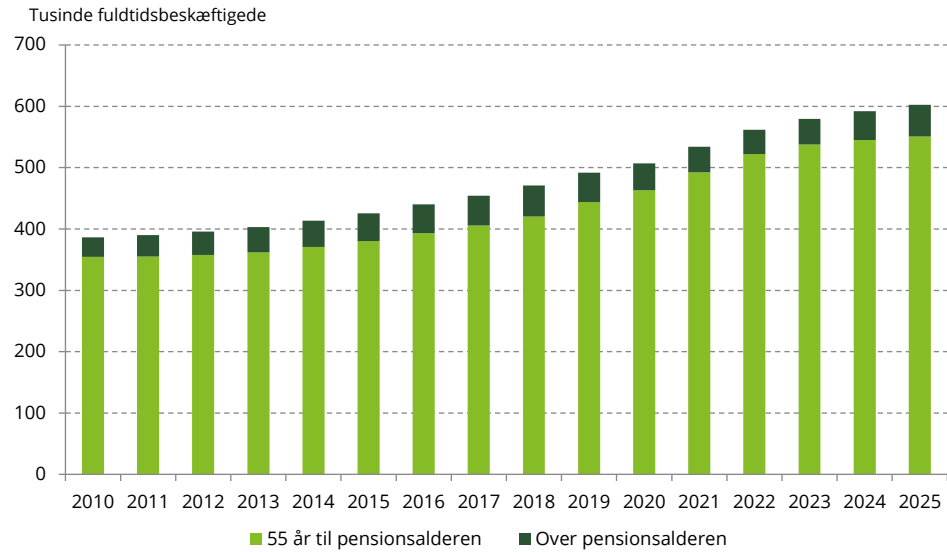
Flere seniorer på arbejdsmarkedet

Seniorer fylder gradvist mere på arbejdsmarkedet. I 2025 var der godt 600.000 fuldtidsbeskæftigede personer over 55 år, jf. figur 1.1. Det er markant flere end i 2010, hvor der var knap 390.000. Antallet af fuldtidsbeskæftigede seniorer er dermed steget med godt 210.000 personer i perioden, svarende til en stigning på 56 procent.

Stigende antal seniorer i beskæftigelse

Den samlede beskæftigelse i Danmark er også steget i perioden 2010-2025. Seniorernes beskæftigelse er dog vokset hurtigere end beskæftigelsen blandt øvrige aldersgrupper. I 2010 udgjorde seniorer 18 procent af den samlede fuldtidsbeskæftigelse, mens andelen var steget til 24 procent i 2025. En del af stigningen kan forklares med, at folkepensionsalderen i 2025 er to år højere end i 2010, at adgangen til tidlig tilbagetrækning er blevet reduceret, og at seniorer i dag udgør en større del af befolkningen.

Figur 1.1 Antal fuldtidsbeskæftigede seniorer over og under deres pensionsalder, 2010-2025



Anm.: Figuren viser antallet af seniorer over og under folkepensionsalderen, der er i arbejde i 2010-2025. Antal seniorer i beskæftigelse er omregnet til fuldtidsbeskæftigelse.

Kilde: Egen tilvirkning pba. Jobindsats.dk

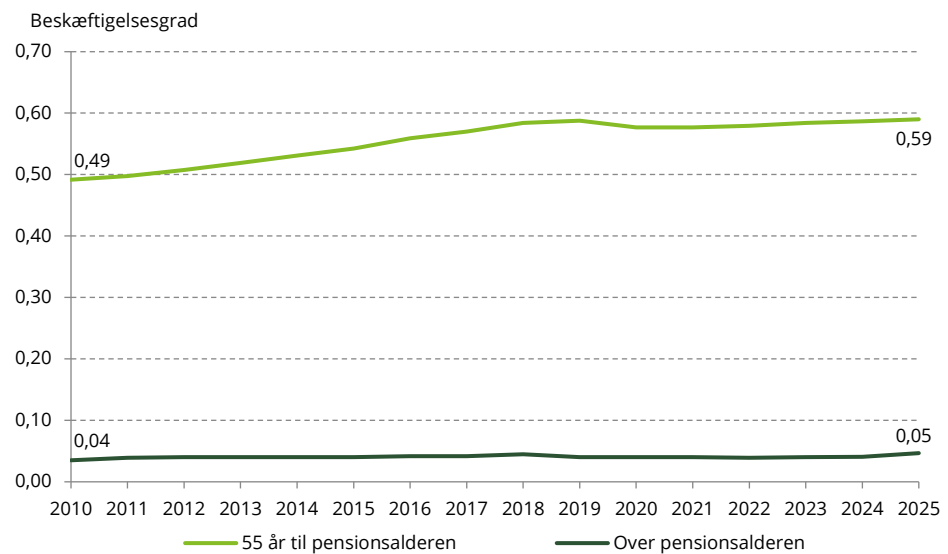
Flere seniorer arbejder, også efter folkepensionsalder

Stigningen i fuldtidsbeskæftigelsen er sket både blandt seniorer over og under folkepensionsalderen. Seniorer over folkepensionsalderen udgjorde i perioden 2010-2025 godt 8 procent af de fuldtidsbeskæftigede seniorer. At seniorer fylder mere på arbejdsmarkedet, betyder dog ikke nødvendigvis, at den enkelte senior arbejder mere end tidligere, fordi befolkningsgruppen over 55 år også er vokset i perioden. Derfor er det relevant at undersøge beskæftigelsesgraden, som tager højde for gruppens størrelse.

Seniorers beskæftigelsesgrad er også steget

Målt ved beskæftigelsesgraden arbejder seniorer også mere i dag end i 2010. Figur 1.2 viser udviklingen i beskæftigelsesgraden separat for seniorer under og over folkepensionsalderen. Beskæftigelsesgraden angiver andelen af befolkningsgruppen, der er i beskæftigelse, omregnet til fuldtidsbeskæftigelse. For seniorer under folkepensionsalderen er beskæftigelsesgraden steget fra 0,49 i 2010 til 0,59 i 2025. Det svarer til en stigning på 10 procentpoint. For seniorer over folkepensionsalderen er beskæftigelsesgraden steget fra 0,04 til 0,05. Det er fortsat en lille del af seniorerne over folkepensionsalderen, der er i fuldtidsbeskæftigelse, men andelen er steget svagt.

Figur 1.2 Seniorers gennemsnitlige beskæftigelsesgrad er steget, 2010-2025



Anm.: Figuren viser den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for seniorer under og over folkepensionsalderen. Beskæftigelsesgraden angiver andelen af en befolkningsgruppe, der er i beskæftigelse, omregnet til fuldtidsækvivalenter. Opgørelsen omfatter ordinær lønmodtagerbeskæftigelse inkl. fleksjob. De årlige beskæftigelsesgrader er beregnet som gennemsnittet af de månedlige beskæftigelsesgrader inden for året. I 2010 var der i gennemsnit 724.297 personer i aldersgruppen fra 55 år til folkepensionsalderen og 917.313 personer over folkepensionsalderen. I 2025 var der i gennemsnit 932.457 personer i aldersgruppen fra 55 år til folkepensionsalderen og 1.124.484 personer over folkepensionsalderen.

Kilde: Egen tilvirkning pba. Jobindsats.dk

Seniorer arbejder mere end tidligere

Seniorer arbejder altså mere i dag end i 2010, også når der tages højde for, at der er flere seniorer. Stigningen ser dog primært ud til at være sket fra 2010 til 2018. Blandt seniorer under folkepensionsalderen steg beskæftigelsesgraden med omtrent 10 procentpoint i denne periode, jf. figur 1.2. Siden 2018 har beskæftigelsesgraden været nogenlunde stabil.

Fokus på seniorers adfærd på arbejdsmarkedet

Seniorer minder ikke om deres yngre kollegaer, hvad angår anciennitet, jobskifte og forventninger til pensionsalder

Eftersom seniorer udgør en stadig større del af arbejdsstyrken, bliver det vigtigere for virksomheder at forstå, hvordan seniorer adskiller sig fra yngre medarbejdere. Det gælder både i forhold til jobmobilitet, anciennitet, arbejdsglæde og forventninger til pension. Den viden er central, hvis virksomheder skal blive bedre til at tiltrække og fastholde ældre medarbejdere.

Jobmobilitet understøtter gode match

Jobmobilitet er vigtig for et velfungerende arbejdsmarked, uanset lønmodtagerens alder. Når lønmodtagere skifter job, kan det bidrage til et bedre match mellem kompetencer og jobfunktioner og dermed til en mere effektiv reallokering af arbejdskraften. Jobskifte kan samtidig være forbundet med lønstigninger, enten fordi lønmodtageren forhandler sig til en højere løn, eller fordi vedkommende skifter til en mere produktiv virksomhed med højere lønniveau.

Seniorer har lavere jobmobilitet

Figur 1.3.a viser, at jobmobiliteten falder med alderen. Seniorer skifter altså job i mindre grad end yngre lønmodtagere. I perioden 2010-2023 skiftede i gennemsnit 14 procent af seniorerne job årligt, mens gennemsnittet på tværs af alle aldersgrupper var 20 procent. Jobskifte er her målt som skift mellem arbejdsadresser. Interne jobskifte inden for samme arbejdssted indgår derfor ikke. Ser man på udviklingen over tid, er der ikke tegn på, at seniorernes jobmobilitet nærmer sig de yngre aldersgruppers. Det skal dog bemærkes, at Juul (2026) finder, at seniorer i dag skifter job oftere end tidligere generationer af seniorer.

Lavere jobmobilitet kan også være positivt

Den lavere jobmobilitet blandt seniorer kan også være udtryk for noget positivt. Seniorer kan i højere grad have fundet en arbejdsplads og en jobfunktion, der passer til deres kompetencer og

præferencer. Den lavere jobmobilitet kan dermed afspejle, at seniorer oftere har fundet deres hylde på arbejdsmarkedet.

Seniorer har højere anciennitet

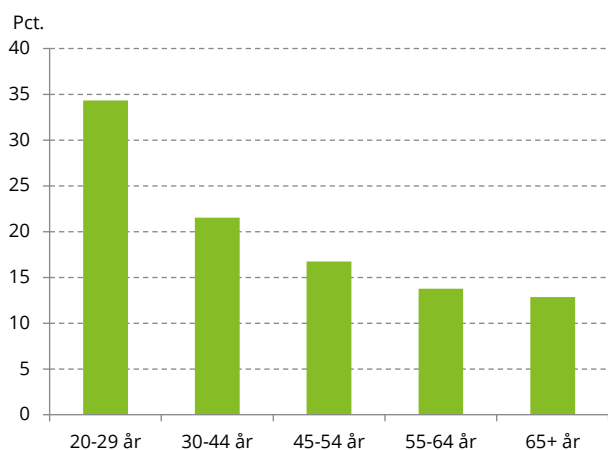
Den lavere jobmobilitet hænger sammen med, at seniorer ofte har længere anciennitet på deres nuværende arbejdsplads. Figur 1.3.b viser, at 73 procent af de adspurgte lønmodtagere i alderen 55-64 år og 78 procent af lønmodtagerne på 65 år eller derover har været i deres nuværende job i mere end fem år. Til sammenligning gælder det for 40 procent af de 30-44-årige.

Seniorer møder barrierer på arbejdsmarkedet

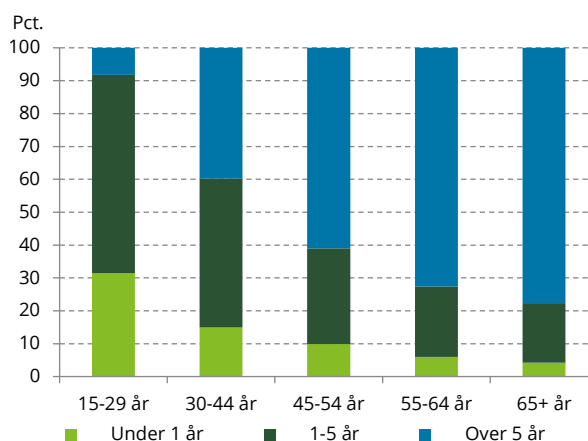
Den høje anciennitet kan afspejle, at jobsikkerhed og stabilitet fylder mere i de sene karriereår. Det kan også skyldes, at sandsynligheden for at finde et godt jobmatch stiger med erfaring på arbejdsmarkedet. Lavere jobmobilitet kan dog også afspejle barrierer på arbejdsmarkedet. Seniorer kan have sværere ved at finde nyt arbejde, hvis de møder aldersdiskrimination i ansættelsesprocesser. Qvist og Larsen (2025) finder bl.a., at aldersdiskrimination er udbredt i ansættelsesprocesser og er en af de mest betydningsfulde diskriminationsfaktorer. Der er derfor en risiko for, at virksomheder selv opbygger barrierer, der forhindrer dem i at ansætte det bedste match.

Figur 1.3 Jobskifte og anciennitet

Figur 1.3.a Andel personer med jobskifte fordelt på aldersgrupper



Figur 1.3.b Anciennitet i nuværende job fordelt på aldersgrupper



Anm.: Panel a viser andelen af personer med jobskifte fordelt på aldersgrupper. Figuren viser de gennemsnitlige andele for hver aldersgruppe i perioden 2010-2023. Panel b viser respondenternes svar på spørgeskemaundersøgelsen fra 2023. Spørgsmålet om anciennitet er baseret på respondenternes egen angivelse af, hvor længe de har været ansat på deres nuværende arbejdsplads. Data og metode for figuren fremgår af kapitlet om jobskifte.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelser udarbejdet af bl.a. Arbejdstilsynet.

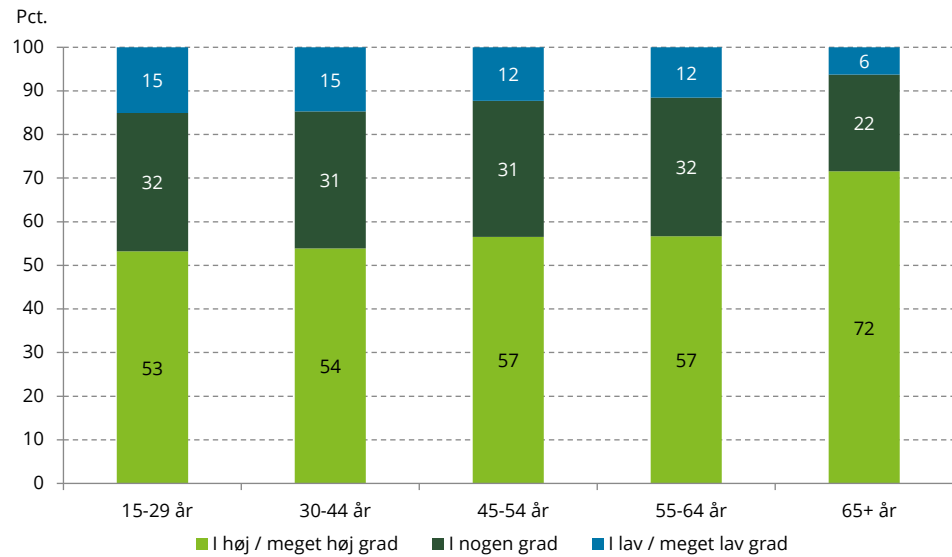
Seniorer har højere arbejdsglæde ...

Arbejdsglæde og selvtilid på arbejdspladsen kan ses som indikatorer for, om medarbejderen oplever et godt jobmatch. Figur 1.4 viser, at arbejdsglæde og selvtilid er højest blandt lønmodtagere over 65 år og lavest blandt de yngste aldersgrupper. Det kan indikere, at seniorer i højere grad har fundet et job, der passer til deres præferencer og kompetencer. Den højere arbejdsglæde kan samtidig være med til at forklare seniorernes lavere jobmobilitet, fordi tilfredshed med arbejdet mindsker incitamentet til at søge nye jobmuligheder. Arbejdsglæde kan derfor spille en vigtig rolle for seniorers tilknytning til arbejdspladsen og for, om de bliver længere i beskæftigelse.

... men resultater kan være påvirket af selektion

Den høje arbejdsglæde blandt seniorer skal dog fortolkes med et forbehold. Figur 1.4 omfatter kun seniorer, der fortsat er i beskæftigelse. Seniorer med lav arbejdsglæde kan i højere grad have trukket sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet. Det betyder, at de seniorer, der fortsat er i beskæftigelse, ikke nødvendigvis er repræsentative for hele aldersgruppen. Resultatet kan derfor delvist afspejle, at de mest tilfrodse seniorer bliver længst på arbejdsmarkedet.

Figur 1.4 Arbejdsglæde fordelt på aldersgrupper



Anm.: Figuren viser respondenternes svar i spørgeskemaundersøgelsen fra 2023. Respondenterne har besvaret spørgsmålet: "Giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?"

Kilde: Egne beregninger pba. spørgeskemaundersøgelser fra bl.a. Arbejdstilsynet.

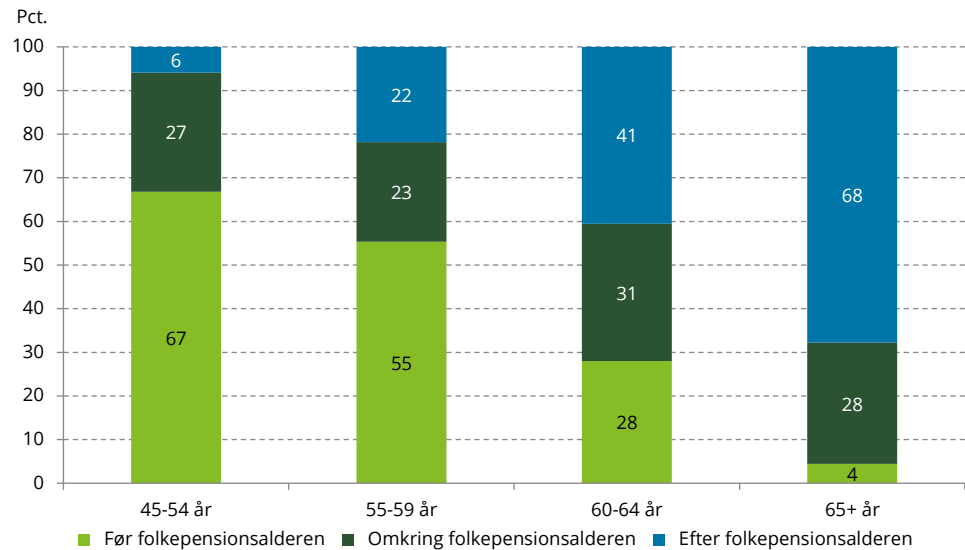
Seniorer ønsker at udskyde tilbagetrækning

Seniorer adskiller sig også fra yngre lønmodtagere, når de bliver spurgt til deres forventede pensionsalder. Figur 1.5 viser, at beskæftigede i stigende grad forventer at blive på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen, jo tættere de kommer på pensionsalderen. Blandt de 45-54-årige svarer 6 procent, at de forventer at gå på pension efter folkepensionsalderen. Det samme gælder for 22 procent af de 55-59-årige og 41 procent af de 60-64-årige. Resultatet hænger sammen med, at seniorer også har højere arbejdsglæde og selvtillid på arbejdspladsen end yngre aldersgrupper, jf. figur 1.4.

Forventninger til tilbagetrækning er ikke statiske

Resultatet peger på, at forventninger til tilbagetrækning ikke er statiske, men ændrer sig, i takt med at lønmodtagere nærmer sig folkepensionsalderen og får flere års erfaring på arbejdsmarkedet. Det skal dog bemærkes, at figur 1.5 kun omfatter lønmodtagere, der fortsat er i beskæftigelse. Seniorer med stærke præferencer for tidlig tilbagetrækning vil derfor i mindre grad være repræsenteret, fordi de allerede kan have forladt arbejdsmarkedet.

Figur 1.5 Forventet pensionsalder fordelt på alder



Anm.: Respondenterne har svaret på, hvornår de planlægger at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Besvarelsene stammer fra spørgeskemaer udfyldt i perioden 2012-2023.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik samt spørgeskemaundersøgelser fra bl.a. Arbejdstilsynet.

Forventninger til pension hænger sammen med anciennitet og arbejdsglæde

Forventninger til pension har stor betydning for seniorers tilknytning til arbejdsmarkedet. Derfor er det relevant at undersøge, om ønsket om at blive længere på arbejdsmarkedet hænger sammen med særlige karakteristika blandt seniorer.

Pensionsforventninger påvirker tilknytning

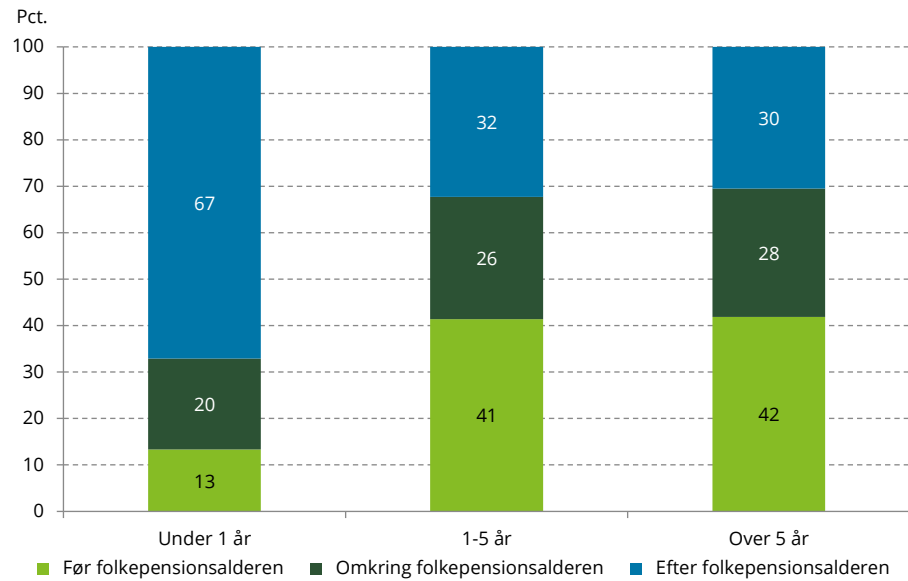
Seniorer med kort anciennitet forventer senere pension

Seniorers forventede pensionstidspunkt hænger sammen med, hvor længe de har været ansat på deres nuværende arbejdsplads. Figur 1.6 viser, at seniorer med kort anciennitet i højere grad forventer at udskyde pensionen. Blandt seniorer med under ét års anciennitet forventer to tredjedele at gå på pension efter folkepensionsalderen. Det samme gælder for omtrent 30 procent af seniorer med længere anciennitet. Det tyder på, at seniorer, der for nylig har skiftet job, adskiller sig fra øvrige seniorer ved at forvente flere år på arbejdsmarkedet.

Sent jobskifte kan signalere ønske om længere arbejdslev

En mulig fortolkning er, at seniorer med kort anciennitet udgør en selekteret gruppe med stærk arbejdsmarkedstilknytning. De har både søgt og opnået nyt job sent i karrieren. For virksomheder kan en senior, der aktivt søger nyt job, derfor i sig selv være et potentielt signal om, at personen ønsker at fortsætte med at arbejde efter folkepensionsalderen.

Figur 1.6 Forventet pensionsalder blandt 55+ årige fordelt på anciennitet



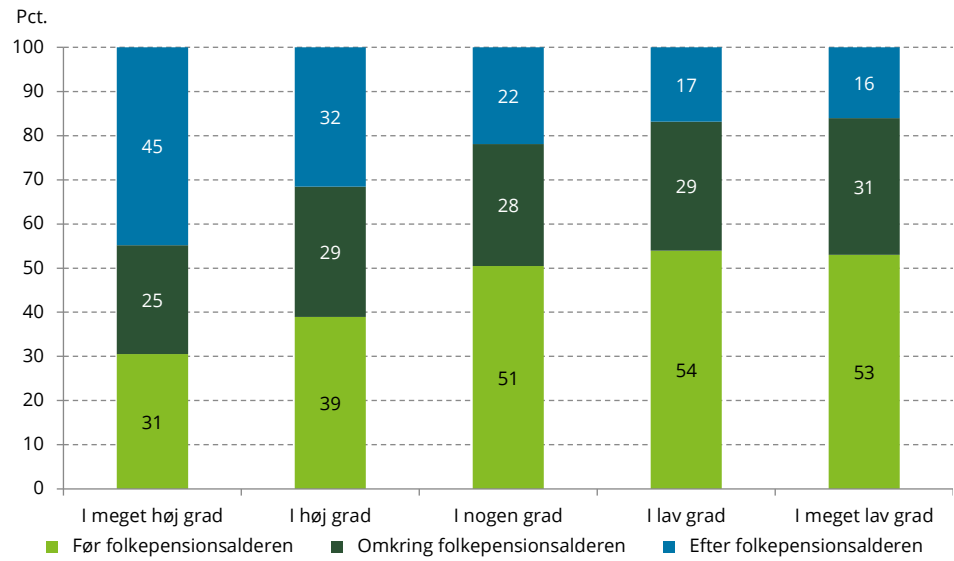
Anm.: Anciennitet er baseret på respondenternes egen angivelse af, hvor længe de har været ansat på deres nuværende arbejdsplads. Besvarelserne stammer fra spørgeskemaer udfyldt i perioden 2012-2023.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik samt spørgeskemaundersøgelser fra bl.a. Arbejdstilsynet.

Arbejdsglæde hænger sammen med senere pension

Forventning til pension hænger også sammen med seniorers arbejdsglæde og selvtillid på arbejdspladsen. Figur 1.7 viser, at seniorer med høj arbejdsglæde i højere grad forventer at udskyde pensionen til efter folkepensionsalderen. Omvendt ønsker over halvdelen af seniorerne med lav arbejdsglæde at trække sig tilbage før folkepensionsalderen. Sammenhængen peger på, at arbejdsglæde kan have betydning for incitamentet til at blive i beskæftigelse. Når arbejdet opleves som meningsfuldt og tilfredsstillende, bliver gevinsten ved at trække sig tilbage mindre i forhold til at blive i job.

Figur 1.7 Forventet pensionsalder blandt 55+ årige fordelt på arbejdsglæde



Anm.: Respondenterne har besvaret spørgsmålet: "Giver dit arbejde dig selvtilid og arbejdsglæde?" og angivet, hvornår de planlægger at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Besvarelserne stammer fra spørgeskemaer udfyldt i perioden 2012-2023. Det er ikke nødvendigvis en kausal sammenhæng, vi observerer.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik samt spørgeskemaundersøgelser fra bl.a. Arbejdstilsynet.

Sammenhænge er ikke nødvendigvis kausale

Figurerne viser tydelige sammenhænge mellem forventninger til pension og henholdsvis anciennitet og arbejdsglæde. De skal dog ikke tolkes som kausale effekter. Spørgeskemaerne omfatter kun personer, der fortsat er i beskæftigelse, og resultaterne kan derfor være påvirket af selektion.