

Webinar

Form dit næste kapitel i arbejdslivet

Inspiration til at handle på dine karrieredrømme



Med Lis Petersson

Ældre Sagen



HVEM TALER?

Lis Petersson

25+ år som selvstændig · retoriker · karriererådgiver

Vært på podcasten **ALDERBEDST**

Medforfatter til **“Ikke kun ét arbejdsliv”** (2025)

Etlivefter60.dk





© 2026 Lis Petersson

FIND PAPIR OG BLYANT

Det her er ikke “bare” et foredrag. Det er startskuddet på, at du arbejder videre.

Tre gange i dag

Når du ser det gule felt, har du en tænkepause. Skriv spontant i et minut.

Om en uge

Det, du skriver ned, er det eneste, du har tilbage.

1. Er min hjerne stadig med?
2. Hvad kan jeg egentlig - og hvad hedder det?
3. Tør jeg gøre noget ved det?

DET LANGE LIV

Kronologisk alder betyder mindre i det lange liv



Iris Apfel

Modeikon og efterspurgt samarbejdspartner som 100-årig.



Politiken, 25.08.2026

KRONIK AF **BENT HAUCH FENGER**
Bent Hauch Fenger er cand. jur. og kommende advokatfuldmægtig.

Jeg tog mod min søns udfordring og er blevet cand. jur. denne sommer i en alder af 85 år. Om få dage starter jeg som advokatfuldmægtig. Men alt for få får chancen for at tage en ny uddannelse i en moden alder.

85-årig nyuddannet jurist: Det er en helt ny verden, der åbner sig

Bent Hauch Fenger,

Cand.jur. som 85-årig og på vej ind som advokatfuldmægtig.

Vi kan skelne imellem kronologisk, biologisk, psykologisk, sociologisk. alder.
Gratton & Scott, "The 100-Year Life".

MYTEN:

“Hjernen bliver sløvere med alderen.”

Din hjerne er et bibliotek, ikke en motor.

Motoren topper i 20’erne og falder derefter langsomt i styrke. Biblioteket vokser hele livet og topper i 60-70’erne.

Dit bibliotek vokser hele livet

“Seniorkompetencer kommer ikke af sig selv. De kommer af, at vi bruger dem.”

Henning Kirk

FÆLDEN

Du skal ikke tale om tal, men om din værdi

✕ OPLYSNINGEN

“Jeg har 32 års erfaring i branchen.”

✔ VÆRDIEN

“Jeg ved, hvordan man skaber
ro og fremdrift, når et projekt brænder.”

Kompetence-oversætteren VÆRKTØJ 1

SÅDAN FØLES DET FOR DIG	I VIRKSOMHEDSSPROG HEDDER DET	VÆRDIEN FOR ARBEJDSPLADSEN
“Jeg har set de fleste konflikter før”	**Konflikthåndtering og brobygning i organisationen**	Bedre arbejdsmiljø, lavere sygefravær
“Jeg kan godt se, at der er ret i begge synspunkter”	**Rummelig dømmekraft — at rumme, at flere ting er sande på én gang.**	Færre fastlåste konflikter, bedre beslutninger
“Jeg lader mig ikke sådan hyle ud af den”	**Emotionel stabilitet og krisehåndtering**	Mindre spildtid på panik, fastholdt fremdrift
“Jeg hjælper hellere, end jeg kører solo”	**Mentorskab og kulturbærer**	Hurtigere onboarding, tavs viden bevares
“Jeg kan godt se, når en idé ikke holder”	**Strategisk mønstergenkendelse**	Der er penge at spare på dyre fejlbeslutninger

SKRIV NED #1

60 sekunder

Vælg én erfaring eller styrke fra dit arbejdsliv.

Hvad blev der løst — for andre?

SKRIV NED #1

60 sekunder

Vælg én erfaring eller styrke fra dit arbejdsliv.

Hvad blev der løst — for andre?

SÅDAN FØLES DET FOR DIG	I VIRKSOMHEDSSPROG HEDDER DET	VÆRDIEN FOR ARBEJDSPLADSEN
“Jeg har set de fleste konflikter før”	**Konflikthåndtering og brobygning i organisationen**	Bedre arbejdsmiljø, lavere sygefravær
“Jeg kan godt se, at der er ret i begge synspunkter”	**Rummelig dømmekraft — at rumme, at flere ting er sande på én gang.**	Færre fastlåste konflikter, bedre beslutninger
“Jeg lader mig ikke sådan hyle ud af den”	**Emotionel stabilitet og krisehåndtering**	Mindre spildtid på panik, fastholdt fremdrift
“Jeg hjælper hellere, end jeg kører solo”	**Mentorskab og kulturbærer**	Hurtigere onboarding, tavs viden bevares
“Jeg kan godt se, når en idé ikke holder”	**Strategisk mønstergenkendelse**	Der er penge at spare på dyre fejlbeslutninger

VÆRKTØJ 2

Nu skal det handle om det, du **kan** : håndværket, opgaverne, systemerne. Det, du har lavet i 25 eller 40 år, holder du op med at kunne få øje på. Det er ikke beskedenhed, det er blindhed over for det selvfølgelige.

Og så din faglighed: den er også usynlig

Skriv alt ned

Hver eneste opgave gennem hele dit arbejdsliv. Store og små. Ti sider er ikke for meget.

Sortér IKKE undervejs

Hvis du sorterer mens du skriver, får du kun det med, du allerede ved,
du kan.

Kategorisér bagefter

Ledelse · kundeservice · teknisk support · kontrol · planlægning.

Kategorierne er dine faglige kompetencer.

Brug gerne AI

Men først når du selv har skrevet.
En robot kan kun sortere din liste
- den kan jo ikke huske dit arbejdsliv.

WEF · FUTURE OF JOBS 2025

Hvad efterspørger arbejdsmarkedet så?

01 **Analytisk tænkning**

02 **Modstandskraft, fleksibilitet og omstillingsevne**

03 **AI og Big Data**

04 **Kreativ tænkning**

05 **Nysgerrighed og livslang læring**



World Economic Forum, Future of Jobs Report 2025

© 2026 Lis Petersson - EtLivEfter60.dk

Det er ikke kun i dit hoved

DISKRIMINATION FINDES — OG DET ER MÅLT

45 %

af ledige 50+ oplevede aldersdiskrimination i 2022 — en stigning på 18 % siden 2018

WHO: Hver anden person i verden bærer rundt på alderistiske holdninger.

Alder er en stærkere rekrutteringsbarriere end køn og etnicitet.

DEN VÆRSTE FORDOM ER DIN EGEN

> “De vil aldrig ansætte en på min alder.”

> “Jeg gider ikke starte forfra.”

> “Jeg kan ikke finde ud af det der LinkedIn.”

“Selvrettet alderisme:
Vi begrænser os selv, før andre når at gøre det.”

NFA Seniorarbejdsliv · WHO · VIVE



VÆRKTØJ 3 · RETORIKKEN

Tag tyren ved hornene

Tag indvendingen op, før modparten når at formulere den — venligt, kort og med et smil.

Bekymringen forsvinder ikke, fordi du lader være med at nævne den. Den bliver bare noget, de tænker, i stedet for noget, I taler om.

TO AF DE FIRE BEKYMRINGER

“For dyr” og “svær at lede”

“Han/hun er for dyr og keder sig hurtigt”

“Dette kapitel af mit arbejdsliv handler ikke om titler eller lønstigning. Det handler om at bruge min faglighed 100 % på det, jeg brænder for — og levere kvalitet uden at bruge tid på organisatorisk politik.”

“Hun/han er svær at lede for en yngre chef”

“Jeg har prøvet at være både leder og medarbejder. Min rolle er ikke at kloge mig på dine beslutninger — det er at være den, du altid kan regne med leverer, og som du kan bruge til sparring, når du har brug for det.”

TO AF DE FIRE BEKYMRINGER

“Halter bagud på teknologi” og “går snart af”

“De kan ikke finde ud af det digitale”

“Jeg prioriterer at holde mig opdateret. Senest satte jeg mig ind i [konkret værktøj], fordi det sparer tid i arbejdsgangen. Erfaring giver ro — nysgerrighed holder en skarp.”

“De går jo snart på pension”

“Yngre medarbejdere skifter i snit job hvert 2.-3. år. Jeg leder efter et sted, hvor jeg kan lande og skabe værdi på den lange bane. Jeg regner bestemt med at have 7-10 år tilbage — der er mange kilometer i mig endnu!”

TIL MUS-SAMTALEN

Samme greb til din nuværende chef

1. Peg på behovet

“Vi bruger meget energi på konflikter, ineffektiv onboarding og stress pga deadlines.”

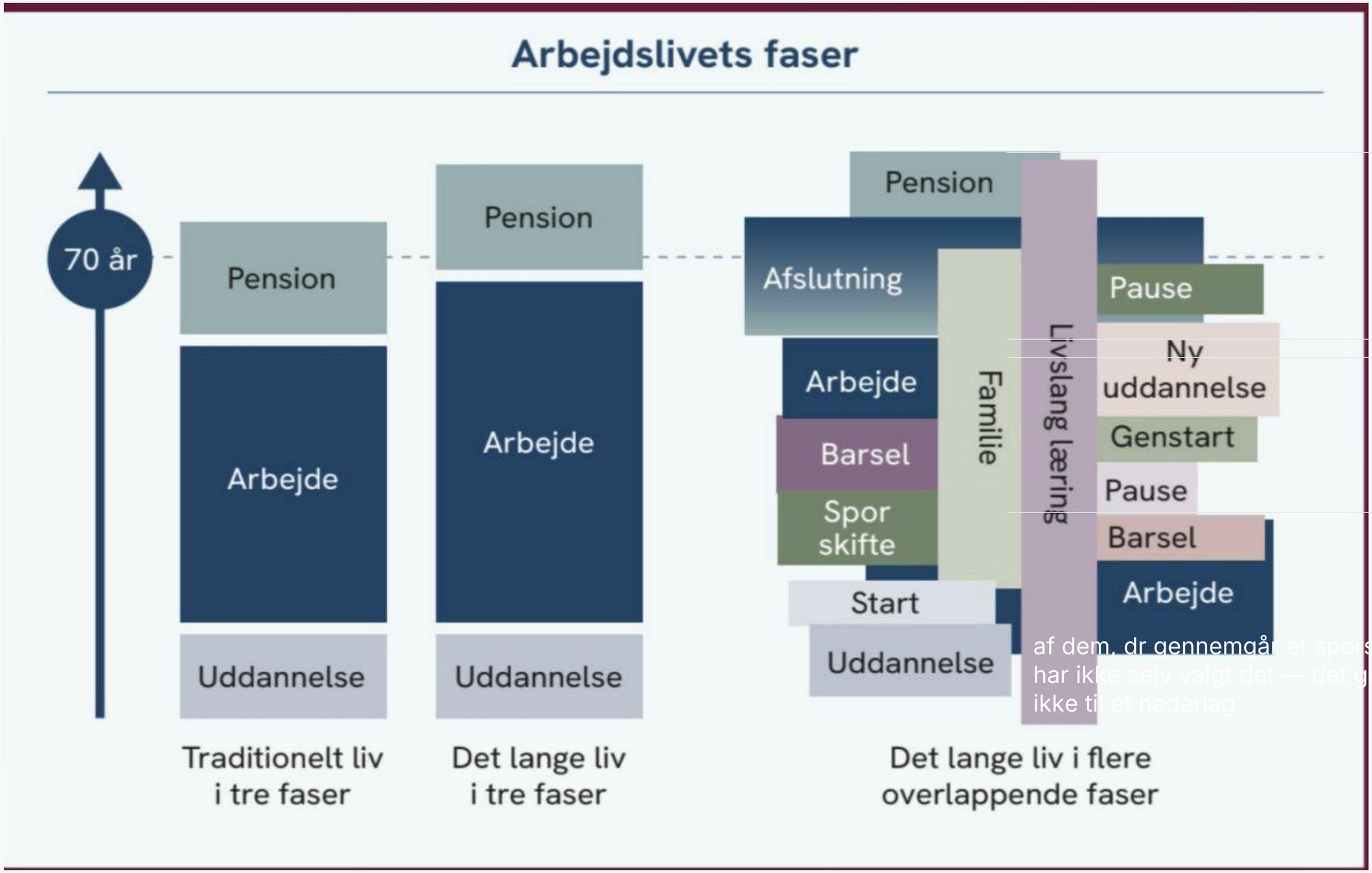
2. Tilbyd kompetencen

“Uden for min faglige drift vil jeg gerne have større ansvar for netop det. Min styrke er ro og erfaring med konfliktløsning.”

3. Gør det konkret

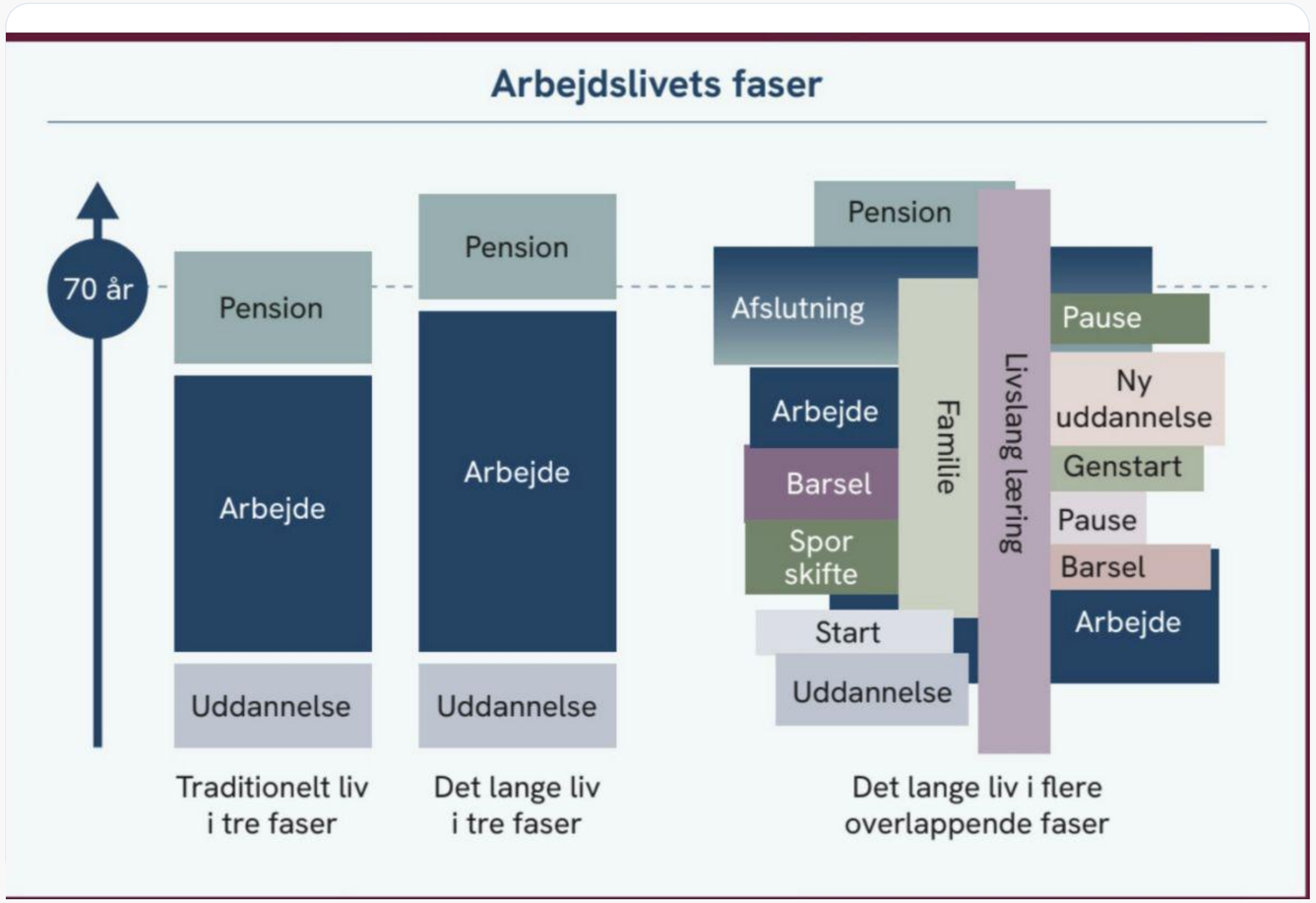
“Jeg kunne være mentor for de nye projektledere — eller sidde med på de sværeste møder med interessenterne.”

Det lineære liv er slut — og du er ikke sent på den



Petersson & Liliendal, “Ikke kun ét arbejdsliv” (2025)

Det lineære liv er slut — og du er ikke sent på den



41 %

af de 50+ går rundt med en drøm om brancheskifte

15 %

over 60 overvejer at blive selvstændige

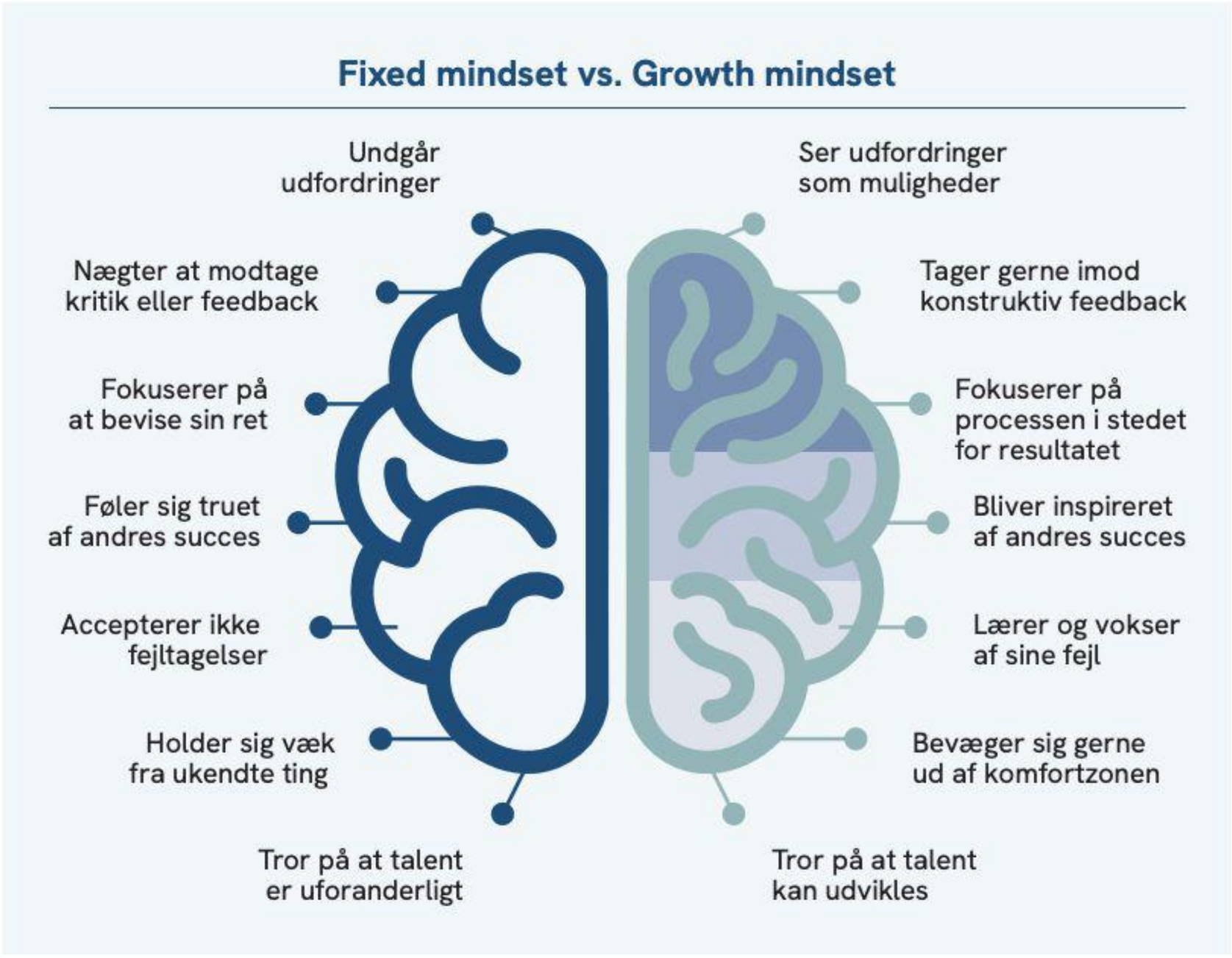
49 %

af dem, der gennemgår et sporskifte, har ikke selv valgt det — det gør det ikke til et nederlag

Teglkamp, “Den tredje karriere” · Bruce Feiler “Life is in the transitions” Petersson & Liliendal, “Ikke kun ét arbejdsliv” (2025)

MESTRINGSTILLID

Growth Mindset: Troen på at evner kan udvikles



Begrebet stammer fra Carol Dweck, Stanford, figuren er fra “ikke kun ét arbejdsliv”,Liliendal & Petersson

MESTRINGSTILLID

Growth Mindset: Troen på at evner kan udvikles

Seniorer med stærk tro på egne evner har markant større sandsynlighed for at lykkes med et skift
end dem, der tvivler.

Høj "mestringsforventning" fordobler chancerne.

NFA / professor Lars L. Andersen, 2025 ·

Fire greb, når du vil skifte mindset

1. Sproget

Fra “jeg kan ikke” til
“jeg kan ikke **endnu**”.

2. Feedback som brændstof

Bed om de ærlige svar, ikke om ros.

3. Udfordringer som træning

Ubehag er ikke et faresignal
- det er et skridt på vejen.

4. Vedholdenhed

Læring er en proces, ikke et resultat.

A-B-C-MODELLEN

Netværk: Alle taler om det…

A

Dem tættest på — familie, venner, naboer.

B

De perifere — tidligere kolleger, venners venner, gamle studiekammerater.
Det er her, mulighederne ligger.

C

Dem du endnu ikke kender — via LinkedIn, faglige netværk, foreningsliv.

MØDET PÅ 30 MINUTTER

Velforberedt agenda · fem-seks spørgsmål · **lyt mere end du taler** · følg op efter.



SKRIV NED #2

60 sekunder

Skriv mindst ét navn ned fra dit B-netværk - én du ikke har talt med i over et år.

Hvad kunne du tænkte dig at skrive til vedkommende?

Hvis du kun husker tre ting fra i dag

1

Din hjerne er ikke problemet

Dit bibliotek vokser hele livet — HVIS du bruger det.

2

Erfaring er ikke en kompetence, før du har oversat den

År bliver først til værdi, når du sætter ord på, hvad du har løst
- og kan løse i fremtiden.

3

Troen på det er en målbar variabel

Du kan selv ændre på dine overbevisninger og dit mindset.

SKRIV NED #3 · DET ENE SKRIDT

60 sekunder

Hvad er det vigtigste, du tager med fra denne times tid — og hvad gør du ved det inden på fredag?

Se forslag på sidste slide, der lægges op frit tilgængeligt for alle

TIL DOWNLOAD

Kilder, links og forslag til at komme videre

PRØV SELV — GRATIS

Elements of AI — gratis grundkursus på dansk: elementsofai.dk

TED-talk om nysgerrighed
Julie Pham, "Curiosity as a practice": youtube.com/watch?v=Jb0aQ2gE4tU. Slå engelske undertekster til med CC-knappen.

Google Design Sprint Kit — designsprintkit.withgoogle.com

Design Kit (IDEO) — designkit.org

Obsidian (obsidian.md) eller **Google Keep** (keep.google.com) — til din learning stack

DE FIRE REPLIKKER

"For dyr og keder sig hurtigt" — "Dette kapitel af mit arbejdsliv handler ikke om titler eller lønstigning. Det handler om at bruge min faglighed 100 % på det, jeg brænder for — og levere kvalitet uden at bruge tid på organisatorisk politik."

"Svær at lede for en yngre chef" — "Jeg har prøvet at være både leder og medarbejder. Min rolle er ikke at kloge mig på dine beslutninger — det er at være den, du altid kan regne med leverer, og som du kan bruge til sparring."

"Kan ikke finde ud af det digitale" — "Jeg prioriterer at holde mig opdateret. Senest satte jeg mig ind i [konkret værktøj], fordi det sparer tid i arbejdsgangen. Erfaring giver ro — nysgerrighed holder en skarp."

"Går jo snart på pension" — "Yngre medarbejdere skifter i snit job hvert 2.-3. år. Jeg leder efter et sted, hvor jeg kan lande og skabe værdi på den lange bane. Jeg regner med at have 7-10 år tilbage."

KILDER BRUGT I OPLÆGGET

NFA-rapporten 2025: vive.dk/media/pure/dv4n7m8z/27632895

WEF, Future of Jobs Report 2025: weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025

Gene D. Cohen, "The Mature Mind" (2005) — formidlet på dansk af Henning Kirk

Raymond Cattell · Carol Dweck, Stanford · Bruce Feiler · VIVE · WHO · Teglkamp, "Den tredje karriere" · kronik af Bent Hauch Fenger

MERE FRA MIG

Petersson & Liliendal, "Ikke kun ét arbejdsliv" (Forlaget Alderbedst, 2025) · spreaker.com/podcast/alderbedst--5809818 · etlivefter60.dk · linkedin.com/in/lispetersson

