



Det Nationale Forskningscenter  
for Arbejdsmiljø



# Motiver, muligheder og barrierer for et længere arbejdsliv i Danmark

SeniorArbejdsLiv: tidsudvikling fra 2018 til 2022

Lars Louis Andersen,  
Ole Henning Sørensen  
Annette Meng  
Emil Sundstrup

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København 2023



# **Motiver, muligheder og barrierer for et længere arbejdsliv i Danmark**

**SeniorArbejdsLiv: tidsudvikling fra 2018 til 2022**

**Lars Louis Andersen,  
Ole Henning Sørensen  
Annette Meng  
Emil Sundstrup**

## **NFA-rapport**

Titel	Motiver, muligheder og barrierer for et længere arbejdsliv i Danmark
Undertitel	SeniorArbejdsLiv: tidsudvikling fra 2018 til 2022
Forfattere	Lars Lous Andersen, Ole Henning Sørensen, Annette Meng, Emil Sundstrup
Udgiver	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
Udgivet	2023
Finansiel støtte	TrygFonden
ISBN	978-87-7904-414-2
Internetudgave	nfa.dk
Kontaktperson	Professor Lars L. Andersen, tlf. 3916 5319, e-mail: <a href="mailto:lla@nfa.dk">lla@nfa.dk</a>

### **Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø**

Lersø Parkallé 105  
2100 København Ø  
Tlf.: 39165200  
Fax: 39165201  
e-post: [nfa@nfa.dk](mailto:nfa@nfa.dk)  
Hjemmeside: [nfa.dk](http://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 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 30.000 +50-årige danskere. I rapporten her gives tidsudviklingen fra 2018 til 2022 i forhold til motiver, muligheder og barrierer for seniorers arbejdsmarkedstilknytning.

God læselyst

Professor Lars L. Andersen

# Indhold

<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>Indhold</b> .....	<b>4</b>
<b>Sammenfatning</b> .....	<b>5</b>
<b>Indledning</b> .....	<b>6</b>
<b>Metoder</b> .....	<b>8</b>
<b>Resultater og fortolkning</b> .....	<b>9</b>
Forventet tilbagetrækningsalder.....	9
Helbred.....	10
Forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet .....	11
Hvad skal der til for at blive længere på arbejdsmarkedet? .....	17
Muligheder på arbejdspladsen .....	21
Aldersdiskrimination .....	24
<b>Konklusion</b> .....	<b>26</b>
<b>Referencer</b> .....	<b>27</b>

# Sammenfatning

Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet kan ske tidligt eller sent i livet og kan både foregå som et valg eller være ufrivillig. Årsagerne til tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet eller valget om at arbejde til en høj alder er komplekse og dynamiske. Formålet med rapporten er at analysere tidsudviklingen fra 2018 til 2022 i de motiver, muligheder og barrierer for at arbejde til en højere alder, som +50-årige i Danmark oplever. En 50-årig i dag kan se frem til ca. 20 år mere på arbejdsmarkedet. Grunden til, at vi inkluderer personer allerede fra 50-årsalderen i analysen er, at det giver et bedre grundlag for at forebygge tidlig afgang fra arbejdsmarkedet og fremme et langt og sundt seniorarbejdsliv.

Tallene i rapporten er baseret på 1., 2. og 3. runde (2018, 2020 og 2022) af SeniorArbejdsLivs repræsentative undersøgelse blandt +50-årige lønmodtagere i Danmark. Rapporten inkluderer spørgeskemabesvarelser om helbred, forventede årsager til afgang fra arbejdsmarkedet, hvad der kan få seniorerne til at forblive på arbejdsmarkedet, og muligheder på arbejdspladsen for at tilpasse seniorarbejdslivet.

Analysen viser, at flere har en forventning om at arbejde til en højere alder:

- Andelen af beskæftigede seniorer, der forventer at forlade arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen, er steget fra 19 % og 20 % i henholdsvis 2018 og 2020 til 23 % i 2022.

Analysen viser også en række ændringer relateret til helbred, ønske om mere fritid og oplevelsen af aldersdiskrimination. De væsentligste er:

- Andelen af beskæftigede seniorer med dårligt eller mindre godt helbred er steget fra 10 % i 2018 til henholdsvis 13 % og 14 % i 2020 og 2022 (ikke signifikant stigning fra 2020 til 2022).
- Andelen af beskæftigede seniorer, der forventer, at dårligt fysisk helbred bliver årsagen til, at de forlader arbejdsmarkedet, er steget fra 18 % i 2018 til 23 % i 2020 og er stadig på 23 % i 2022.
- Andelen af beskæftigede seniorer, der forventer at forlade arbejdsmarkedet, fordi de ikke længere vil kunne klare arbejdet, er steget fra 25 % i 2018 til 30 % i 2020 og er stadig på 30 % i 2022.
- Andelen af beskæftigede seniorer, der forventer, at ønsket om mere fritid bliver årsagen til, at de forlader arbejdsmarkedet, er steget fra 43 % i 2018 til 46 % i 2020 og yderligere til 50 % i 2022.
- Andelen af beskæftigede seniorer, der har oplevet diskrimination pga. alder, er steget fra 5 % i 2018 til 7 % i 2020 og yderligere til 9 % i 2022, mens tilsvarende tal for ledige seniorer er steget fra 27 % i 2018 til 36 % i 2020 og yderligere til 45 % i 2022.

Når man spørger seniorerne om, hvad der skal til, hvis de skulle blive længere tid på arbejdsmarkedet end ellers planlagt, spiller faktorer som mulighed for nedsat arbejdstid, mere fritid, øget fleksibilitet, økonomi og bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø ind. Der er dog nogle væsentlige ændringer i perioden fra 2018 til 2022, relateret til et generelt ønske om mere fritid.

Seniorerne ville arbejde længere, hvis der var mulighed for ...

- ... længere ferier, som er steget fra henholdsvis 28 % og 27 % i 2018 og 2020 til 33 % i 2022.
- ... flere seniordage/seniorfridage, som er steget fra henholdsvis 40 % og 38 % i 2018 og 2020 til 44 % i 2022.
- ... at gå på nedsat tid, som er steget fra 48 % i 2020 til 50 % i 2022 (ikke målt i 2018).

Når man spørger seniorerne om, hvilke konkrete muligheder de har på arbejdspladsen for at tilpasse seniorarbejdslivet, er de mest udbredte muligheder fleksible arbejdstider, behandlingsordning, nedsat tid uden økonomisk kompensation, ekstra fridage, kompetenceudvikling og fysisk træning. Der ses visse ændringer i perioden fra 2018 til 2022, hvor mulighed for ...

- ... fleksible arbejdstider er steget fra 27 % i 2018 til 29 % i 2020 og yderligere til 32 % i 2022.
- ... nedsat arbejdstid uden økonomisk kompensation er steget fra 27 % i både 2018 og 2020 til 30 % i 2022.

Samlet set viser analysen, at flere seniorer forventer at forlade arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen. Dette på trods af, at flere oplever helbredsrelaterede udfordringer i arbejdslivet. Ønsket om mere fritid er generelt stigende, hvilket også reflekteres i, at mulighederne for mere fleksible arbejdstider og nedsat arbejdstid allerede er steget.

Resultaterne skal ses i lyset af den udvikling, der har været i samfundet i perioden. Tallene fra 2020 er indsamlet lige efter første COVID-19-bølge i Danmark, og den verdensomspændende pandemi har sandsynligvis påvirket svarene i forhold til helbred og bekymringer i relation til dette. Det kan også tænkes, at ændrede arbejdsformer under pandemien har medført ændrede tanker om work-life-balance og vigtigheden af fleksibilitet. Tallene i 2022 er indsamlet i en periode med historisk høj beskæftigelse og lav ledighed, som muligvis har gjort, at flere personer med helbredsudfordringer er kommet i beskæftigelse. Endvidere har den omfattende debat i medierne i forhold til aldersdiskrimination og den stigende folkepensionsalder muligvis påvirket svarene.

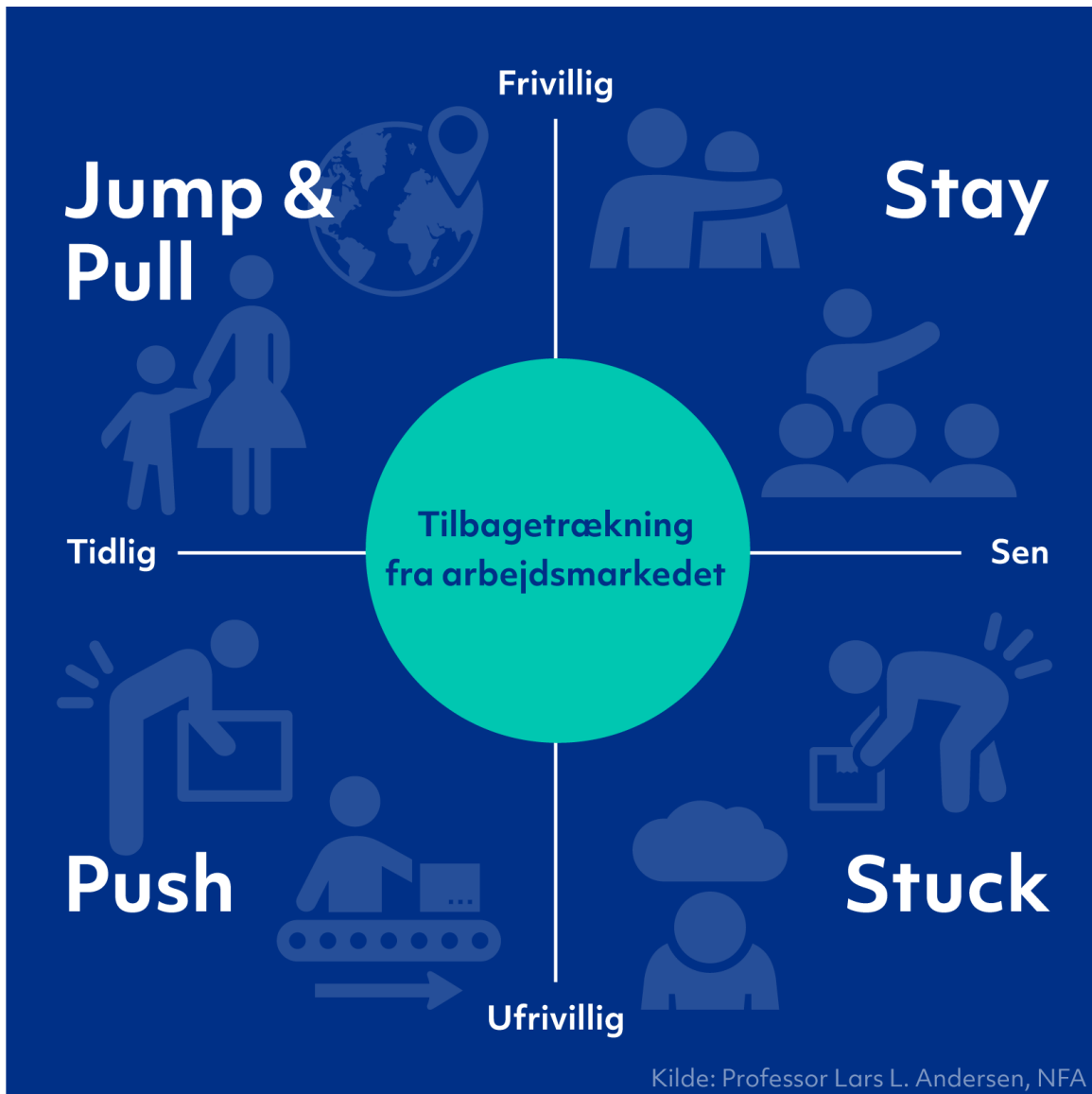
## Indledning

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 afvikle efterlønsordningen og hæve folkepensionsalderen for at få flere danskere til at blive længere på arbejdsmarkedet. Dette har ført til flere offentlige debatter om seniorers deltagelse på arbejdsmarkedet og fokus på, hvordan man kan hjælpe dem, der ikke kan fortsætte. Der er positive tendenser for seniorernes arbejdsmarkedstilknytning, da flere seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet end tidligere. Men mens nogle seniorer er i stand til at fortsætte et længere arbejdsliv, kan det være svært for andre. Tidlig pension (Arne-pension) og Seniorpension er muligheder – forudsat at visse betingelser er opfyldt - for at trække sig tilbage før den lovbestemte folkepensionsalder for dem, der ikke kan



eller vil fortsætte. Men det vil kun være en mindre del af befolkningen, der vil være omfattet af sådanne ordninger.

Årsagerne til, at seniorer forlader arbejdsmarkedet tidligt eller vælger at arbejde til en meget høj alder, er komplekse og dynamiske. Afgang fra arbejdsmarkedet kan foregå med større eller mindre grad af frivillighed (valg) og ufrivillighed (pres eller nødt til det).



**Figur 1:** Begreberne push, stay, jump, pull og stuck i forbindelse med tidlig/sen og ufrivillig/frivillig tilbagetrækning.

For at forstå og beskrive de mekanismer, der spiller ind, anvendes begreberne *push*, *stay*, *jump*, *pull* og *stuck* (**Figur 1**) (Andersen et al. 2020a).

- Push refererer til mekanismer, der skubber personer ud af arbejdsmarkedet før tid, eksempelvis dårligt helbred, for hårdt arbejde eller aldersdiskrimination (Andersen et al. 2021b).

- Stay refererer til mekanismer, der fremmer valget om at blive længe på arbejdsmarkedet, eksempelvis gode relationer til kolleger og spændende og meningsfyldt arbejde (Andersen et al. 2020b).
- Jump og pull refererer til mekanismer, der fremmer valget om at forlade arbejdsmarkedet før tid, f.eks. et ønske om mere fritid (jump) eller mulighed for at få efterløn (pull).
- Stuck refererer til mekanismer, der fastlåser folk på arbejdsmarkedet i længere tid, end de selv ønsker eller føler, at de er i stand til, f.eks. følelsen af at være nedslidt uden at have råd til at forlade arbejdsmarkedet.

Formålet med denne rapport er at analysere tidsudviklingen fra 2018 til 2022 i de motiver, muligheder og barrierer for at arbejde til en højere alder, som seniorer i Danmark oplever.

## Metoder

Metoderne for undersøgelsen beskrives detaljeret i videnskabelige artikler, der kan findes på PubMed med søgeordet 'Seniorworkinglife'. 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 given alder. Først spørges deltagerne om, ved hvilken alder de forventer at forlade arbejdsmarkedet helt. I forlængelse af dette spørges de om, hvilke grunde der kan have betydning for dette (f.eks. dårligt helbred eller for at få mere fritid), samt hvad der skal til, hvis de skulle forestille sig at blive længere på arbejdsmarkedet (f.eks. hvis arbejdet ikke var så anstrengende). Endvidere spørges de ind til, hvilke muligheder de har på arbejdspladsen (f.eks. nedsat arbejdstid, fleksible arbejdstider, kompetenceudvikling).

Der er i 2018, 2020 og igen 2022 udtrukket stikprøver gennem Danmarks Statistik blandt forskellige grupper af +50-årige i Danmark. I 2018 blev der udtrukket en stikprøve på 30.000 personer, hvoraf 18.000 var beskæftigede ud fra kriterierne, at de skulle have arbejdet i minimum 20 timer om ugen i mindst halvdelen af det seneste år samt have været i arbejde den seneste måned. Alle personer fra 2018, der svarede på spørgeskemaet, har modtaget spørgeskema igen i 2020, og der blev yderligere suppleret op med en stikprøve, så det samlede antal personer, der blev inviteret, også var 30.000 i 2020. Samme procedure er brugt fra 2020 til 2022. Ud af de ca. 18.000 inviterede beskæftigede har ca. 12.000 besvaret spørgeskemaet i hver runde. Der er kun inkluderet personer, der i spørgeskemabesvarelsen bekræfter, at de er beskæftigede.

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. Tallene er yderligere opdelt efter jobtype (arbejde med symboler, arbejde med mennesker, arbejde med produktion). Til denne inddeling blev følgende spørgsmål benyttet: "*Hvad arbejder du først og fremmest med i dit daglige arbejde?*" med følgende tre svarkategorier: 1) Kontorarbejde, administration, analyse, IT, 2) Arbejde med mennesker, service, omsorg, 3) Arbejde med at bearbejde, producere eller flytte ting. Svarkategori 1 betegnes som arbejde med

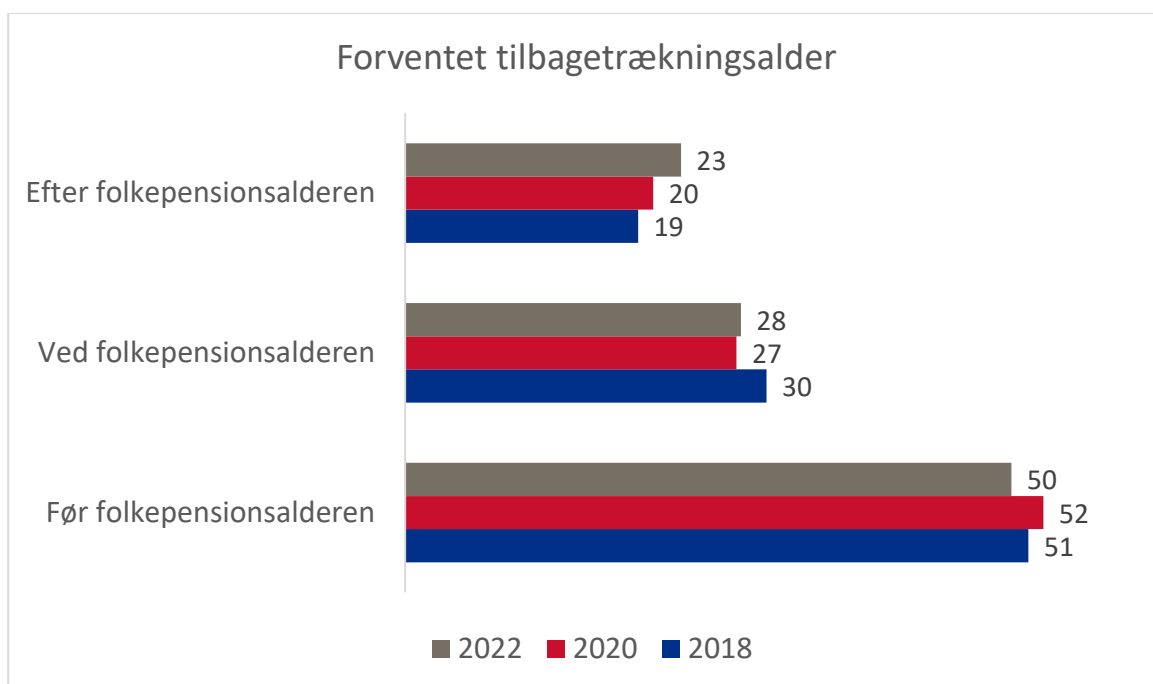
symboler, svarkategori 2 betegnes som arbejde med mennesker, og svarkategori 3 betegnes som arbejde med produktion (Sundstrup et al. 2020a). Inddelingen er altså baseret på personernes egen vurdering af, i hvilken kategori deres job passer bedst ind. Undersøgelsens design og analyser er deskriptive og gør det muligt at se på tidsudviklingen af forskellige aspekter af seniorers arbejdsmiljø og helbred samt i de motiver, muligheder og barrierer, de oplever for at arbejde til en højere alder. Det observationelle og deskriptive design i undersøgelsen muliggør ikke at konkludere noget entydigt om årsag og virkning (dvs. hvad der eventuelt forårsagede en udvikling). I fortolkningen af rapportens analyser gives enkelte bud på, hvad der muligvis kan ligge til grund for nogle af de tidsmæssige udviklinger.

## Resultater og fortolkning

De enkelte spørgsmål, seniorernes besvarelser og fortolkningen af disse besvarelser gives i det følgende. For læsbarhedens skyld er de mange statistiske test og p-værdier ikke angivet, men dér, hvor der i prosa angives en 'stigning' eller et 'fald', er der tale om statistisk signifikante forskelle.

Gennemsnitsalderen for de +50-årige beskæftigede, der danner basis for tallene i denne rapport, er henholdsvis 56,6 år, 57,0 og 57,6 år i 2018, 2020 og 2022. Da SeniorArbejdsLiv-undersøgelsen er repræsentativ for +50-årige beskæftigede, skyldes denne stigende tendens i gennemsnitsalder primært, at folkepensionsalderen steg fra 65 år i 2018 til 66 år i 2020 og yderligere til 67 år i 2022.

### Forventet tilbagetrækningsalder

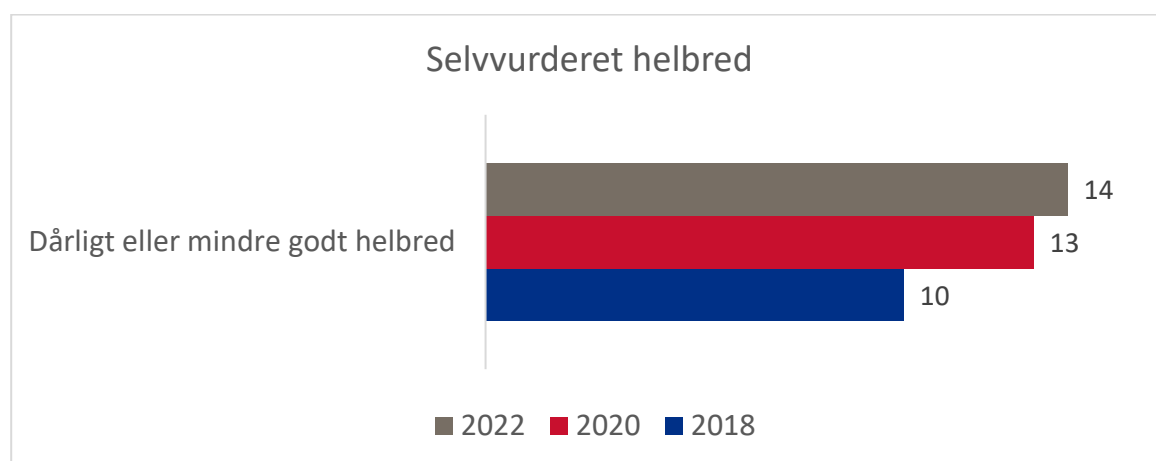


**Figur 2:** Ved hvilken alder forventer du at forlade arbejdsmarkedet helt?

I 2018, 2020 og 2022 var det omtrent hver anden senior, der forventede at forlade arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen<sup>1</sup>, og ca. hver femte, der forventede at fortsætte arbejdet til efter folkepensionsalderen (**Figur 2**). På trods af den stigende folkepensionsalder i perioden er der stadig flere og flere, der forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen. Således er andelen, der forventer at forlade arbejdsmarkedet efter den officielle folkepensionsalder, steget fra 19 % og 20 % i henholdsvis 2018 og 2020 til 23 % i 2022.

## Helbred

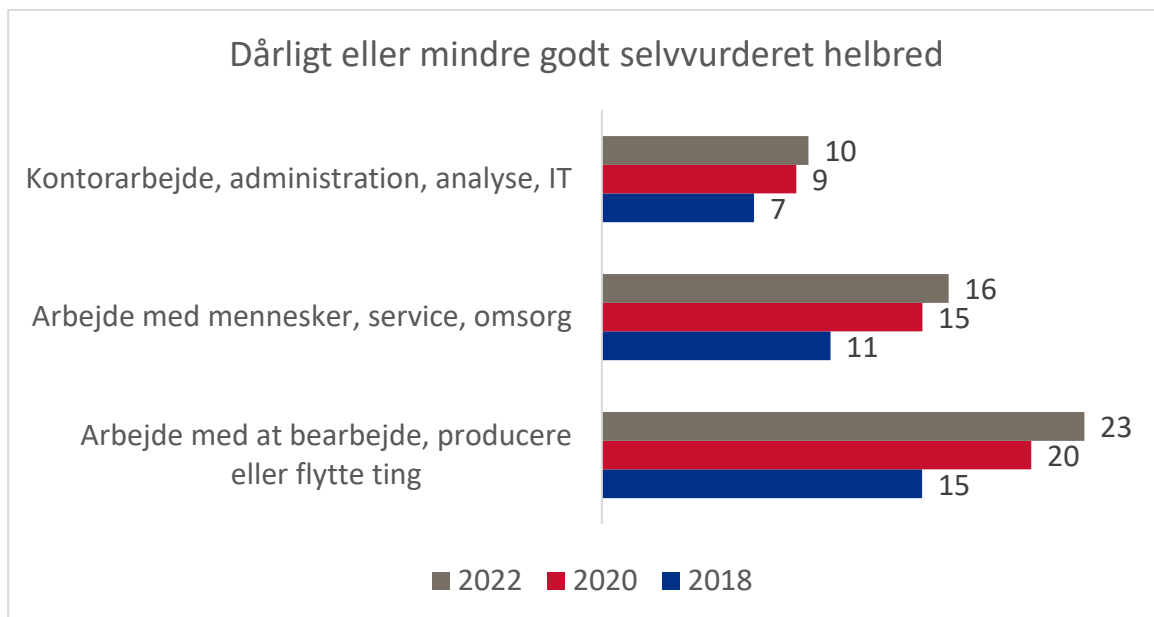
Dårligt helbred er en typisk årsag til at forlade arbejdsmarkedet tidligt. Vi vil i det følgende gennemgå selvoplevet helbred blandt seniormedarbejderne og dernæst dykke ned i nogle af de forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet, som seniorerne selv peger på, og hvad der skulle til, hvis de skulle blive i længere tid på arbejdsmarkedet.



**Figur 3:** Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?

**Figur 3** viser, at andelen af +50-årige lønmodtagere med dårligt eller mindre godt helbred er steget fra 10 % i 2018 til henholdsvis 13 % i 2020 og 14 % i 2022. Der kan være flere mulige årsager til dette. Da folkepensionsalderen er steget i perioden, er de +50-årige beskæftigede i Danmark i gennemsnit blevet ca. ét år ældre. Dette kan i sig selv ikke forklare de 4 procentpoints stigning i andelen med dårligt helbred. Der er flere andre faktorer, som kan tænkes at spille ind. De generelle helbredsbekymringer, som COVID-19-pandemien skabte, kan muligvis have påvirket seniorernes opfattelse af eget helbred. Det er dog mere sandsynligt, at dette påvirkede svarene mere i 2020 end 2022, da tilstanden virkede mere normaliseret i 2022. Det er også muligt, at ændrede arbejdsforhold og -miljø under og efter pandemien har påvirket vurderingen af eget helbred. Endelig kan det tænkes, at faldet i ledighed siden 2018 har gjort, at personer, der ellers ville have svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet – f.eks. på grund af dårligt helbred – nu er kommet i beskæftigelse.

<sup>1</sup> Folkepensionsalder i forhold til hvornår man er født, eksempelvis vil folkepensionsalderen stige til 68 år i 2030



**Figur 4:** Dårligt eller mindre godt selv vurderet helbred, opdelt efter jobtype.

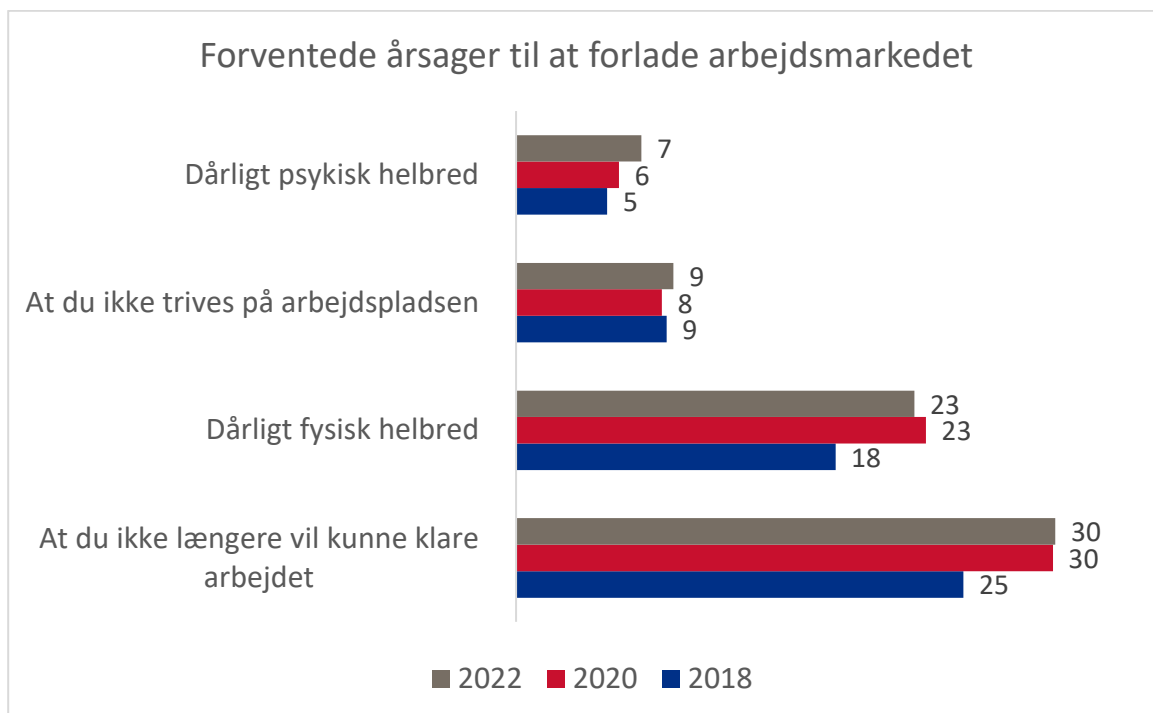
Når man opdeler helbredsdata på jobtype (**Figur 4**), har dem med mere fysisk betonet arbejde (arbejde med mennesker og arbejde med produktion) generelt dårligere helbred end dem med kontorarbejde. I perioden fra 2018 til 2020 til 2022 ses endvidere den største stigning i dårligt eller mindre godt helbred blandt dem, der arbejder med henholdsvis mennesker og produktion, sammenlignet med dem, der har kontorarbejde. Stigningen er særlig markant hos dem, der arbejder med produktion, hvor der var en yderligere stigning fra 2020 til 2022. Det kan muligvis skyldes, at et generelt øget pres på produktionen i en periode med mangel på arbejdskraft har ført til et øget pres på medarbejderne, hvilket har påvirket helbredet negativt.

Nylige forskningsresultater fra NFA's undersøgelse Arbejdsmiljø & Helbred har vist, at høje fysiske krav i arbejdet påvirker de ældre arbejdstageres helbred (risiko for langtidssygefravær) i højere grad end de yngre (Andersen et al. 2021b).

## Forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet

De beskæftigede seniorer har først svaret på spørgsmålet "Ved hvilken alder forventer du at forlade arbejdsmarkedet helt?" [år]. Herefter er de blevet præsenteret for følgende formulering "Du svarede, at du forventer at forlade arbejdsmarkedet, når du er [indsat svar: år]. Vælg de grunde der kan have betydning for dette.". Her kunne de vælge mellem 15 forskellige forventede årsager i et multiple-choice-batteri (mulighed for at vælge flere). Der var også en 16. mulighed 'Ingen af ovenstående'. Hver enkelt deltager er i spørgeskemaet blevet præsenteret for de 15 muligheder i tilfældig rækkefølge, og altid med mulighed nr. 16 'Ingen af ovenstående' til sidst. I afsnittet præsenteres først push-faktorerne, herefter jump og til sidst normer.

## Push - helbred og krav i arbejdet



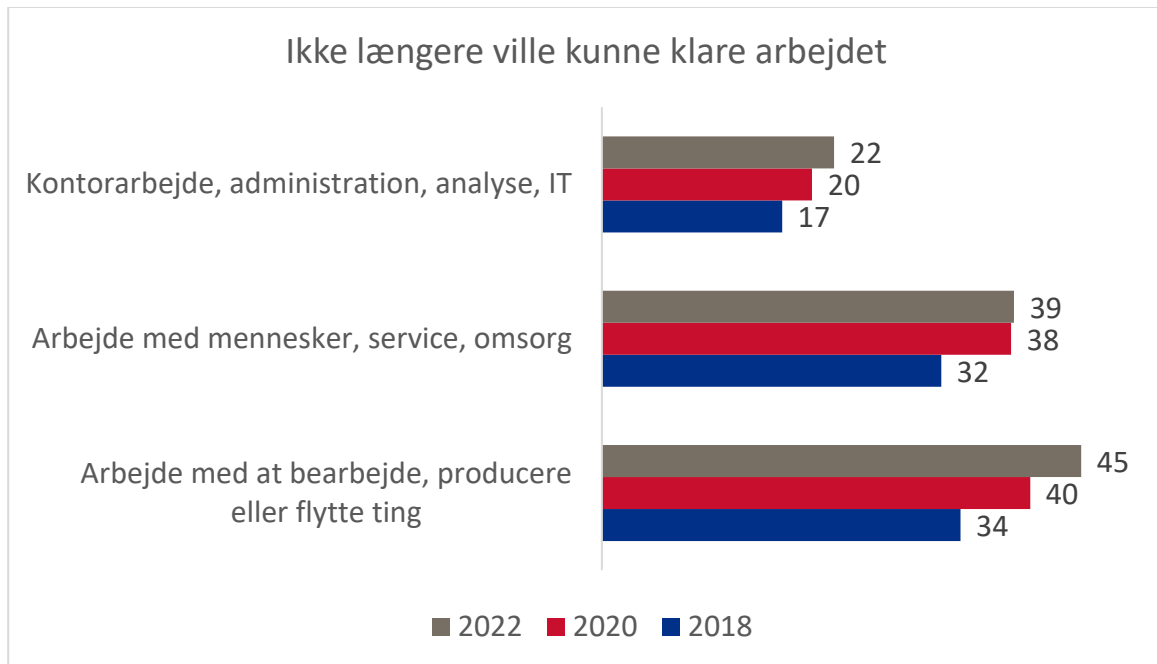
**Figur 5:** Forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet – push-faktorer.

De beskæftigede seniorer er blevet spurgt om, hvilke helbreds- og arbejdsmæssige faktorer, de forventer, der bliver årsag til, at de forlader arbejdsmarkedet (Figur 5). Generelt spiller dårligt fysisk helbred en større rolle end dårligt psykisk helbred. I 2018 var der 18 %, der forventede, at dårligt fysisk helbred bliver årsagen til, at de forlader arbejdsmarkedet. Dette steg til 23 % i 2020 og forblev på 23 % i 2022. Mens det kun var 5 % i 2018, der angiver dårligt psykisk helbred som årsag, med en stigning til 7 % i 2022. Den største andel peger dog på, at man "ikke længere ville kunne klare arbejdet" som forventet årsag til at forlade arbejdsmarkedet, med en stigning fra 25 % i 2018 til 30 % i 2020 og 2022.

Oplevelsen af ikke længere at kunne klare arbejdet kan være udtryk for, at der er ubalance mellem jobkrav og individuelle ressourcer (Bakker and Demerouti 2007). Det kan dreje sig om både fysiske, mentale (fx højt arbejdstempo) og følelsesmæssige krav. Ressourcer skal forstås i bred forstand og inkluderer eksempelvis godt helbred, gode samarbejdsrelationer og indflydelse i arbejdet mv. Ubalance mellem jobkrav og ressourcer kan således både være en konsekvens af en stigning i kravene i arbejdet, men også en nedgang i ressourcerne eller en kombination af dette. Når der ikke er balance mellem jobkrav og ressourcer, påvirker det ikke kun arbejdsevnen, men også medarbejdernes engagement i arbejdet (Nahrgang et al. 2011), og kan derved forventes at påvirke både, i hvilken grad medarbejderne kan og er motiverede for at blive i arbejdet.

Dette stemmer overens med, at der i samme periode er kommet flere, som vurderer at have dårligt helbred (Figur 3), altså oplever en nedgang i ressourcerne. Der kan dog også være andre underliggende årsager, såsom indflydelse af debatten i medierne om den stigende folkepensionsalder. Det er muligt, at nogle seniorer er blevet påvirket af, at vi som helhed forventes at arbejde til en højere alder og er blevet mere bekymrede for, om

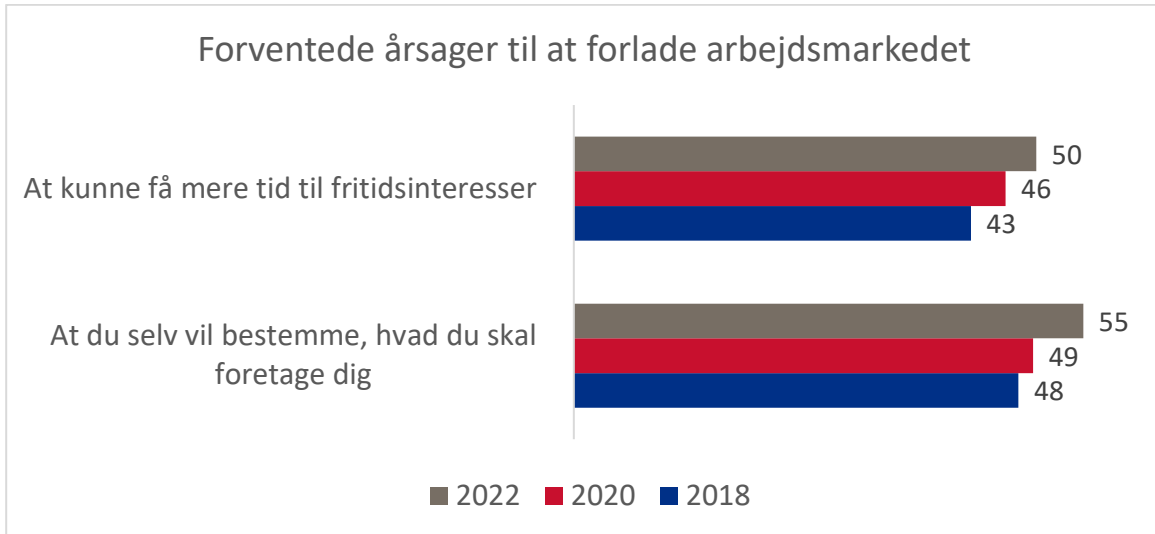
det kan lade sig gøre for dem selv. Dette skal dog ses i lyset af, at flere faktisk forventer at fortsætte arbejdet til efter folkepensionsalderen (**Figur 2**).



**Figur 6:** Forventer at forlade arbejdsmarkedet, fordi man ikke længere kan klare arbejdet, opdelt efter jobtype.

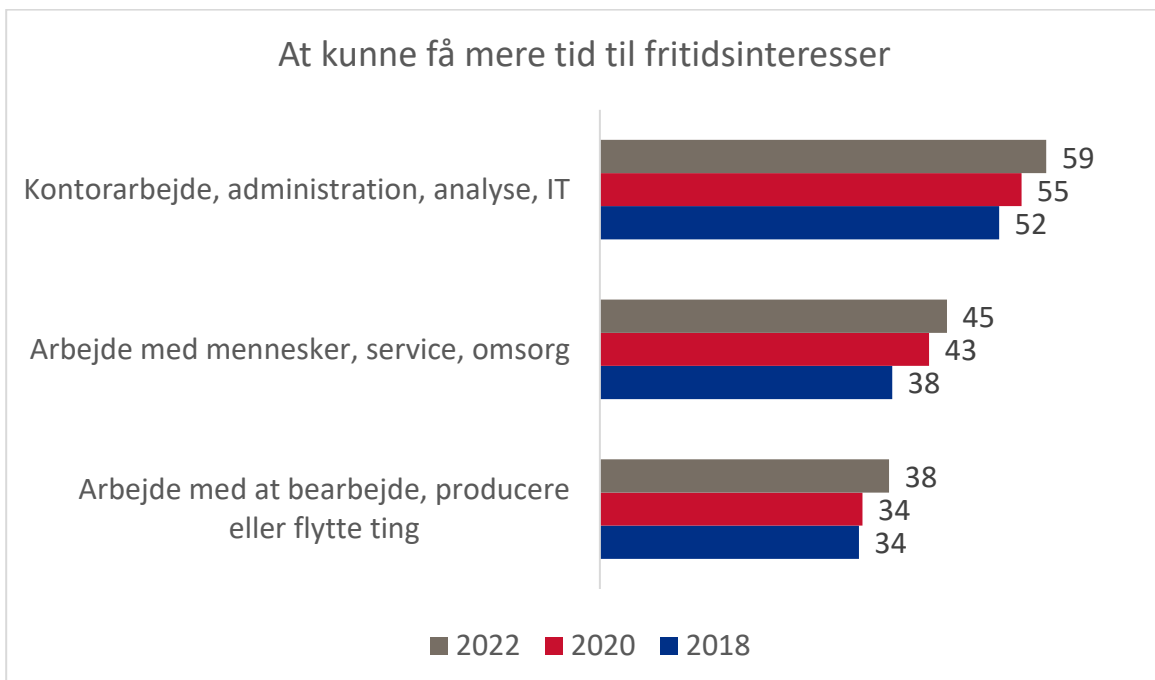
Når man deler svarene op efter jobtyper, er det tydeligt, at det primært er dem, der arbejder med produktion og mennesker, der forventer, at årsagen til at forlade arbejdsmarkedet vil være, at de ikke længere kan klare arbejdet (**Figur 6**). Det er endvidere disse jobtyper, hvor der er den største stigning fra 2018 til 2022. Arbejde med at bearbejde, producere eller flytte ting er generelt karakteriseret ved manuelt arbejde med høje fysiske krav i arbejdet f.eks. løft af byrder, arbejde med arme over skulderhøjde, arbejde med ryggen vredet og foroverbøjet. Her er der en stigning på 11 procentpoint fra 2018 til 2022. Arbejde med mennesker, service og omsorg involverer f.eks. håndtering af patienter på hospitaler eller borgere i eget hjem, hvilket også kan være fysisk krævende. Men denne type arbejde er også forbundet med høje følelsesmæssige og mentale krav såsom højt arbejdspress. Her er der en stigning på 7 procentpoint fra 2018 til 2022. Blandt dem med kontorarbejde er der en stigning på 5 procentpoint fra 2018 til 2022. Kontorarbejde er typisk i langt mindre grad forbundet med høje fysiske og følelsesmæssige krav. I stedet kan stigningen være udtryk for en stigning i det, man kalder kvantitative krav i arbejdet fx arbejdstempo, stramme deadlines og arbejdsbyrde. Afhængigt af jobtypen er det således i 2022 mellem 22 % og 45 % af de beskæftigede seniorer, der forventer at forlade arbejdsmarkedet før tid, fordi de ikke længere kan klare arbejdet.

## Jump – ønske om mere frihed og fritid



**Figur 7:** Forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet – jump-faktorer.

Ønske om mere fritid og selvbestemmelse er meget udbredte forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet, og således svarer næsten hver anden lønmodtager, at de forventer at forlade arbejdsmarkedet for at kunne få mere tid til fritidsinteresser (**Figur 7**). Fra 2018 til 2020 var der en stigning fra 43 % til 46 % i 'at kunne få mere tid til fritidsinteresser' som forventet årsag til at forlade arbejdsmarkedet. Dette steg yderligere til 50 % i 2022. I forhold til 'at du selv vil bestemme, hvad du skal foretage dig' var der en stigning fra 48 % og 49 % i henholdsvis 2018 og 2020 til 55 % i 2022.



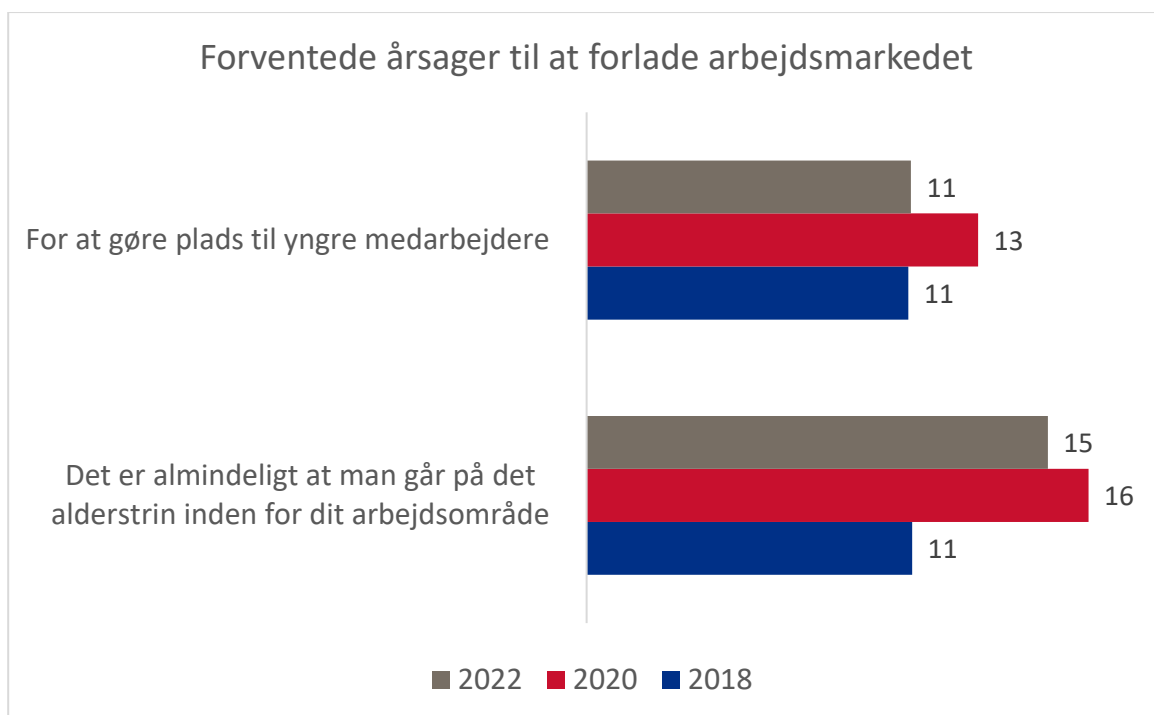
**Figur 8:** Forlade arbejdsmarkedet for at få mere tid til fritidsinteresser, opdelt efter jobtype.

Når man deler svarene op efter jobtyper, ses det, at der i perioden 2018 til 2022 er en generel stigning, dog primært for dem der arbejder med mennesker og på kontor (**Figur 8**). For dem, der arbejder med mennesker, kan stigningen muligvis hænge sammen med et øget pres på ansatte i sundhedssektoren under COVID-19-pandemien, som har skabt



en større længsel efter mere fritid. For ansatte med kontorarbejde har COVID-19-pandemien og deraf følgende mulighed for hjemmearbejde muligvis gjort, at nogle har fået øjnene op for andre ting i livet end arbejde. Andre kan have oplevet, at hjemmearbejde har ført til mere flydende grænser for arbejde, hvilket kan have en negativ indvirkning på oplevelsen af balance mellem arbejde og fritid. Hvis man oplever stigende krav i arbejdet (fx arbejdspress og arbejdsbyrde), kan det også påvirke balancen mellem arbejde og fritid, fx hvis man oftere bliver nødt til at arbejde over eller bliver mere træt efter arbejdet og mangler overskud til at dyrke sine fritidsinteresser. Det kan også tænkes, at den generelt stigende folkepensionsalder og den tilhørende samfundsdebat har fået flere til at tænke over, at der skal være tid til at nyde livet efter pensionsalderen.

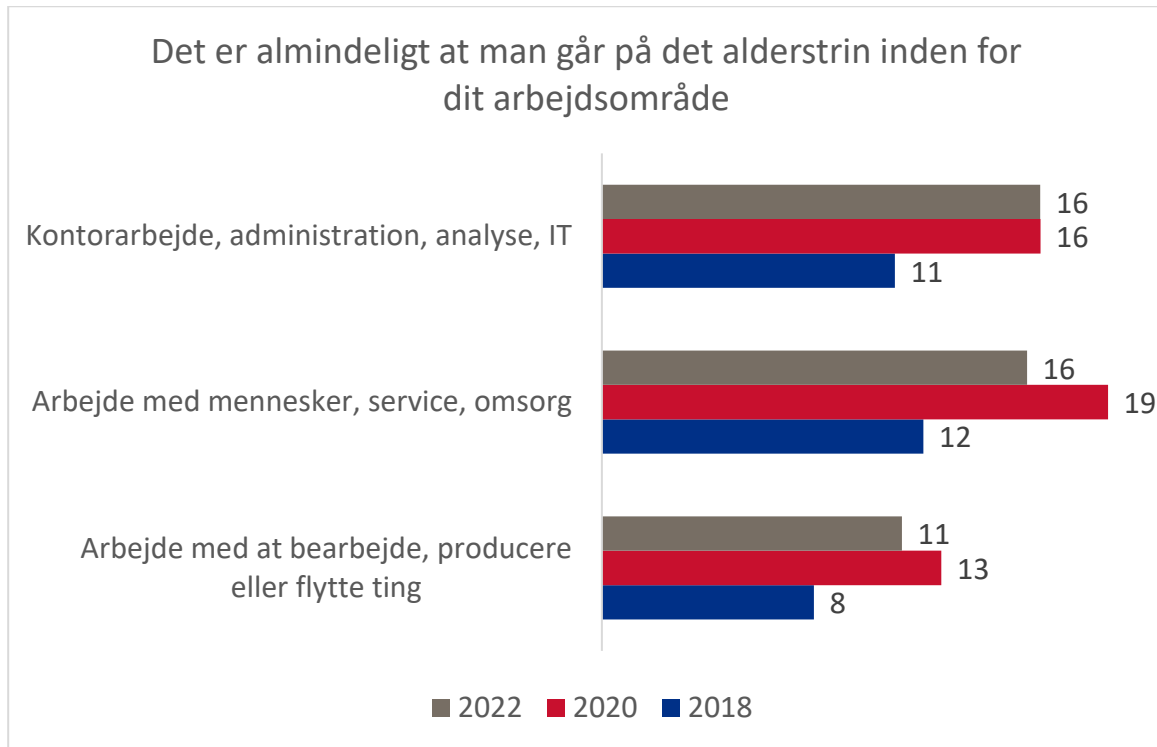
## Normer



**Figur 9:** Forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet – normer.

Det er velkendt inden for adfærdsforskningen, at samfundsmæssige normer til en vis grad påvirker menneskers adfærd. Normer kan ligeledes påvirke, hvornår seniorer forlader arbejdsmarkedet (Fisher 2016; Topa et al. 2018). Vi har spurgt seniorerne, hvorvidt ønsket om at give plads til de yngre, og at det er almindeligt at gå på pension på det alderstrin, var forventede årsager til, at de forlader arbejdsmarkedet (**Figur 9**). For begge af disse årsager var der i 2018 ca. en tiendedel af seniorerne, der mente, at det ville være blandt deres forventede årsager til at forlade arbejdsmarkedet. I 2020 var andelen, der som årsag angav, at det er almindeligt, at man går på pension på det alderstrin, steget med 5 procentpoint fra 2018 til 2020 og er forblevet på nogenlunde samme niveau i 2022. Denne stigning kan muligvis skyldes den førømtalte debat i medierne om folkepensionsalder, seniorpension og ret til tidlig pension, der måske har gjort arbejdstagerne mere opmærksomme på deres tilbagetrækningsalder, samt hvornår det er

almindeligt at forlade arbejdsmarkedet indenfor for ens jobgruppe. Normerne for tidspunktet for tilbagetrækning kan således være blevet tydeligere.



**Figur 10:** Forlade arbejdsmarkedet pga. normer, opdelt efter jobtype.

Opdelt efter jobtype kan man se en generel stigning fra 2018 og til 2020 ift. årsagen om, at det er almindeligt, at man går på pension på det alderstrin. Denne stigning falder dog lidt tilbage igen i 2022 med undtagelse af ansatte med kontorarbejde (**Figur 10**). En mulig forklaring kunne være, at det særlige arbejdspress, der lå på de jobgrupper, som skulle gennemføre deres normale arbejde under pandemien med fysisk tilstedeværelse, i tillæg til den omtalte debat om tidlig tilbagetrækning har gjort, at de har fået mere fokus på at følge de gængse normer og regler for tilbagetrækning under pandemien, men at de er faldet tilbage til et lavere niveau efter pandemiens afslutning.

## Hvad skal der til for at blive længere på arbejdsmarkedet?

De beskæftigede seniorer har først svaret på spørgsmålet (som nævnt i forrige afsnit) *"Ved hvilken alder forventer du at forlade arbejdsmarkedet helt?"* [år]. Herefter er de blevet præsenteret for følgende formulering *"Du skrev, at du forventer at forlade arbejdsmarkedet, når du er [indsat svar: år]. Vælg de grunde der kunne gøre, at du ville blive længere på arbejdsmarkedet. Hvis ..."*. Her kunne de vælge mellem 15 forskellige grunde i et multiple-choice-batteri (mulighed for at vælge flere). Der var også en 16. mulighed 'Ingen af ovenstående'. Hver enkelt deltager er i spørgeskemaet blevet præsenteret for de 15 muligheder i tilfældig rækkefølge, og altid med mulighed nr. 16 'Ingen af ovenstående' til sidst. De forskellige grunde kan ses i Figur 11 nedenfor.

### Stay – hvad skal der til for at blive længere?

Når man spørger seniorerne om, hvad der skal til, hvis de skulle blive længere tid på arbejdsmarkedet end ellers planlagt (**Figur 11**), spiller faktorer som mulighed for nedsat tid, mere fritid, øget fleksibilitet, økonomi og bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø ind.

Nogle af ændringerne fra de tidligere år relaterer sig til et ønske om mere fritid.

Seniorerne ville arbejde længere, hvis der var mulighed for ...

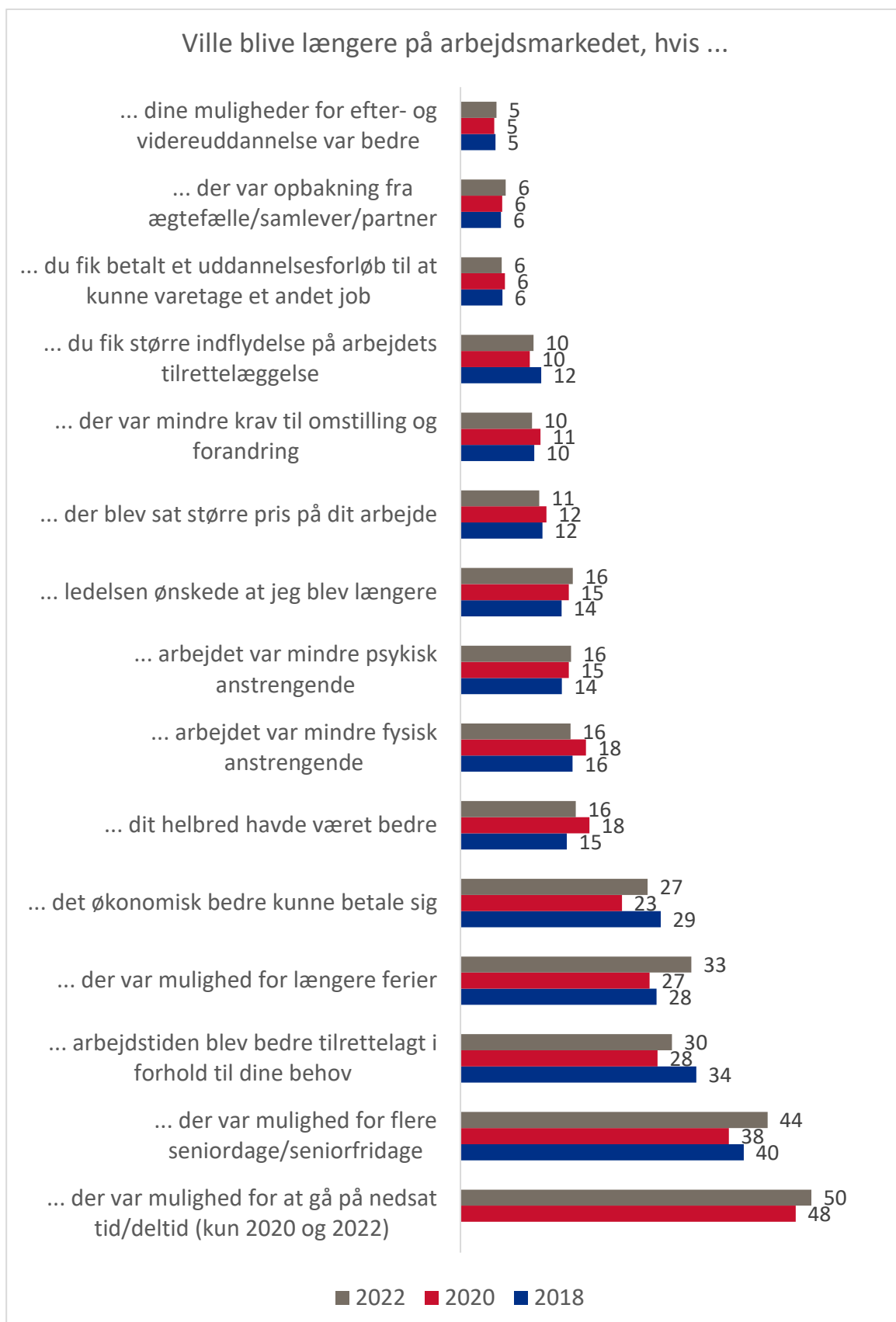
... længere ferier, som er steget fra henholdsvis 28 % og 27 % i 2018 og 2020 til 33 % i 2022.

... flere seniordage/seniorfridage, som er steget fra henholdsvis 40 % og 38 % i 2018 og 2020 til 44 % i 2022.

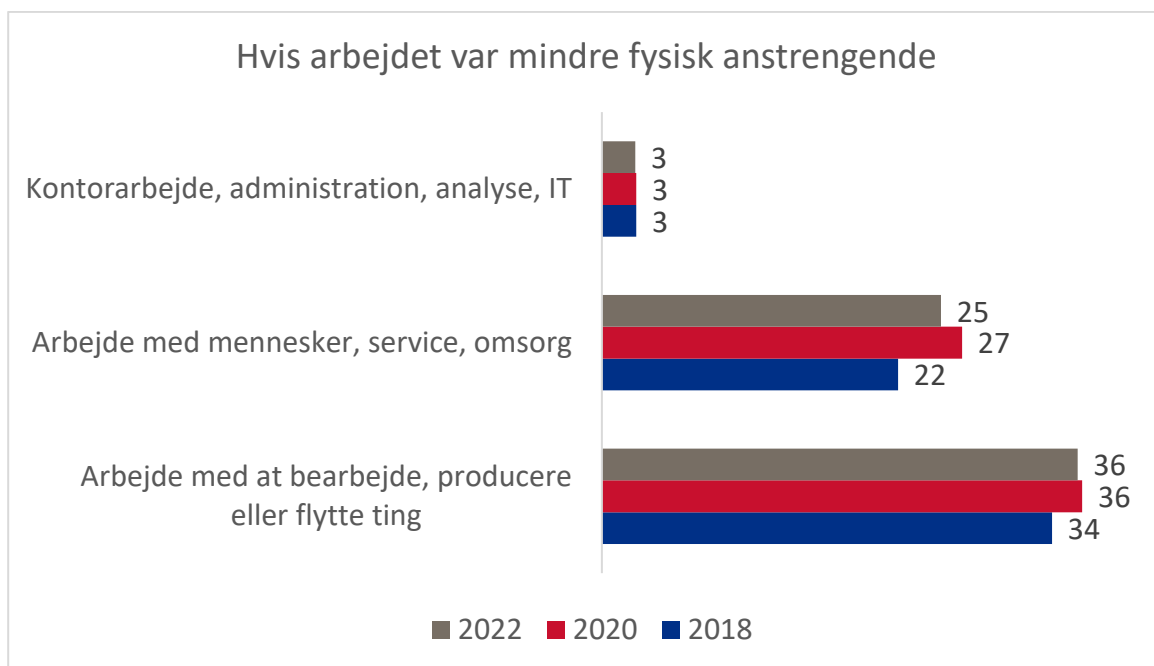
... at gå på nedsat tid, som er steget fra 48 % i 2020 til 50 % i 2022 (ikke målt i 2018).

Fleksibilitet i forhold til arbejdstid er også en vigtig faktor. Vi fandt et fald fra 34 % i 2018 til 28 % i 2020 i *'hvis arbejdstiden blev bedre tilrettelagt i forhold til dine behov'*, som dog steg igen til 30 % i 2022. Faldet fra 2018 til 2020 kan muligvis skyldes, at arbejdstid fik en anden betydning under COVID-19-pandemien, hvor mange arbejdede hjemme. På lignende vis faldt *'hvis det økonomisk bedre kunne betale sig'* fra 29 % i 2018 til 23 % i 2020 og steg igen til 27 % i 2022.

Forskning fra andre lande har også peget på, at ønsker om mere fritid og større fleksibilitet er stærke incitament for at trække sig fra arbejdsmarkedet (Reeuwijk et al. 2013; Carlstedt et al. 2018), og at økonomi også spiller ind i denne beslutning (Proper et al. 2009; Meng et al. 2020). Muligheden for at kunne gå på nedsat tid/deltid (kun målt i 2020 og 2022) er den mest udbredte årsag til at blive i længere tid, som seniorerne i Danmark angiver. Omtrent hver anden senior mener, at den mulighed ville bidrage til, at de ville blive længere på arbejdsmarkedet. Fremadrettet kan der derfor være stor værdi i at forbedre mulighederne for en mere glidende overgang til pensionstilværelsen, hvor medarbejderne – efter behov og ønsker – gradvist går ned i tid fremfor at forlade arbejdsmarkedet helt.

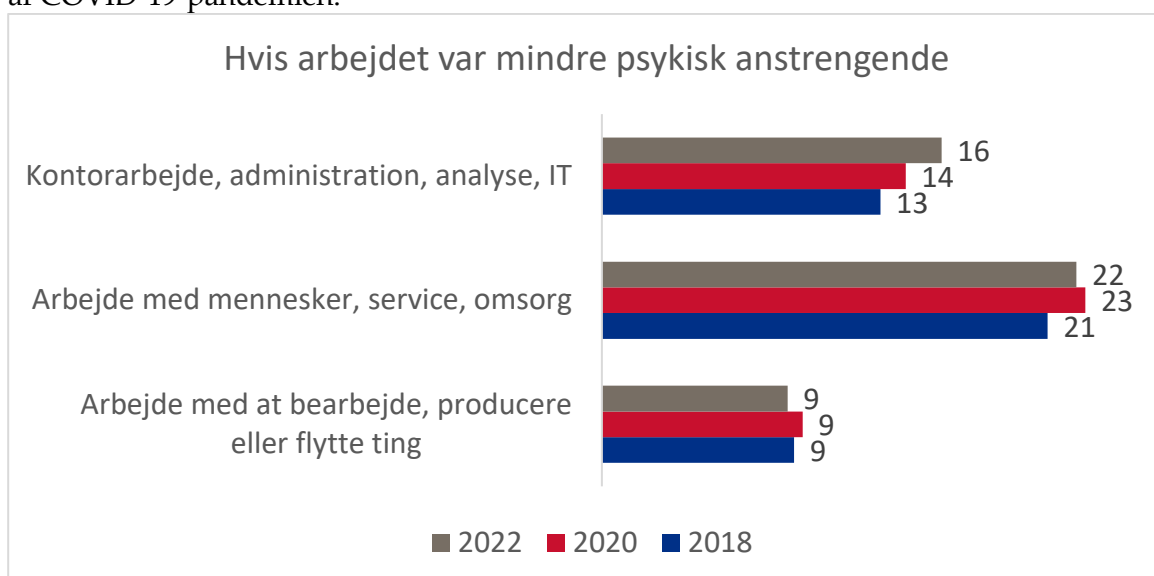


**Figur 11:** Vælg de grunde, der kunne gøre, at du ville blive længere på arbejdsmarkedet. Hvis ...



**Figur 12:** Ville blive længere på arbejdsmarkedet, hvis arbejdet var mindre fysisk anstrengende, opdelt efter jobtype.

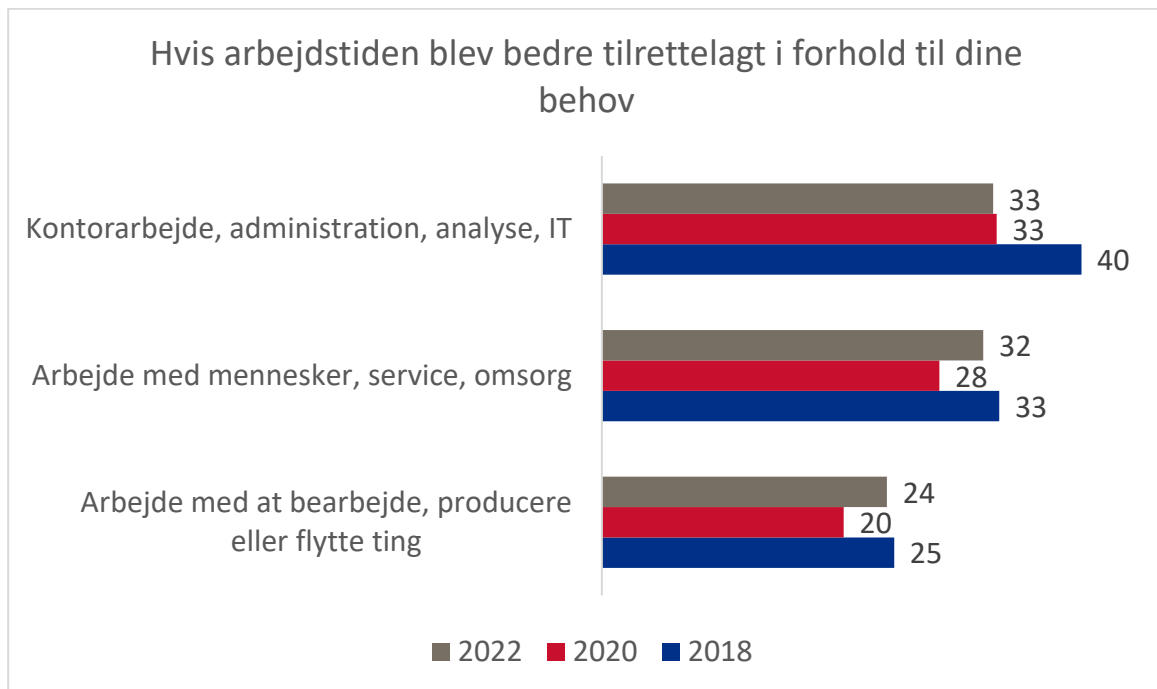
Det er også vigtigt at påpege, at et bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø vil kunne få flere til at arbejde længere. Der er dog forskel på jobtyper. Mindre fysisk anstrengelse i arbejdet ville kunne få hver fjerde, der arbejder med mennesker, og hver tredje, der arbejder med produktion, til at forlænge arbejdslivet (**Figur 12**). Netop blandt disse to jobtyper har der været en stigning siden 2018, selvom andelen falder lidt igen fra 2020 til 2022 blandt dem, der arbejder med mennesker. Denne tendens kan sandsynligvis forklares med det pres, der var på sundhedsvæsnen særligt i forbindelse med første bølge af COVID-19-pandemien.



**Figur 13:** Ville blive længere på arbejdsmarkedet, hvis arbejdet var mindre psykisk anstrengende, opdelt efter jobtype.

Et mindre psykisk anstrengende arbejde ville kunne få mange til at forlænge arbejdslivet, særligt blandt dem der arbejder med mennesker (**Figur 13**). Tidligere forskning har vist, at høje mentale krav i arbejdet kan være en barriere for at forlænge

arbejdslivet (Carlstedt et al. 2018). Samtidig tyder kvalitativ forskning på, at arbejdspresser er en medvirkende faktor til tidlig tilbagetrækning (Reeuwijk et al. 2013). Forskning fra Danmark har dog vist en positiv vej fremad og dokumenteret, at et godt psykisk arbejdsmiljø stimulerer valget om at arbejde udover folkepensionsalderen (Andersen et al. 2020b). Ny forskning viser, at det særligt er kombinationen af alle de faktorer i det psykiske arbejdsmiljø, der påvirker helbredet, snarere end enkeltstående faktorer såsom tidspresser (Andersen et al. 2022b). Fokus på såvel det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er derfor vigtigt i forhold til at fastholde og forlænge arbejdslivet for seniorerne, særligt fordi det både mindsker push og fremmer stay.



**Figur 14:** Ville blive længere på arbejdsmarkedet, hvis arbejdstiden blev bedre tilrettelagt i forhold til behov, opdelt efter jobtype.

Mange af seniorerne ville blive længere på arbejdsmarkedet, hvis arbejdstiden blev tilrettelagt bedre i forhold til deres behov (Figur 14). Der var et fald i perioden 2018 til 2020, som dog er steget igen i 2022 for dem, der arbejder med mennesker og produktion. Faldet fra 2018 til 2020 hos ansatte med kontorarbejde er forblevet på samme niveau i 2022. En mulig forklaring kan være, at ansatte med kontorarbejde i større udstrækning har været hjemsendt under COVID-19-pandemien og i kraft af dette har oplevet større fleksibilitet i forhold til at tilrettelægge deres arbejdstid. Det er muligt, at den større fleksibilitet med mulighed for hjemmearbejde, som mange stadig har i 2022, har gjort, at behovet for yderligere fleksibilitet i arbejdstid generelt set er forblevet mindre, end det var inden pandemien.

## Muligheder på arbejdspladsen

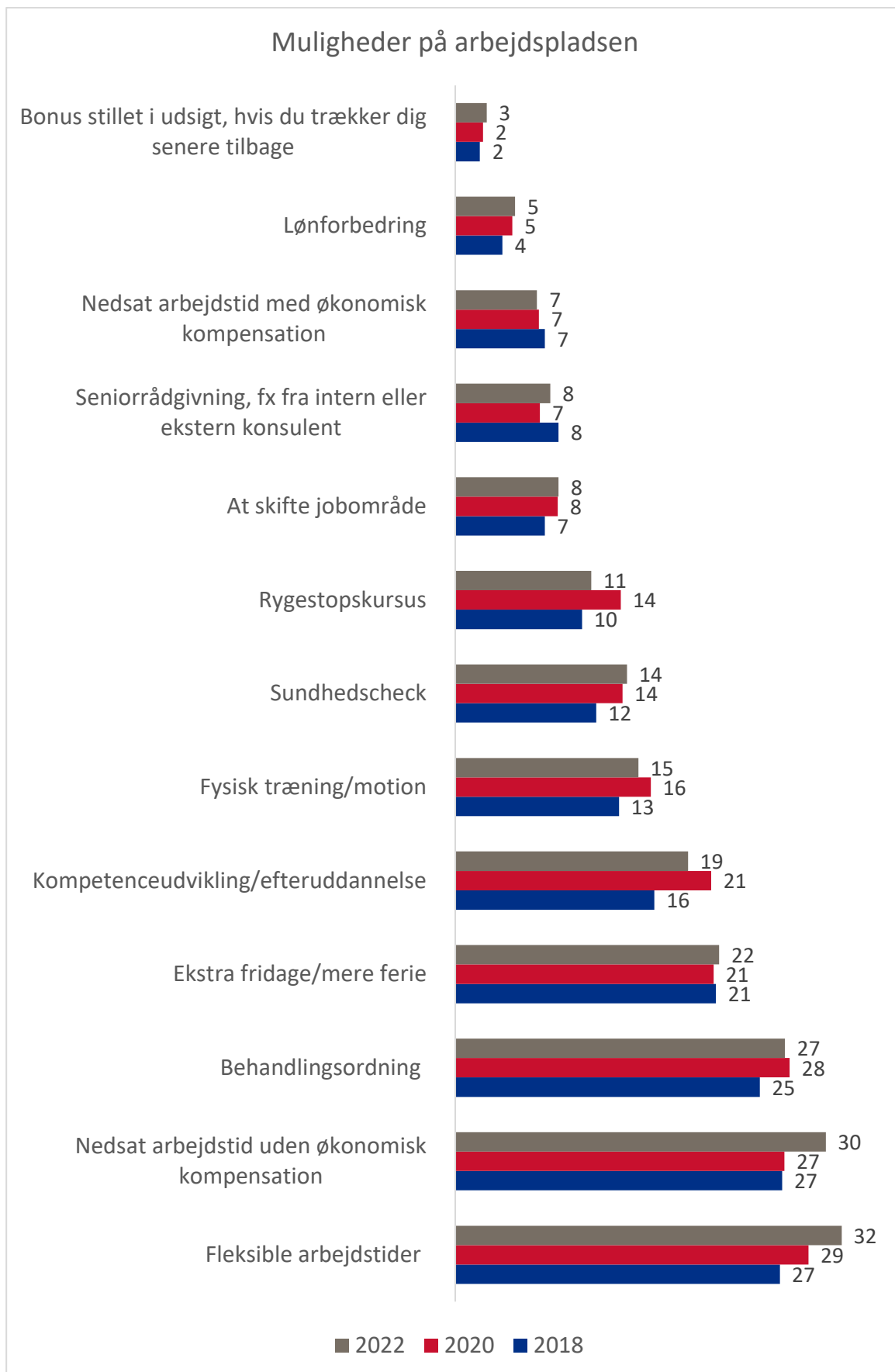
Muligheder for at tilpasse seniorarbejdslivet til, hvad man kan klare og har lyst til, kan være vigtigt for at arbejde til en høj alder. Når man spørger seniorerne om, hvilke konkrete muligheder de har på arbejdspladsen for at tilpasse seniorarbejdslivet, er de mest udbredte muligheder fleksible arbejdstider, behandlingsordning, nedsat tid uden økonomisk kompensation, ekstra fridage, kompetenceudvikling og fysisk træning (**Figur 15**). Der ses visse ændringer i perioden, hvor eksempelvis mulighed for ...

... fleksible arbejdstider er steget fra 27 % i 2018 til 29 % i 2020 og yderligere til 32 % i 2022.

... nedsat arbejdstid uden økonomisk kompensation er steget fra 27 % i både 2018 og 2020 til 30 % i 2022.

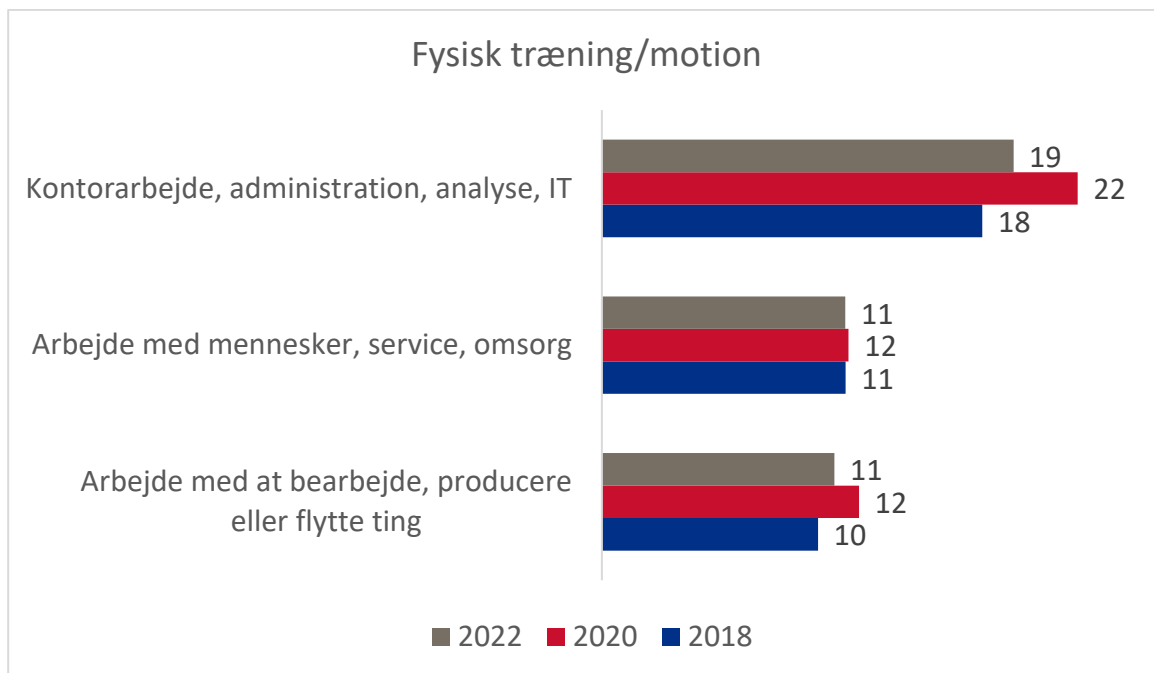
Nedsat arbejdstid var i 2018 og 2022 på andenpladsen ift. de mest udbredte muligheder på arbejdspladsen. I 2020 var andenpladsen behandlingsordning, muligvis pga. COVID-19-pandemien. Flexible arbejdstider er stadig den mest udbredte mulighed og er steget med 5 procentpoint siden 2018. Det ser altså ud til, at arbejdspladserne er begyndt at øge mulighederne for mere fleksibilitet og fritid, som mange seniorer efterspørger, muligvis som en konkurrenceparameter i forhold til manglen på arbejdskraft.

Mulighederne for kompetenceudvikling og fysisk træning steg fra 2018 til 2020 og er ikke steget yderligere i 2022. Dog er niveauet i 2022 stadig højere end i 2018. I Arbejds miljø og Helbred-undersøgelserne har vi tidligere observeret en gradvis stigning siden 2012 i muligheden for fysisk træning (Andersen et al. 2022a). Da fysisk træning, f.eks. styrketræning eller såkaldte "små-øvelser" af 3 x 10 minutter per uge med kollegerne, kan forebygge langvarigt sygefravær (Andersen et al. 2022a), som er en stærk prædikator for at blive skubbet ud af arbejdsmarkedet, er der stort potentiale i at udbrede dette i langt højere grad på de danske arbejdspladser.



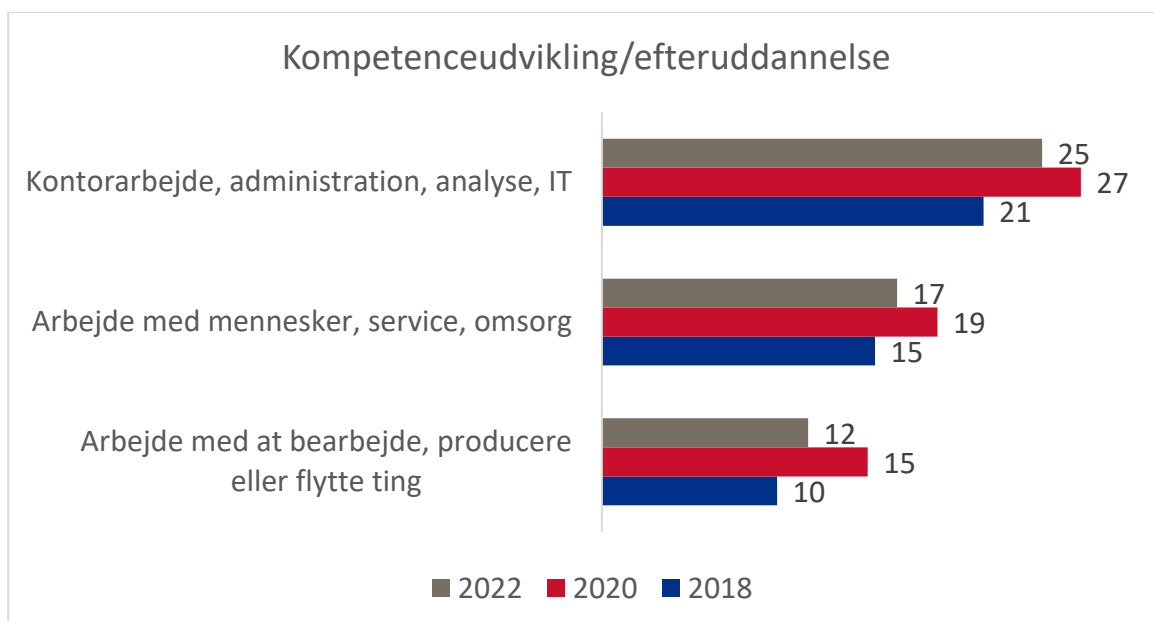
**Figur 15:** Hvilke af følgende har du mulighed for på din arbejdsplads?





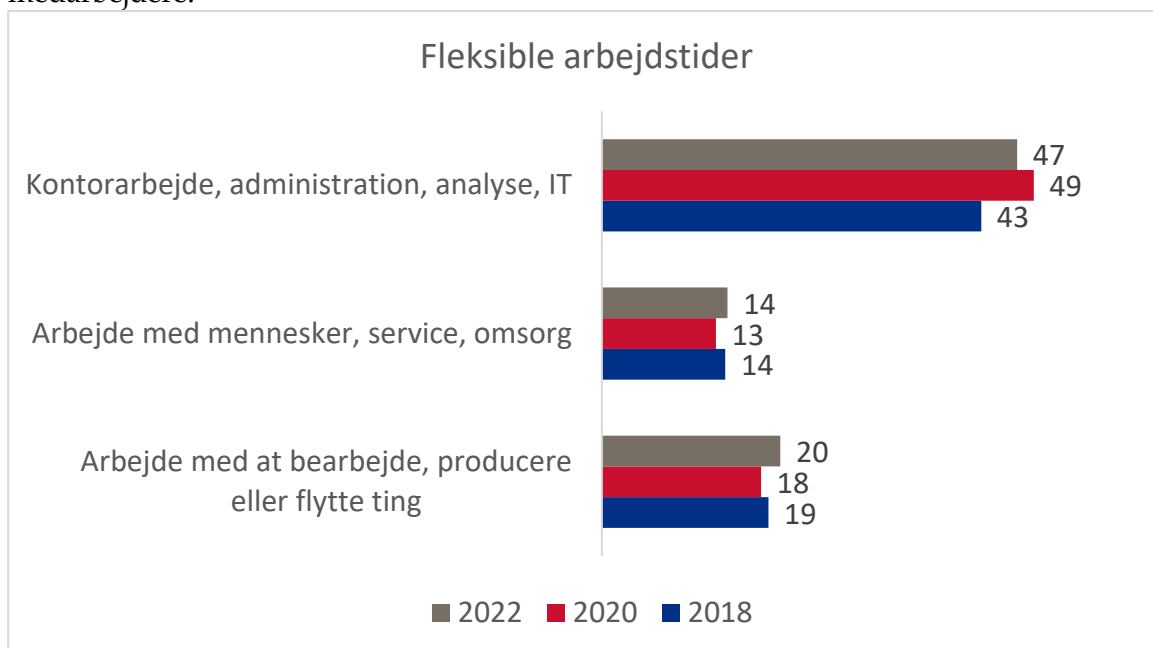
**Figur 16:** Mulighed for fysisk træning/motion på arbejdspladsen, opdelt efter jobtype.

Når man deler svarene op efter jobtyper, bliver det tydeligt, at det primært er ansatte med kontorarbejde, der har mulighed for fysisk træning/motion på arbejdspladsen, selvom stigningen fra 2018 til 2020 i denne gruppe falder tilbage igen i 2022 (**Figur 16**). Under pandemien har der været fokus på at udbrede fysisk træning/hjemmetræning til arbejdstagere med kontorarbejde, der netop varetog meget af deres arbejde hjemmefra (Andersen 2020). Det er muligt, at disse initiativer har mistet pusten efter, at folk er vendt tilbage til den fysiske arbejdsplads. Forskning viser, at der også er høj evidens for en positiv effekt af styrketræning på arbejdspladsen til at reducere smerter blandt arbejdstagere med fysisk betonet arbejde (Sundstrup et al. 2020b). Det ser derfor ud til at være et uudnyttet potentiale i at få udbredt små-øvelser til medarbejdere, der arbejder med mennesker og produktion.



**Figur 17:** Mulighed for kompetenceudvikling/efteruddannelse, opdelt efter jobtype.

Opdelt efter jobtype ses en klar stigning i muligheden for kompetenceudvikling/efteruddannelse på tværs af de tre jobtyper fra 2018 til 2020, som dog for alle grupperne falder lidt tilbage igen i 2022 (**Figur 17**). For alle grupperne skyldes stigningen i forbindelse med COVID-19-pandemien sandsynligvis, at mange jobgrupper delvist skulle omstille sig til nye krav. Derudover kan der også have været arbejdspladser, der har benyttet nedgangen i produktionen til at få opkvalificeret og videreuddannet deres medarbejdere.

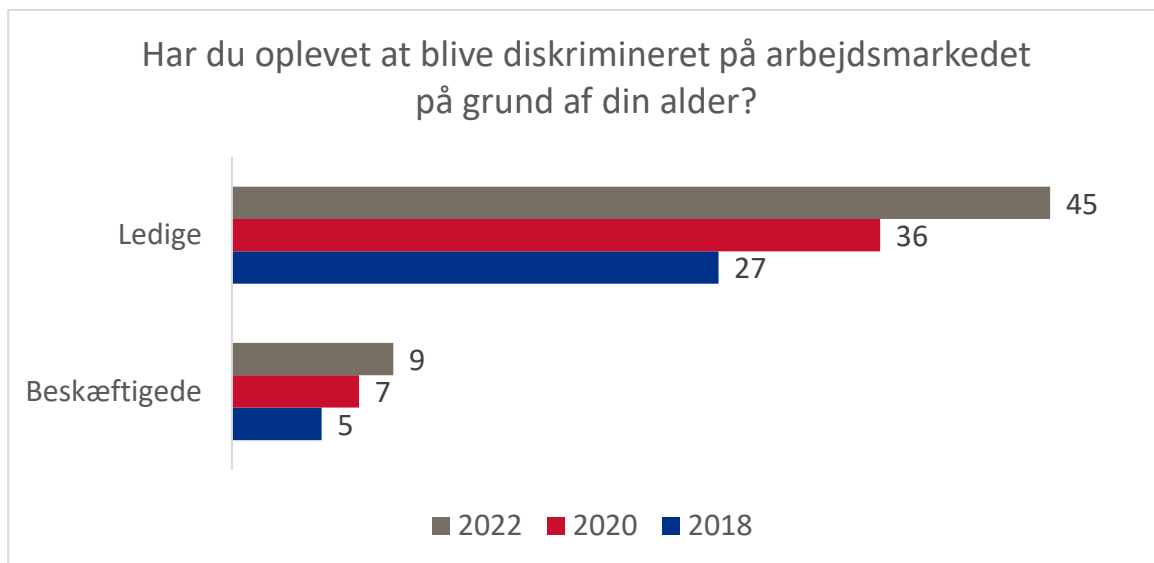


**Figur 18:** Mulighed for fleksible arbejdstider, opdelt efter jobtype.

Opdelt efter jobtype har der været en stigning fra 2018 til 2020, som delvist er bibeholdt i 2022, i muligheden for fleksible arbejdstider blandt ansatte med kontorarbejde (**Figur 18**). Dette ses ikke for de to andre jobtyper. Resultaterne hænger sandsynligvis sammen med, at ansatte med kontorarbejde har bedre mulighed for fleksibel arbejdstid, f.eks. ved at arbejde hjemmefra eller uden for normale arbejdstider, og at denne gruppe ligeledes har fået større erfaring med dette under COVID-19-pandemien. Dette har samlet set formentligt ført til en mere fleksibel arbejdsdag for mange seniorer med kontorarbejde.

## Aldersdiskrimination

Analyserne af aldersdiskrimination i dette afsnit indeholder ud over tal for beskæftigede også tal for de ledige +50-årige, der indgår i SeniorArbejdsLiv. De ledige og de beskæftigede er blevet adspurgt, om de har oplevet at blive diskrimineret på arbejdsmarkedet på grund af deres alder (**Figur 19**). De ledige seniorer, der er inkluderet i analysen her, måtte ikke have været ledige i mere end ét år (bestemt ud fra registerdata) og skulle i besvarelsen af spørgeskemaet samtidig bekræfte, at de stadig var ledige. Dermed er kriterierne for ledighed lidt anderledes end i den tidligere rapport om tidsudviklingen fra 2018 til 2020 (Andersen et al. 2021a).



**Figur 19:** Oplevelse af diskrimination pga. alder blandt de beskæftigede og ledige.

I 2018 var der blandt de beskæftigede 5 %, der havde oplevet diskrimination på grund af alder, og dette steg til 7 % i 2020 og yderligere til 9 % i 2022. I 2018 var der til sammenligning blandt de ledige 27 %, der havde oplevet diskrimination på grund af alder, og dette steg til 36 % i 2020 og yderligere til 45 % i 2022 (**Figur 19**). Der er sandsynligvis flere faktorer, der spiller ind på, at oplevelsen af aldersdiskrimination stiger så markant for de ledige. Ledigheden steg under første bølge af pandemien i 2020, og der var derfor givetvis færre, der blev inviteret til jobsamtale, når de søgte et job. Det har muligvis påvirket oplevelsen af diskrimination. Omvendt har ledigheden været på et historisk lavt niveau i 2022, hvilket muligvis kan have forstærket oplevelsen af diskrimination blandt dem, der stod tilbage uden at komme i beskæftigelse.

Vi har i en registeropfølgning på SeniorArbejdsLiv-data fra 2018 undersøgt, hvilke faktorer der kan forudsige, at ledige +50-årige kommer i beskæftigelse. Her fandt vi, at et stærkt ønske om at få et job øgede sandsynligheden for at komme i beskæftigelse, og at dårligt helbred og højere alder (+60 år) mindskede sandsynligheden (Thomassen et al. 2022). Da oplevelsen af aldersdiskrimination stiger med alderen, er det også muligt, at den stigende gennemsnitsalder for seniorerne kan forklare noget af stigningen både blandt de ledige og beskæftigede. Vi har også fundet, at oplevelsen af aldersdiskrimination blandt beskæftigede seniorer hænger sammen med en øget sandsynlighed for at miste arbejdet indenfor en 2-årig periode (Meng et al. 2022). Det er derfor vigtigt fortsat at have fokus på forebyggelse af aldersdiskrimination ved ansættelse og afskedigelse, men også i selve arbejdet. Samtidig er det også vigtigt, at fremme lysten til og troen på at kunne komme tilbage i arbejde blandt de ledige seniorer, da det har betydning for, om det rent faktisk lykkes.

## Konklusion

En stigende andel af beskæftigede seniorer i Danmark forventer at blive på arbejdsmarkedet til efter folkepensionsalderen. En kombination af mere fritid og bedre arbejdsmiljø kan være med til at sikre, at flere kan holde til og har lyst til at arbejde til en højere alder. Det er vigtigt at tage hensyn til disse faktorer, når arbejdspladserne udvikler politikker, der skal støtte seniorer i at forblive længere på arbejdsmarkedet. Rapporten understreger også behovet for at tage hånd om udfordringerne forbundet med aldersdiskrimination og helbredsudfordringer hos seniorer, hvis vi vil sikre en sund og produktiv arbejdsstyrke i fremtiden.

## Referencer

- Andersen LL (2020) Video: Working from Home Exercise Program. In: NIVA Education. <https://niva.org/course/video-work-from-home-exercise-program/>. Accessed 5 Mar 2023
- Andersen LL, Jensen PH, Sundstrup E (2020a) Barriers and opportunities for prolonging working life across different occupational groups: the SeniorWorkingLife study. In: European journal of public health. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31504459/>. Accessed 5 Feb 2021
- Andersen LL, Meng A, Albertsen K, et al (2021a) SeniorArbejdsliv - Muligheder og barrierer for et langt og sundt arbejdsliv i Danmark. Tidsudvikling fra 2018 til 2020. <https://nfa.dk/da/Forskning/Udgivelse?journalId=4764a913-ecef-4433-9ff9-8fda0f95aa03>. Accessed 13 Mar 2023
- Andersen LL, Pedersen J, Sundstrup E, et al (2021b) High physical work demands have worse consequences for older workers: prospective study of long-term sickness absence among 69 117 employees. *Occup Environ Med* oemed-2020-107281. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-107281>
- Andersen LL, Skovlund SV, Vinstrup J, et al (2022a) Potential of micro-exercise to prevent long-term sickness absence in the general working population: prospective cohort study with register follow-up. *Sci Rep* 12:2280. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-06283-8>
- Andersen LL, Thorsen SV, Larsen M, et al (2020b) Work factors facilitating working beyond state pension age: Prospective cohort study with register follow-up. *Scand J Work Environ Health*. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3904>
- Andersen LL, Vinstrup J, Thorsen SV, et al (2022b) Combined psychosocial work factors and risk of long-term sickness absence in the general working population: Prospective cohort with register follow-up among 69 371 workers. *Scand J Work Environ Health* 48:549–559. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4035>
- Bakker AB, Demerouti E (2007) The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22:309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Carlstedt AB, Brushammar G, Bjursell C, et al (2018) A scoping review of the incentives for a prolonged work life after pensionable age and the importance of “bridge employment.” *Work* 60:175–189. <https://doi.org/10.3233/WOR-182728>
- Fisher G (2016) Retirement Timing: A Review and Recommendations for Future Research | *Work, Aging and Retirement* | Oxford Academic. <https://academic.oup.com/workar/article-abstract/2/2/230/2427503?redirectedFrom=fulltext>. Accessed 23 Jun 2021

- Meng A, Sundstrup E, Andersen LL (2020) Factors Contributing to Retirement Decisions in Denmark: Comparing Employees Who Expect to Retire before, at, and after the State Pension Age. *Int J Environ Res Public Health* 17:.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph17093338>
- Meng A, Sundstrup E, Andersen LL (2022) Employee perception of managers' attitudes towards older workers is associated with risk of loss of paid work before state pension age: prospective cohort study with register follow-up. *Eur J Ageing* 19:1375–1383. <https://doi.org/10.1007/s10433-022-00720-3>
- Nahrgang JD, Morgeson FP, Hofmann DA (2011) Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *J Appl Psychol* 96:71–94.  
<https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Proper KI, Deeg DJH, van der Beek AJ (2009) Challenges at work and financial rewards to stimulate longer workforce participation. *Hum Resour Health* 7:70.  
<https://doi.org/10.1186/1478-4491-7-70>
- Reeuwijk KG, de Wind A, Westerman MJ, et al (2013) “All those things together made me retire”: qualitative study on early retirement among Dutch employees. *BMC Public Health* 13:516. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-516>
- Sundstrup E, Ajslev J, Andersen LL (2020a) 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>
- Sundstrup E, Seeberg KGV, Bengtsen E, Andersen LL (2020b) A Systematic Review of Workplace Interventions to Rehabilitate Musculoskeletal Disorders Among Employees with Physical Demanding Work. *J Occup Rehabil* 30:588–612.  
<https://doi.org/10.1007/s10926-020-09879-x>
- Thomassen K, Sundstrup E, Vinstrup J, et al (2022) Barriers and Facilitators of Re-Employment among Senior Workers: Prospective Cohort Study. *Int J Environ Res Public Health* 19:11536. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811536>
- Topa G, Depolo M, Alcover C-M (2018) Early Retirement: A Meta-Analysis of Its Antecedent and Subsequent Correlates. *Front Psychol* 8:.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02157>



