

SENE SKIFT



Når seniorer skal finde nyt job

Rapport skrevet af Aske Juul Lassen, 2022

Udviklet i forbindelse med projektet 'Kom godt videre som senior på arbejdsmarkedet'
i samarbejde med Ældre Sagen

Indholdsfortegnelse

Indledning	1
Metoder, deltagere og undersøgelsesdesign	4
1. Alderisme og fordomme på arbejdsmarkedet	6
1.1 En nuancering af seniorernes problemer med at finde job	6
1.2 Alderisme	7
1.3. En eftertragtet ressource, men...	12
1.4. En afmontering af eksisterende fordomme	15
2. Seniorernes særlige kompetencer	17
2.1. Deltagernes beskrivelser af real- og seniorkompetencer	19
2.2. Anerkendelse og tydeliggørelse af seniorernes kompetencer	21
2.3. Manglende digitale kompetencer var et problem for seniorerne, engang...	22
2.4. Seniorernes kompetencer må ikke gå til spilde	24
3. Mulighederne i det prekære og frie seniorarbejdsliv	28
3.1. Det prekære seniorarbejdsliv	29
3.2. Søg bredt	33
3.3. Seneskift - a blessing in disguise	35
4. Råd til det politiske landskab og behovet for en ny kulturel forståelse af seniorarbejdslivet	40
4.1. Råd til det politiske landskab	40
4.2. En ny kulturel forståelse af seniorers værdi på arbejdsmarkedet	42
5. Seks gode råd til hvordan du foretager et seneskift	44
6. Konklusion og afrunding	46
7. Litteraturliste	48

Indledning

I de seneste år har der været mange historier i medierne om seniorer, der har haft svært ved at få job på trods af deres kvalifikationer. Det er som om, at man mister noget af sin værdi på arbejdsmarkedet, når man runder 50 eller 55 år. Og i nogle brancher er grænsen for, hvornår det sker, endda tidligere endnu. Samtidig stiger folkepensionsalderen, og hvis man var 55 år den 1. januar 2022, har man 13 år tilbage af sit arbejdsliv. Så det er temmelig tidligt at blive dømt ude, hvis man bliver ledig som 55-årig. Og det er temmelig tidligt at klynge sig fast til et job og holde ud i de næste 13 år, hvis man er træt af sit job. Samtidig er der masser af forskning, der peger på, at man udvikler kompetencer igennem livet og på en række områder bliver bedre arbejdskraft. Det er med andre ord paradoksalt, at vi skal arbejde længere, at vi udvikler vores kompetencer gennem arbejdslivet, og at vi i nogle arbejdsgiveres øjne samtidig mister værdi med alderen.

Men hvad ligger til grund for denne devaluering? Hvorfor tror vi, at alderen berøver os vores kompetencer? Hvilken rolle spiller alder og erfaring på det danske arbejdsmarked? Og hvad ved vi fra forskningen om, hvad der sker med vores kompetencer i løbet af arbejdslivet? Men måske vigtigere endnu: Hvilke kulturelle og strukturelle ændringer kan gøre det lettere at få et job, når man er kommet op i årene? Og hvad kan man selv gøre som senior for at komme videre i sit arbejdsliv? Det er spørgsmål som disse, der bliver belyst i denne rapport. Rapporten er baseret på en litteraturgennemgang af forskningen på området og kvalitative interviews med seniorer og arbejdsmarkedsaktører.

Som du måske allerede har bemærket, bruger jeg termen 'senior'. Mange 'seniorer' bryder sig ikke om at blive anbragt i den kategori. Og jeg kan godt forstå, at det er irriterende at blive sat i en særlig boks, blot fordi man har nogle år på bagen. Jeg bruger ordet af praktiske årsager, fordi det er det, der oftest bliver brugt, når man skal betegne mennesker i den sidste del af arbejdslivet. Og så bruger jeg ordet, fordi det både signalerer, at man har en vis alder, og også kan signalere at man har mange erfaringer og en særlig position. At være seniorkonsulent eller senior manager betyder jo ikke, at man er på vej på pension. I stedet for at kaste ordet ud med skraldet, håber jeg, at denne rapport kan være med til at give ordet senior flere positive associationer. For som du kan læse i rapporten, er der masser af kvaliteter, som vi burde forbinde med ordet.

For nogle er man senior, når man er 50. For andre er grænsen 55 eller 60. I takt med at vi bliver ældre og ældre, rykker grænsen sig også for, hvornår vi er seniorer. Og alligevel lader det til, at vi på arbejdsmarkedet hurtigt får prædikatet senior. I nogle amerikanske undersøgelser om seniorer på arbejdsmarkedet går grænsen allerede ved de 40. I denne undersøgelse er deltagerne 55+. På det tidspunkt begynder mange jobsøgende at mærke, at det er svært at finde et nyt job på grund af deres alder. Men for nogle begynder problemerne allerede, inden de fylder 50, og andre fornemmer ingen problemer med at finde et nyt job, når de er i 60erne. Det afhænger i høj grad af branchen, man befinder sig i, samt mere individuelle forhold, som hvor længe man har været i det samme job, om man har udviklet sine kompetencer løbende,

hvilken position man kommer fra, og hvilken position man søger. Men på trods af de individuelle forhold, drejer problemet sig også om de måder, vi (mis)forstår aldringens og alderens betydning for vores arbejdes værdi.

Rapporten er skrevet af mig, Aske Juul Lassen. Jeg er ph.d. i etnologi og aldringsforskning og indehaver af konsulentvirksomheden Den 3. Akt. Jeg har forsket i de kulturelle og sociale aspekter af aldring i 10 år og har i de sidste fire år fokuseret på pensionsovergangen og seniorarbejdslivet. Jeg er lektor på Center for Humanistisk Sundhedsforskning på Saxo-Instituttet på Københavns Universitet, men det er i mit virke som konsulent, at jeg har skrevet denne rapport. Rapporten og undersøgelsen er finansieret af Ældre Sagen, der ønsker en mere nuanceret og informeret debat om seniorernes problemer med at få et nyt job samt ønsker at finde mulige løsninger.

For gennemsigtighedens skyld skal det nævnes, at Ældre Sagen ikke har påvirket det endelige resultat af denne rapport. I løbet af processen har jeg afholdt møder og workshops med Ældre Sagen, og de har således inspireret til, hvad rapporten overordnet indeholder af emner, uden at de dog har haft indflydelse på selve indholdet af de enkelte emner. De har læst den endelige rapport igennem og givet feedback, men det er mig, der har besluttet, om deres feedback skulle inkorporeres i rapporten. Titlen 'seneskift' er et godt eksempel på, hvordan samarbejdet har fungeret. I løbet af den analytiske proces blev det tydeligt, at mange af de deltagende seniorer havde foretaget et stort skift i deres arbejdsliv, når de var blevet arbejdsløse eller ville søge videre. Og at de var glade for det store skift, de i mange tilfælde var blevet tvunget ud i. Og mange af de deltagende arbejdsgivere opfordrede også seniorerne til at foretage et skift til en anden jobfunktion eller branche. De skulle med andre ord foretage et sceneskift sent i arbejdslivet, og da Michael Teit Nielsen, vicedirektør i Ældre

Sagen, foreslog at kalde det 'seneskift', syntes jeg om ideen, fordi den indeholder en tvetydighed og samtidig forsøger at vise en vej for seniorer, der på forskellige måder befinder sig i en fastlåst position på arbejdsmarkedet. Med et seneskift foretager man et stort skift sent i arbejdslivet, og som du vil kunne læse i rapporten, er det i mange tilfælde til det bedre.

Samtidig med seniorernes problemer med at få et nyt job er der andre tendenser, der viser, at nutidens seniorer er en ressourcestærk generation med mange kompetencer. Arbejdsstyrken 65+ stiger voldsomt i disse år på grund af den forhøjede pensionsalder og seniorernes generelt gode helbred. Selvom det tager længere tid at finde et job, når man er over 55, var arbejdsløshedsprocenten inden Corona-pandemien ikke højere for seniorerne end andre aldersgrupper ifølge Danmarks Statistik. Og selvom entreprenørskab ofte forbindes med de unge, starter flere og flere seniorer virksomheder, også efter folkepensionsalderen (Virksom, 2021). Og jo ældre du er, jo større er sandsynligheden faktisk for, at din virksomhed klarer sig godt ifølge et internationalt meta-studie (Zhao et al., 2021). Dermed ikke sagt, at alt er rosenrødt, for der er problemer med, hvordan vi forstår aldringens effekter på vores arbejdes værdi. Men med ovenstående tendenser er der masser af potentiale til, at det kan ændre sig. Og samtidig betyder den nuværende mangel på arbejdskraft, at der er mange andre end seniorerne, som anerkender, at der er et problem.

Rapporten er skrevet til interessenter på arbejdsmarkedet - arbejdsgivere, fagforeninger, pensionskasser og politikere - og til de seniorer, der ønsker inspiration og ammunition til deres seneskift. Udover denne rapport kommer der i løbet af 2022 materiale på Ældre Sagens hjemmeside, der er mere direkte henvendt til arbejdssøgende seniorer. Det gælder fx en uddybning og guide til, hvordan du kan bruge de seks råd, der udgør kapitel fem. Rapporten er delt op i fem kapitler. De første tre dele om-

handler undersøgelsens analyse og resultater, samt hvad forskningen kan fortælle os om seniorernes vej på arbejdsmarkedet, mens de sidste to indeholder råd baseret på projektets resultater. I løbet af rapporten udfoldes en række case-fortællinger baseret på deltagerne i undersøgelsen.

I kapitel 1 belyser jeg hvordan alderisme (alderdiskrimination) og fordomme fungerer på det danske arbejdsmarked. Det er en vigtig pointe, at alderisme oftest udøves implicit og uden dårlige intentioner, men at det alligevel har indflydelse på ansøgningsprocesserne. Til sidst i kapitlet afmonterer jeg nogle af de fordomme, der er med til at skabe alderisme på arbejdsmarkedet. Kapitel 2 handler om seniorernes særlige senior- og realkompetencer. Seniorkompetencer er kompetencer der er generelle for seniorerne og ofte skyldes aldringsprocesser, mens realkompetencer er de specifikke kompetencer, man får igennem et arbejdsliv, men som man ikke nødvendigvis har papir på. Begge dele kan være svære at sætte ord på, og ofte er seniorerne ikke bevidste om dem. Kapitlet gør desuden op med forestillingen om seniorernes manglende digitale kompetencer. For selvom de oftest ikke er superbrugere, er det heller ikke en nødvendighed i de fleste jobfunktioner. I kapitel 3 viser jeg, hvordan mange af seniorerne i undersøgelsen har foretaget et seneskift. Ofte har skiftet været af nød, men det har også i mange tilfælde vist sig at være til det bedre. For selvom det ikke er rimeligt, at seniorerne bliver tvunget ud i et seneskift, står mange seniorer i en situation, hvor de kan tillade sig at tænke mere frit i forhold til deres næste skridt på arbejdsmarkedet. I kapitel 4 kommer jeg med en række råd til, hvilke strukturelle og politiske tiltag der skal til for at ændre på vores opfattelser af seniorernes værdi på arbejdsmarkedet. I kapitel 5 giver jeg seks råd til seniorerne om, hvad de kan gøre for at foretage et seneskift.

Metoder, deltagere og undersøgelsesdesign

Rapporten er skrevet på baggrund af en litteraturgennemgang og en kvalitativ undersøgelse baseret på semistrukturerede interviews foretaget i 2021. Overordnet består dataindsamlingen af to dele: en arbejdsmarkedsundersøgelse og en seniorundersøgelse.

Inden dataindsamlingen blev der foretaget en grundig litteraturgennemgang i maj og juni 2021. I denne blev der indsamlet og læst relevante internationale og danske studier samt rapporter fra politiske interesseorganisationer i både ind- og udland. Emnet er bredt og dækker over mange forskellige problemer i forskellige lande. De internationale studier og rapporter, der er medtaget i undersøgelsen, er læst med disse forskelle for øje.

Arbejdsmarkedsundersøgelsen bestod af 14 videointerviews foretaget online i juni, juli og oktober 2021 med fire fagforeninger, to arbejdsgiverforeninger, tre offentlige arbejdspladser, fire private arbejdspladser og en offentlig/privat arbejdsplads. De interviewede medarbejdere havde på forskellige måder ekspertise og indblik i området som enten HR-medarbejdere, lobbyister, direktører eller ledere (for overblik, se bilag 1). Deltagerne i arbejdsmarkedsundersøgelsen er anonymiserede. Interviewene varede mellem 45 og 90 minutter, og der blev taget noter under og efter interviewet. Spørgeguiden til arbejdspladserne bestod af emner vedrørende deres senior- og ansættelsespolitik, typiske ansættelsesforløb, erfaringer med seniorer, ideer om alder og seniorernes kompetencer, samt hvorvidt de havde gode råd til de arbejdssøgende seniorer. Spørgeguiden til fagforeninger og arbejdsgi-

verforeninger omhandlede de samme emner, men med fokus på medlemmernes (arbejdstagere og arbejdsgivere) oplevelser og deres politiske arbejde vedrørende emnet.

Seniorundersøgelsen bestod af 15 interviews foretaget hjemme hos deltagerne (undtagen i to tilfælde, hvor deltagerne foretrak et neutralt mødested) i juli, august og september 2021. Et enkelt af interviewene var med et ægtepar, og der er således 16 deltagere i alt. Deltagerne er fundet gennem forskellige kanaler. Nogle er fundet via Ældre Sagens lokalafdelinger. Nogle er fundet via henvendelser til Ældre Sagen om diskrimination på arbejdsmarkedet. Nogle er fundet gennem Ældre Sagens medarbejders netværk. Og nogle er fundet gennem mit eget netværk. Jeg har foretaget en formålssampling, hvor det er vægtet højere, at deltagerne havde forskellige udfordringer og relevante erfaringer med at forsøge at komme videre fra en fastlåst position, end at de havde en særlig geografisk eller uddannelsesmæssig spredning. I projektgruppen har vi prioriteret, at størstedelen af deltagerne er lykkedes med at komme videre, fordi vi ville lære af dem og deres erfaringer. Men for at forstå deres situation har vi også udvalgt nogle deltagere, der stadig kæmpede med at komme videre. Og som det vil fremgå i rapporten, befinder nogle af dem, der er kommet videre med nyt job eller firma, sig stadig i en prekær situation.

Selvom deltagerne primært er udvalgt ud fra deres udfordringer og erfaringer, bestræbte vi os på at opnå en vis spredning i køn, geografi, uddannelsesbaggrund, alder og jobsituation. Der deltog ni kvinder og syv mænd. Delta-

gerne havde en bred uddannelsesprofil, men flere end landsgennemsnittet havde lange uddannelser. Deltagerne var fordelt over det meste af landet, men med en skævhed mod København og Østdanmark. Halvdelen kom fra Københavnsområdet, fire fra Sjælland uden for hovedstadsområdet og fire fra Jylland. De befandt sig i forskellige jobsituationer med seks selvstændige, tre fuldtidsansatte, to deltidsansatte, to løstansatte, to arbejdsløse og én, der var nyligt pensioneret (for overblik, se bilag 2). Interviewene varede mellem 60 og 120 minutter og blev lydoptaget. Desuden blev der taget billeder til brug i analysen. Efter hvert interview blev der taget feltnoter, og lydfilen blev gennemgået og delvist transskriberet. Spørgeguiden bestod af emner vedrørende deltagerens arbejdshistorik, jobsøgningsproces, nuværende jobsituation, forestillinger om den resterende del af arbejdslivet, vægtning af arbejds- og privatliv, hvilke erfaringer og kompetencer de mente, de havde udviklet med alderen, og hvad de syntes, de var blevet dårligere til. Deltagerne er anonymiserede, og visse detaljer er i enkelte tilfælde ændret for at sløre deltagerens identitet. Et par af casene optræder dog med deres rigtige identitet.

Materialet fra begge undersøgelser har været genstand for analytisk induktion, hvor feltnoter, billeder og transskriberinger blev brugt til at skabe hypoteser, som efterfølgende blev udfordret gennem sammenligninger i data og i litteraturen. I løbet af denne analytiske induktion blev der gennemført en analyseworkshop faciliteret af mig med deltagelse af fire medarbejdere fra Ældre Sagen.

Med sin kvalitative metode kan denne undersøgelse ikke sige noget om, hvordan forskellige segmenter af seniorer på forskellig vis oplever jobsøgningsprocessen. Ligeledes kan man ikke på baggrund af denne undersøgelse sige noget om, hvor mange arbejdspladser der udøver alderisme. Men lige præcis fordi alderisme foregår på et implicit og utydeligt plan, er det

meget svært at undersøge den slags gennem fx spørgeskemaer. Med denne undersøgelse får man i stedet en grundig analyse af, hvordan seniorer og arbejdspladser oplever problemet med seniorers arbejdssøgning og ansættelser. Hvis der skal gøres noget ved problemet, er det vigtigt, at vi forstår, hvordan det kommer til udtryk, og hvilke strategier seniorerne bruger til at komme videre, samt hvad der ikke har virket for dem. På samme måde er det centralt at forstå, hvordan problemet ser ud fra forskellige perspektiver hos arbejdsgiverne og fagforeningerne.

Jeg ønsker at takke Ældre Sagen for at sætte fokus på dette vigtige emne og særligt projektgruppen bestående af Amanda Schlamovitz, Christina Krause Schütz, Christine Espholm, Eva Raabyemagle, Marie Jakobsen, Michael Teit Nielsen og Thomas Holberg for løbende sparring og støtte. Hvis vi skal komme problemet med alderisme og rekruttering af seniorer til livs, kræver det en grundig forståelse af, hvordan det udspiller sig hos de forskellige aktører på arbejdsmarkedet, og hvordan seniorer foretager seneskift på trods af de mange utidssvarende fordomme om dem.

1. Alderisme og fordomme på arbejdsmarkedet

1.1 En nuancering af seniorernes problemer med at finde job

I forbindelse med dette og andre projekter har jeg mødt mange seniorer, der tror eller har erfaret, at det er umuligt at få et nyt arbejde. Men det er en farlig fortælling, fordi den er medvirkende til, at seniorer har dårlig selvtillid i jobsøgningen (Raemdonck et al, 2015). Og netop selvtillid kan være vigtig, når man søger nyt job. Samtidig kan fortællingen være med til at holde folk, der er i arbejde, fra at søge videre, selvom de egentlig godt kunne tænke sig det. For hvis man alligevel ikke kan få nyt job, hvorfor så overhovedet prøve?

I dette kapitel vil jeg belyse, at seniorerne, som er en værdifuld ressource på det danske arbejdsmarked, alligevel er udsat for implicite og ubevidste fordomme og alderisme. Jeg vil også vise, hvordan de fordomme, der findes om seniorer, er med til at forhindre seniorerne i at få job samt påpege, at fordommene er udtryk for forkerte og forældede forestillinger om seniorernes kompetencer.

For der er desværre noget om snakken. Treogtyve procent af de ledige 50+ har en oplevelse af alderisme på arbejdsmarkedet (Meng et al, 2020). Og når man har passeret 55 år, er det sværere at få et nyt job, når man er blevet ledig (se fx Ballisager, 2019; Dansk Erhverv 2019; Seniortænk tanken 2019). Seksogtyve procent af ledere under 40 synes, at det er negativt, hvis en ansøger er 55+ (Lederne, 2021). Det er dog også en sandhed, der har behov for at blive nuanceret.

For det første er det vigtigt at pointere, at arbejdsløsheden normalt ikke er større blandt seniorerne end blandt andre aldersgrupper. Ifølge Danmarks Statistik var arbejdsløsheden i november 2021 på 2,8 % på tværs af alder. Blandt de 50-59-årige og de 60+-årige er tallet henholdsvis 2,2 og 3,1 %. Det er således først, hvis man bliver ledig, at der lader til at være et udtalt problem med aldersdiskrimination. Dog er der i nogle brancher også problemer med, at seniorerne ryger først i fyringsrunder. Og med de mange fyringer i forbindelse med Corona-pandemien, er det seniorerne, der har sværest ved at komme i job igen. Således har blot 49 % af de Corona-ledige 60+ fundet tilbage i job mod 65 % i gennemsnit (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2021).

For det andet er det vigtigt at pointere, at også seniorer får nyt job. Inden Corona-pandemien var 35 % af de ledige 60-64-årige i job igen 12 måneder efter første ledighedsdag. For aldersstyrken som helhed var det tal omkring 50 %. Dog er 15 % af de ledige 60-64-årige gået på efterløn eller pension efter 12 måneder (Dansk Erhverv, 2019). Ud fra den undersøgelse er det ikke klart, om disse 15 % føler sig presset på pension på grund af en manglende tro på, at de kan komme i arbejde igen, eller om det er et positivt tilvalg. En anden undersøgelse peger på, at 8 % af de 67-årige, der var holdt op med arbejde i 2017, havde trukket sig tilbage på grund af opsigelse (Larsen og Amilon, 2019). Pensions- og efterlønsalderen ændrer sig i disse år, og det er derfor svært at sammenligne tallene på tværs af år. Nogle af dem, der vælger at gå på pension i forbindelse med en opsigelse, ser det formentlig som en kærkommen

mulighed, mens andre ser det som et ærgerligt exit fra arbejdsmarkedet.

For det tredje er der noget, der tyder på, at problemer med ledighed blandt seniorer kun gælder i visse brancher. I Seniortænketankens rapport om langtidsledige seniorer (2019) blev det pointeret, at der ikke var en markant forskel i uddannelseslængde på seniorer i eller uden beskæftigelse. Der er dog flere respondenter i denne undersøgelse, der har givet udtryk for, at hvis man ellers er rask nok til at arbejde, er der job at få i brancher med mangel på arbejdskraft. Fx udtaler en forbunds næstforperson i en fagforening for manuelt arbejde:

Der er ingen arbejdsløshed i branchen - og slet ikke i den her aldersgruppe. I dag forstår man, at man har brug for seniorer på arbejdspladsen. Det er ikke en automatik, at man går fra, når man kan. Nu trækker man sig tilbage, når fysikken ikke kan længere, om det så er ved 50, 60 eller 70.

Det samme er tilfældet i plejesektoren, hvor en HR-konsulent i en jysk kommune udtaler:

Der er områder hvor vi tager alle ind. Der er brug for arbejdskraften i plejesektoren, vikarbureauerne står tomme, og så vi må tage den arbejdskraft ind, som vi kan få.

På samme måde udtaler en næstforperson i fagforening for omsorgsarbejde sig:

Problemet er ikke at finde et job. Problemet er at finde et job, man kan holde til. Mange af de seniorer vi har i dag var også en del af plejen i de år, hvor vi ikke havde hjælpemidler, så de er dobbelt nedslidt.

I nogle brancher er problemet således muligvis mere, om man kan holde til at gå på arbejde, til man når efterløns- eller pensionsalderen, end om man kan få et nyt job. Denne rapport går ikke i dybden med denne problematik, men det er nødvendigt her at bemærke, at temaer som rekruttering, fastholdelse og sporskifte i praksis er svære at adskille. For nogle seniorer er det et problem at få tilpasset deres arbejdsopgaver eller blive ansat i stillinger, som de kan holde til fysisk eller psykisk efter et langt livs arbejdspress. Og for dem kan et sporskifte være en mulighed, men i mange tilfælde kræver et sporskifte personlige og økonomiske ressourcer, der kan være svære eller umulige at mønstre.

Fortællingen om seniorer og deres jobsøgning har således mange nuancer. Dog peger materialet fra denne undersøgelse også på, at der er nogle overordnede problemer med alderisme på det danske arbejdsmarked. I de følgende afsnit skal vi se nærmere på, hvad vi ved fra forskningen om alderisme, og hvordan denne diskriminationsform fungerer.

1.2 Alderisme

Begrebet alderisme kommer fra det engelske ageism og beskriver den diskriminationsform, der retter sig mod alder. Det bruges mest om diskrimination mod ældre mennesker, men det kan også rette sig mod yngre, når fx unge politikere findes for lette udelukkende på grund af deres alder. Den amerikanske gerontolog Robert Butler udviklede begrebet i 1969 som et forsøg på at sidestille aldersdiskrimination med racisme og sexism (Butler, 1969), og inden for aldringsforskningen taler man om alderisme som den tredje store -isme. Begrebet adskiller sig dog fra de to andre diskriminationsformer på fire afgørende punkter.

For det første er det en diskriminationsform, der retter sig mod ens fremtidige selv. Når man udøver alderisme, er man således med til at videreføre en diskriminationsform, som kommer til at ramme en selv, hvis man skulle være så heldig selv at blive senior. For det andet er det en diskriminationsform, der retter sig mod en samfundsgruppe, der traditionelt befinder sig i en privilegeret position. Selvom seniorer udsættes for en række fordomme og uretfærdigheder, er de ikke undertrykte på samme måde som ofrene for racisme og sexism. Når det drejer sig om jobsøgning, kan alderisme dog have nogle voldsomme konsekvenser for seniorerne. For det tredje - og måske netop grundet seniorers position i samfundet - har vi som samfund ikke i samme grad taget et opgør med alderisme, som vi har med racisme og sexism. For det fjerde er der ingen, der åbenlyst lægger seniorer for had. Alderisme foregår mere implicit og ubevidst end de andre diskriminationsformer (Levy og Banaji, 2002).

Alderisme kan være svær at få øje på, fordi mange mennesker anser aftagende evner med alderen for en helt naturlig del af aldringsprocessen, der indtræder, inden man er gammel nok til at opnå pension. Mange tror stadig, at man er 'gammel', når man har rundet 55 eller 60, uden at tænke over, hvad 'gammel' dækker over. I vores kulturelle forståelse af aldring kommer vi til at sidestille alderdom med svækkelse. Vi tror, at man 'naturligvis' og selvfølgelig er svækket, når man er senior. Men aldring er ikke kun svækkelse. Og også svækkelsen lader vente på sig til senere og senere i livet. Vores kulturelle forståelse af livsforløbet har ikke kunnet følge med udviklingen i, hvor raske og rørige vi er, når vi når hen i 50'erne og 60'erne i forhold til tidligere generationer. Når vores kulturelle forståelse af aldringsprocessen er forældet, er alderisme stadig socialt acceptabelt, eller 'salonfæhig', som Karsten, en af deltagerne i seniorundersøgelsen, udtrykte det. Og derfor er alderisme også sværere at tage et opgør med end de andre 'ismer.

Når jeg i undersøgelsen har spurgt både arbejdsgivere, fagforeninger og arbejdsgiverforeninger, giver de alle udtryk for, at der slet ikke eller kun i lille grad findes alderisme på det danske arbejdsmarked :

Andelen af ansøgere i aldersgruppen er den samme som andelen vi ansætter - så altså ingen diskriminering her. Man skal have erfaring over hele organisationen. Vores kunder har jo også masser af erfaring, og det skal vores ansatte kunne modsvare.

(Sektionschef i HR i privat/offentlig finansielt foretagende)

I dag er man ikke berøringsangst over for alder. Vi har adresseret det aktivt. Men for 10-15 år siden, der var det anderledes. Der var man gammel når man var 60. 50 er altså ikke længere 50, der er man altså ikke senior.

(HR-direktør i større entreprenørvirksomhed)

I nogle tilfælde er der endog tale om en form for alderisme, der tilgodeser seniorerne, fordi høj alder fremhæves som en særlig kompetence:

Vi tager den, der er bedst kvalificeret, det er der ikke nogen tvivl om. Men alder er faktisk en kvalifikation i sig selv, fordi man har livserfaring fra branchen, man har prøvet noget, og så er der meget få sygedage sammenlignet med de unge.

(Salgschef i jysk reklamebureau)

I seniorundersøgelsen er der til gengæld mange af deltagerne, der føler sig aldersdiskriminerede. Helene har haft held med ikke at flage med sin alder i ansøgningen og mener, det er en af grundene til, at hun er kommet i job. Karsten blev diskrimineret af jobcenteret, da han fik at vide, at folk i hans alder ikke kunne få tildelt et bestemt kursus på grund af hans 'udløbsdato', som jobkonsulenten ifølge Karsten formulerede

det. Mange deltagere har en oplevelse af at blive valgt fra i CV-screeningen på grund af deres alder, hvilket ifølge en nylig undersøgelse sker i nogle tilfælde (Ballisager, 2021). Og mange deltagere er efter en opsigelse hurtigt begyndt at søge arbejde inden for andre brancher, da de ikke troede på, at de som seniorer ville få job inden for deres egen branche. Der kan være tale om selvbekræftende forventninger, fordi nogle jobsøgende seniorer nærmest har givet op på forhånd. Samtidig er mange deltagere i tvivl om, hvorvidt de har været udsat for aldersdiskriminering, eller om det blot var noget de følte.

Denne modsætning mellem deltagernes oplevelse af alderisme i henholdsvis arbejdsmarkeds- og seniorundersøgelsen har flere mulige forklaringer. Det er fx muligt, at nogle seniorer føler sig diskriminerede, uden at der er tale om diskrimination. Hvis man således får sit tyvende jobafslag i træk, er det ikke nødvendigvis alderen, der er problemet - i hvert fald ikke hos alle de 20 arbejdsgivere, der har givet afslag. En anden mulig forklaring skal findes i vores kulturelle forståelse af aldringens konsekvenser. Vi har en kulturel antagelse om, at vi mister en lang række kompetencer med alderen. allerede mens vi er på arbejdsmarkedet. Som jeg vil beskrive i kapitel 2, er langt de fleste af disse antagelser fejlslagne. Det kan derfor føles helt naturligt og ikke ses som et udtryk for alderisme, at man mener, at man bliver mindre produktiv eller motiveret med alderen. Men dette svarer på mange måder til, at det for 100 år siden var helt acceptabelt at udtale, at kvinder eller sorte mennesker var mindre intelligente end hvide mænd. Der findes selvfølgelig seniorer på arbejdsmarkedet, der er mindre produktive eller motiverede, men det gælder bestemt ikke alle seniorer, og det kan ikke tilskrives alder alene. Så det er et udtryk for en ubevidst alderisme, at man tror, at man 'naturligvis' bliver mindre produktiv eller motiveret med alderen.

NAVN: Ulla
ALDER: 58 år
CIVILSTATUS: Single, ingen børn
BOLIG: Bor i andelsrækkehus i en større provinsby i Sønderjylland
UDDANNELSE: Lang videregående uddannelse
ØKONOMI: Har tæret på sin økonomi og friværddi gennem 12 års ledighed og småjobs
DRØMMER OM: At få et fast job, hvor hun kan bruge sin uddannelse
FRITID: Der er ikke råd til de store armbevægelser, men hun går lidt ud og spiser med veninder
DERUDOVER: Er harm på systemet og har mange svære dage

Selvfulgelig blev det lettere, da jeg flyttede hertil, fordi så havde jeg nogle penge at gøre godt med. Men det blev ikke lettere at søge job. Jeg havde ellers helt forvansket tænkt 'nu kommer jeg her tilbage til Sønderjylland' og jeg tænkte, at der må da være nogen, der kan se, hvad jeg kan og kan bruge mig til noget. Niksen biksen.

Det gode er, at jeg ikke er en, der giver op. Men jeg har haft et par år, hvor jeg tænkte, jeg kommer aldrig til at smile igen. Jeg har været helt nede og vende. Det er ikke, fordi jeg som sådan er troende, men jeg beder næsten hver dag.

ULLAS REJSE

Karriere i København

Ledig i København

Ledig i Sønderjylland

Småjobs

Natarbejde

Ulla havde en god karriere og arbejdede med oversættelse i store firmaer. Hun nød at bo i byen. Under finanskrisen i 2009, da hun var 46 år, blev hun fyret. Hun regnede med, at hun hurtigt ville finde et arbejde.

Hun startede med at søge stillinger inden for sit eget fag. Hun blev sendt rundt i systemet i et par år. Hun blev ledig uden ydelse, og da hendes første banklån i lejligheden var opbrugt, måtte hun flytte i 2015.

Hun flyttede tilbage til Sønderjylland i en billig bolig, som hun kunne betale med sin opsparede friværddi. Hun fandt stadig intet job og oplevede at blive sorteret fra på grund af alder. Friværddi-en begyndte at svinde ind.

Hun fik et praktikophold, som blev til løsansættelser i en lokal virksomhed, hvor hun producerede historier til hjemmesiden. Hun øjnede dagpengeretten og tog småjobs på hoteller, fabrikker og restauranter.

Hun opnåede nedsat dagpenget. Hun har ledt og ledt og har nu fået et fast job på en lokal fabrik i deres natteskit. Hun har tidligere søgt vidensjob i virksomheden og er spændt på, om hun kan klare nattearbejdet.

Som årene er gået, er hun begyndt at tænke på, hvordan hun skal klare den til pensionen. Der er stadig 10 år tilbage, og det bliver svært for hende at klare nattearbejde indtil da, tror hun. Hendes liv er blevet en stor økonomisk bekymring, hvor hun regner i tid tilbage, slid på opsparringen, rettigheder til dagpenge, nedsatte ydelser osv. Der synes at være en klar grænse mellem hendes tidligere liv i København og hendes nuværende.

Vores forestillinger om alder, og hvad det betyder for vores jobindsats, er således ofte implicit. Fx udtaler en af deltagerne:

Vi ser ikke så meget på alder her. Men alligevel, hvis vi har et team med mange ældre medarbejdere, vil vi gerne have en ung ind, når vi skal rekruttere. Og omvendt, hvis vi har et ungt team, vil vi gerne have en ældre ind. Vi vil gerne have aldersspredning i vores teams. Det nye ord er diversitet, også når det gælder alder. Op til omkring 60, og der vil man så begynde at kigge lidt skævt. For der er der altså større sandsynlighed for, at man er stivnet lidt i formen. Det gælder både privat og professionelt - og det kan være en udfordring både som leder og medarbejder. Der er et iboende udviklingskrav - du skal ikke bare løse opgaver, du skal også udvikle dem. Og vi har et iboende krav om samarbejde, og der skal man være åben - og den åbenhed bevarer alle mennesker ikke.

(HR-chef i privat fond)

Ovenstående citat er udtalt med de bedste intentioner og er ganske givet baseret på erfaringer med seniorer. Men det er samtidig et alderistisk udsagn, der sidestiller alder med at 'stivne i formen' og være mindre åben over for udvikling og samarbejde. Samtidig er det en forestilling, som er så udbredt, at mange slet ikke vil opfatte den som alderistisk, men mere som en uskyldig udtalelse om en helt naturlig del af aldringsprocessen. Men der er altså ikke noget - ud over HR-chefens erfaringer med seniorer - der underbygger, at man bliver dårligere til at samarbejde med alderen - snarere tværtimod (se kapitel 2).

I de sidste 20 år har en række forskellige studier påvist, at alderisme foregår implicit (se fx Zaniboni et al, 2019; Levy and Banaji, 2002). Alderisme stammer fra latente fordomme, der gør den svær at få øje på. I et italiensk baseret studie undersøgte en gruppe europæiske forskere, hvordan den implicitte alderisme påvirker rekruttering på arbejdsmarkedet (Zaniboni et al., 2019). De satte et forsøg op, hvor deltagerne skulle gennemgå en test, der vurderede deres fordomme mod ældre mennesker. Efterfølgende satte de deltagerne til at screene og rate en række manipulerede CV'er, hvor køn, kvalifikationer og jobtyper var konstante, men hvor alderen på ansøgerne skiftede. Netop CV-screening er en del af jobsøgningsprocessen, som er meget sårbar over for implicitte fordom-

me, fordi man skal vurdere en stor mængde overfladisk information hurtigt. De deltagere, der havde mange fordomme mod ældre, havde også en tydelig tendens til at rate de ældre ansøgers CV'er dårligst. På den vis er den implicitte alderisme med til at stille seniorer dårligere i jobsøgningen. Det skal selvfølgelig bemærkes, at der er kulturelle forskelle mellem Italien og Danmark, men da mange seniorer netop oplever at blive valgt fra i CV-screeningen, er det nærliggende at antage, at implicit alderisme også er på spil i Danmark. I den forbindelse skal det bemærkes, at regeringen og arbejdsmarkedets parter for nylig har aftalt at forbyde screening af CV'er på baggrund af alder i forbindelse med rekruttering, hvis det ikke har et sagligt formål. Det kan dog også have betydning, at nogle seniorer efter mange år i samme job er uvante med at skrive CV'er og derfor griber det forkert an. Alderismens usynlige og implicitte karakter gør, at den ofte hverken er intenderet af afsenderen eller tydeligt opfattet af modtageren. Som det ses i ovenstående citat af HR-chefen, fungerer alderisme ofte på et ubevidst plan, og det er derfor svært at undersøge gennem simple spørgeskemaundersøgelser.

De eneste deltagere i arbejdsmarkedsundersøgelsen, der giver udtryk for, at der er et problem med aldersdiskrimination i deres branche, er de to deltagere fra fagforeninger for akade-

mikere, hvis medlemmer ofte er højtuddannede med karrierer inden for det offentlige. Her anses seniorerne i nogle tilfælde for at være for dyre i løn og for at være svære at slippe af med igen. I det følgende afsnit vil jeg gennem arbejdsmarkedsundersøgelsen udfolde, hvordan seniorerne i nogle tilfælde anses som dårligere eller mere besværlig arbejdskraft end yngre medarbejdere.

1.3. En eftertragtet ressource, men...

Samtlige deltagere i arbejdsmarkedsundersøgelsen fremhæver seniorernes mange kvaliteter, og ingen af dem er åbenlyst kritiske over for seniorernes værdi på arbejdsmarkedet. Som jeg vil vise i kapitel 2 er seniorerne en meget værdifuld ressource. Men på trods af dette er der også en række problemer i ansættelsessituationen, som fremhæves af deltagerne på tværs af brancher og deltagertyper, og som er med til at forhindre seniorerne i at blive ansat. Her skal fremhæves fire.

For det første er der en række deltagere, som mener, at seniorerne er nedslidte og har mange sygedage. Antallet af sygedage er forskelligt fra branche til branche, men generelt har seniorer færre fraværsdage end yngre medarbejdere (Kantar Gallup, 2018). Dette modificeres dog af en anden undersøgelse, der viser, at hvor korttidssygefraværet er højst blandt yngre lønmodtagere og falder med alderen hos både mænd og kvinder, forholder det sig anderledes med langtidssygefraværet, der topper blandt de 60-64-årige. Således er det samlede sygefravær højest blandt de 60-64-årige (NFA, 2019). Dog er der ikke de store forskelle på det samlede sygefravær på tværs af aldersgrupperne. Men fordi skavanker er noget, der kommer med alderen, er det nærliggende at tro, at sygedagene også stiger. Debatten om Arne-pensionen i de seneste år, hvor den nedslidte seniormedarbejder har været en tydelig figur i medierne, har muligvis været med til at

skubbe yderligere til denne forestilling. Denne debat kan også have ført til, at mange tror, at seniorerne allerede er halvt på vej på pension:

Man har en fordom om, at seniorer ikke har lang tid tilbage på arbejdsmarkedet. Det er kommet lidt på baggrund af Arne-pensionen, den har været uheldig for seniorernes ry. Mange har talt sig op til at være nedslidte, og det har været en uheldig konsekvens af den debat.

(Direktør i mindre arbejdsgiverforening).

Således er der mange arbejdsgivere, der giver udtryk for, at jobsøgende seniorer skal være tydelige om, at de har lang tid tilbage på arbejdsmarkedet. Selvom det er påvist, at seniorer bliver længere tid på samme arbejdsplads end yngre medarbejdere (Ballisager, 2019b), der oftere skifter job, end de ældre lader sig pensionere, er der stadig arbejdsgivere, der ikke vil satse på seniorerne grundet den forestående pension. Dog er der også brancher - eksemplificeret i arbejdsmarkedsundersøgelsen med plejesektoren i en kommune, hvor der i gennemsnit er 2,5 års jobanciennitet og mangel på arbejdskraft - hvor man ikke umiddelbart kigger på, hvor længe ansøgeren har tilbage på arbejdsmarkedet. Men for mange arbejdsgivere gælder det, at man ønsker kandidater med længere tid til pensionen:

Vores medarbejdere er i den høje ende, fordi folk er glade for at være her, men også fordi vi bor, hvor vi bor (Sydsjælland). Der er ikke så mange fristelser hernede, så folk bliver her i mange år. Hvis der ikke er nok kandidater, har vi jo ikke så meget at vælge imellem, men hvis vi havde mange 40-50-årige ansøgere, kan det da godt være, at vi ville vælge dem.

(HR-chef i sjællandsk tech-virksomhed).

I ovenstående tilfælde giver HR-medarbejderen dog også udtryk for, at seniorerne ofte har så mange erfaringer, at de overgår de yngre kandidater. Så selvom de måske ville foretrække en medarbejder med længere tid tilbage på arbejdsmarkedet, vægter seniorenns erfaring højere.

For det andet kan der være et problem med, at seniorerne ikke lader sig pensionere, når man

gerne vil af med dem, samt at de i andre tilfælde lader sig pensionere pludseligt. Hvor der tidligere var obligatorisk pensionsalder, er den fjernet i langt de fleste brancher. Så hvor der før kunne være tale om en 'naturlig' afgang, når man rundede pensionsalderen, er der nu et forhandlingsrum mellem medarbejder og arbejdsplads:

Det er fint, at man ikke har naturlig exit i sin kontrakt, men sandsynligheden for, at han eller hun bliver syg inden for en årrække eller ikke kan det, vedkommende kan nu, er jo til stede. Så der er udfordringer med at ansætte ham på 62, hvis energiniveauet pludselig forsvinder, eller overblikket ryger som et led i helt almindelig aldring. Og når man nu begynder at blive påvirket af det, anerkender man det ikke altid selv, og der står vi i en svær situation. For vi kan jo komme ud i en aldersdiskriminations sag, og det er en bekymring her. Tør vi så ikke ansætte folk over en vis alder? Det gør vi nu, men så arbejder vi med, at man så skal have dialogen, det skal være legitimt for os at sige: Du har svært ved at bevare overblikket, kan vi finde en anden rolle til dig?

(HR-direktør i større entreprenørvirksomhed)

Med afskaffelsen af den obligatoriske pensionsalder er der opstået et ledelsestomrum, som arbejdsgiverne ofte ikke har taget på sig (Philipson et al., 2019). Pensionstidspunktet er blevet individualiseret, og derfor skal arbejdsgiverne klæde sig på til at indgå i dialog om, hvordan og hvornår pensionsovergangen skal foregå. Dette er mange arbejdspladser ved at indstille sig på, men de for arbejdspladserne overraskende og pludselige pensionsbeslutninger er stadig normen mange steder. For nogle arbejdspladser er problemet således ikke, at man tror, man ikke kan holde længe nok på seniorerne, når man ansætter dem. Der kan det også være et problem, at man ikke kan komme af med dem igen.

For det tredje er der tilsyneladende mange yngre ledere, som ikke har lyst til at ansætte seniorerne. Der findes både danske og internationale studier, der peger på, at yngre ledere har en tendens til ikke at ansætte seniorer (se fx Abrams, 2016 og Lederne, 2021). Deres

erfaring, som i mange tilfælde er værdsat, kan også føre til, at de udstråler meget autoritet inden for deres område og kan være svære at arbejde med for yngre ledere. Da der samtidig i mange brancher er en tendens til at ansætte yngre ledere, kan det stille seniorerne dårligt:

Vi hylder de 30-35-årige chefer, der ikke synes, at seniorernes erfaring er rar at arbejde med. Der bliver oftere stillet spørgsmål til de unge leders ledelsespraksis, når man har gamle medarbejdere. Det kræver menneskeligt mod og selvsigt at turde have ældre medarbejdere som ung leder.

(Arbejdspolitisk chef i fagforening for akademikere).

Som senior kan man derfor være ude i en svær balancegang. Ofte vil man have større faglig indsigt end sin yngre chef, og ofte er det netop en af grundene til, at man er en værdsat arbejdskraft. Men samtidig skal man passe på ikke at udfordre den yngre leders autoritet og

ledelsesrum. Mange yngre ledere synes til jobsamtaler med arbejdssøgende seniorer netop at spørge ind til, hvordan senioren agerer i organisationer, og hvordan hun/han har det med at skulle passe ind. Og der er flere eksempler i materialet på seniorer, der har haft det svært med de yngre leders ledelsesstil og manglende erfaring.

Samtidig findes der studier, som peger på, at man bliver bedre til at samarbejde og indordne sig med alderen, og at man udvikler 'organizational citizenship behavior' (Ng og Feldman,

2008). Det vil blandt andet sige, at man med alderen bliver bedre til at skabe gode arbejdsfællesskaber og læringsrum omkring sig. Så selvom den trodsige gamle knark, der brokker sig over alle nye tiltag, fordi 'det har vi prøvet før, og det fungerede heller ikke dengang', ganske givet findes derude, er der en del, der taler for, at de fleste seniorer fint kan samarbejde med yngre ledere. Spørgsmålet er måske snarere, om yngre ledere kan samarbejde med seniorer med en større faglig tyngde og mere erfaring end dem.



Illustration 1: Den lineære karrierekultur dikterer en konstant opadstigende vej gennem arbejdslivet. Den gør, at man ikke tillader sig selv at træde ned eller til siden. Og den gør, at man ikke kan tillade sig at have haft mange blindveje og pauser gennem arbejdslivet.

For det fjerde har vi en lineær karrierekultur i Danmark (se illustration 1). Der er en nærmest naturliggjort progression gennem et arbejdsliv, hvor man fortløbende skal træde op ad karrierestigen for til sidst at havne på toppen, hvad angår både prestige og løn. Med denne line-

ære karrierekultur er der ikke plads til mange smuttere, pauser og fortrydelser gennem et langt arbejdsliv. Man er bundet til at følge karrierestigen, hvis man vil vide sig nogenlunde sikker på et job som senior.

Danmark er karakteriseret ved lineær karrierelogik. Du skal starte ledelseskariere i slutningen af 20'erne senest - samtidig med at man stifter familie - så kvinders vindue for at gøre karriere er meget lille. Først er du for ung, så for meget mor og så for gammel. Hvorfor kan man ikke starte sin karriere 40+, når vi alligevel skal arbejde 30 år mere? Der er jo masser af erfaring fra livet, der kunne være nyttigt som leder. Så vi forspilder en chance for bedre ledere og bedre arbejdsliv, når man skal følge den logik i så mange år.

(Arbejdspolitisk chef i fagforening for akademikere)

Som den arbejdspolitiske chef beskriver det, er det både arbejdspladserne og medarbejderne, der lider under den mangel på fleksibilitet,

som de lange arbejdsliv ellers indbyder til. Når arbejdsgiverne kigger CV'er igennem, vil der gennem et langt arbejdsliv ofte være perioder,

der ikke passer ind i den ideelle forestilling om en fremadskridende karriere. Og det kan i visse tilfælde føre til et fravalg af den ældre kandidat. Samtidig er der flere, der giver udtryk for, at man hverken må sidde for mange år i den samme stilling eller må skifte for meget igennem arbejdslivet. De unge skifter for meget arbejde til arbejdsgivernes smag, mens seniorerne skifter for lidt. Man efterstræber en perfekt balance mellem omstillingsparathed og loyalitet, som de fleste ikke kan opretholde gennem et langt arbejdsliv.

Ud over disse fire problemer - forestillet nedslidning, individualiseret pensionering, yngre ledes frygt for seniorerne og den lineære karrierekultur - nævner flere deltagere, at seniorernes anciennitet og erfaring gør, at de ofte er dyre at ansætte. Flere nævner, at de kan ansætte to nyuddannede for det samme, som det koster at ansætte en senior. Men mange deltagere nævner også, at seniorerne ofte er villige til at forhandle om lønnen, og at mange unge i dag stiger så hurtigt på karrierestigen, at de kan vise sig at være dyrere at ansætte end seniorerne. Mange deltagere i seniorundersøgelsen har ligeledes understreget, at de er villige til at gå på kompromis med lønnen.

Ovenstående problemer er udtryk for, at der er en række forestillinger om den ideelle kandidat og det ideelle arbejdsliv, som er svære at tilpasse sig gennem et langt arbejdsliv. Samtidig er de udtryk for en række fordomme om seniorerne. I det følgende afsnit vil jeg kort gennemgå nogle af disse fordomme samt vise, at de oftest ikke kan påvises i de studier, der undersøger deres sandfærdighed.

1.4. En afmontering af eksisterende fordomme

De problemer i ansættelsessituationen, som blev skitseret ovenfor, bunder i en række fordomme om seniorer og forestillinger om det

ideelle arbejdsliv og den ideelle arbejdstager. Idealet indebærer, at man har fulgt en lige vej igennem arbejdslivet, hvilket kan blive tiltagende svært, jo længere hen i arbejdslivet man kommer, og jo flere år man således har haft til at træde uden for den gængse vej. Men selv hvis man holder sig på dydens smalle sti og passer ind i forestillingen om det ideelle, fremadskridende arbejdsliv, vil man som senior være udsat for nogle fordomme. En række af disse er nævnt i det foregående: At man har flere sygedage, at udløbsdatoen er nær, at man ikke er åben over for samarbejde og udvikling, samt at man koster meget. Disse fordomme er blot nogle af dem, man møder som jobsøgende senior. Det er i praksis umuligt at lave en fyldestgørende liste over eksisterende fordomme og de forføjede antagelser, de er baseret på. Det følgende er således blot et udvalg.

Seniorerne er på vej på pension: Den obligatoriske pensionsalder er fjernet i de fleste brancher, og det er således ikke længere givet, hvornår en jobsøgende senior går på pension. Som konsulenthuset Ballisager har vist (2019b), bliver seniorer ofte længere i jobbet end yngre kandidater. To tredjedel af lønmodtagere i aldersgruppen 51-65 år vurderer, at det er optimalt for dem (og deres karriere) at være i samme job i mindst fem år. Andelen er 56 % blandt de 35-50-årige og 38 % blandt de 18-34-årige.

Seniorer gider ikke tilpasse sig organisationen: Tværtimod peger et metastudie på, at seniorer er bedre til det, forskerne kalder 'organisational citizenship behavior' (Ng & Feldman, 2008), som er alt det, der ligger ud over selve kerneopgaven (fx skabe trivsel, samarbejde, komme til tiden etc.). Der var ingen forskel på udførelsen af selve kerneopgaven på tværs af alder.

Seniorer gider ikke at efteruddanne sig: Nogle studier peger på, at seniorer performer lidt dårligere på efteruddannelseskurser (se Ng

og Feldman, 2008). Et andet metastudie peger på, at villigheden til efter- og videreuddannelse er den eneste fordom ud af de seks testede, der holder. De andre testede fordomme var, at seniorer var mindre motiverede, mindre forandringsparate, havde mindre tiltro til andre, var mindre sunde og var mere sårbare over for ubalance i forholdet mellem arbejde og familie (Ng og Feldman, 2012). Dog peger et dansk studie på, at 85 % af seniorer, der tilbydes EVU, tager imod det, men at seniorerne i visse brancher kun sjældent får det tilbudt (Sundstrup et al., 2020).

Seniorer er ikke nysgerrige efter at lære nyt: Nysgerrighed handler mere om uddannelseslængde og jobanciennitet end alder (Gegenfurtner og Varas, 2012). Ligegyldigt hvor gammel man er, er man mere nysgerrig efter at lære nyt, jo længere uddannelse man har. Samtidig peger studiet på, at hvis man har sidet mange år i samme job, kan det gå ud over nysgerrigheden.

Seniorer er dårligere til at lære nyt: Hvis man fylder en masse paratviden på henholdsvis seniorer og yngre deltagere, vil de yngre tilegne sig mere af denne viden. Men hvis man derimod fylder ny viden på, som deltagerne kan sætte ind i en erfaringsramme, er der ikke forskel på aldersgruppernes indlæring (Schulz et al., 2010). Hvis man fx er erfaren inden for it, er der ingen forskel i indlæringstempo mellem yngre og ældre medarbejdere (Charness, 2009).

Seniorer husker dårligere: Som ovenstående viser, kommer det i høj grad an på, hvilken type viden det drejer sig om. Vores langtidshukommelse er ubegrænset, og dermed er vi med alderen i besiddelse af mere viden, som skal inddrages, før vi handler. Derfor påpeger nogle, at processen fra tanke til handling bliver langsommere, når vi bliver ældre, men til gengæld er det ofte det rigtige valg, vi tager (Kahne-mann, 2011).

Seniorer er langsommere: Hvor processen fra tanke til handling kan blive langsommere med alderen, mener andre, at hjernen med alderen og erfaringen bliver hurtigere til at bearbejde og omdanne ny information, ligesom den bliver bedre og hurtigere til at forvandle information til viden. Den lange erfaring gør også hjernen i stand til at se mønstre meget hurtigere (Rattan, 2017).

Seniorerne er ikke motiverede: Det er svært at finde et tydeligt mønster i, om man mister motivationen med alderen. Et amerikansk studie peger på, at ældre selv har en forestilling om, at de er mindre motiverede end deres yngre kolleger (North & Fiske, 2016). Samme studie peger dog på, at dette ikke gælder, hvis man har et arbejde, der er en stor del af ens identitet. I en dansk undersøgelse svarer 88 % af arbejdsgiverne, at medarbejdere 60+ i høj eller nogen grad er motiverede til at yde en ekstra indsats, når der er behov. For medarbejderne i aldersgruppen 30-40 år er det tilsvarende tal 90 % (Meng et al., 2020). Tallene tyder på, at denne fordom ikke deles af mange arbejdsgivere.

Seniorer er mindre kreative: Tværtimod udvikler vi vores kreative evner med alderen, da der opstår mere bilateral aktivitet mellem hjernehalvdelene. Det er muligvis en måde for hjernen at kompensere for den faldende blodgennemstrømning på, men det giver bedre vilkår for kreativ aktivitet (Cohen, 2006).

Overordnet tegner der sig altså et billede af, at de fordomme, der eksisterer om seniorer på arbejdsmarkedet, ikke er andet end fordomme. Seniorerne svarer ikke til de fordomme, der eksisterer om dem. Tværtimod har de en række særlige kompetencer, som bør blive mere tydelige - både for dem selv og for de arbejdspladser, der ansætter dem, eller som allerede har dem ansat. Dette er temaet for næste kapitel.

2. Seniorernes særlige kompetencer

I både senior- og arbejdsmarkedsundersøgelsen er seniorernes mange forskellige kompetencer blevet fremhævet af deltagerne. I dette kapitel viser jeg, hvilke typiske kompetencer der fremhæves af deltagerne, samt hvordan nogle af disse kompetencer er meget efterspurgt. Med særlige kompetencer mener jeg ikke, at det kun er seniorerne, der besidder dem, men snarere, at man er mere tilbøjelig til at udvikle og styrke disse kompetencer som senior, end man er tidligere i livet. Men der findes selvfølgelig masser af yngre mennesker, der besidder nogle af de kvaliteter, som her i rapporten kaldes særlige for seniorerne.

Overordnet kan man skelne mellem to kategorier af særlige kompetencer hos seniorerne: seniorkompetencer og realkompetencer. Seniorkompetencer er et begreb udviklet af den danske læge Henning Kirk til at beskrive de særlige kompetencer, som man udvikler med alderen (2008). Klassiske seniorkompetencer er fx mere systematisk tænkning, mere ro i pressede situationer og større beslutningsdygtighed. Realkompetencer dækker inden for erhvervsuddannelsesområdet over de kompetencer, som man reelt besidder, frem for blot de kompetencer man har papir på. En realkompetencevurdering foretages af en erhvervsskole med henblik på at fastslå, hvor langt henne i forløbet man skal starte på en erhvervsuddannelse. I denne rapport dækker realkompetencer over de mange individuelle færdigheder, som man tilegner sig gennem et langt arbejdsliv, men som man ikke nødvendigvis har papir på. Det kan fx være erfaring med at gennemskue tunge bureaukratiske systemer, menneske-

kundskab og selvstændig prioritering af arbejdsopgaver.

Hvor seniorkompetencer således betegner generelle kompetencer, som man ofte udvikler med alderen, betegner realkompetencer den enkeltes tillærte kompetencer gennem arbejdslivet. Begge dele er vigtige at være opmærksomme på ved rekruttering og jobsøgning for både seniorer og arbejdsgivere. I praksis giver det ikke altid mening at adskille dem, da ro i pressede situationer ofte både er tillært gennem erfaring (realkompetence), og er et udtryk for en alderstypisk kompetence (seniorkompetence). Men i jobsøgningsprocesser kan det være et vigtigt argument for senioren, at man både har tillærte og aldersbestemte kompetencer.

NAVN: Erik
ALDER: 60 år
CIVILSTATUS: Gift, 2 børn, 1 barnebarn
BOLIG: Bor i villa i Nordjylland
UDDANNELSE: Skolelærer
ØKONOMI: Økonomisk uafhængig gennem opsparing, hustruens job og tjenestemandspension
DRØMMER OM: At åbne en café i Sydspanien, når han og hustruen er gået rigtigt på pension
FRITID: Engageret i det lokale foreningsliv, hvor han bl.a. har været en stor del af den lokale fodboldklub. Passioneret golfspiller. Passer sit barnebarn hver onsdag.

Det var ikke svært for mig at søge job. Jeg har siddet så mange gange i den anden ende og kunne bruge erfaringerne derfra. Og mine børn hjalp mig til at skrive selve ansøgningen. Jeg får en god sparring. Vi er et godt team, og det har man brug for, når man har været nede med sygdom.

Jeg fik så sent som i går at vide af min chef, at jeg blev ansat, fordi jeg skulle være en klippe. Og det var jeg. Det er den der erfaring, jeg har med mig fra min gerning som leder med 130 medarbejdere. Jeg har prøvet nogle ting og kan blive stående på mine ben i stormvejr.

ERIKS REJSE

Skoleleder

Sygdom

Gå til hånde

Selvstændig

Bylivskonsulent

Erik har været skolelærer og siden skoleleder på en lokal skole. Han har et stort netværk i lokal-miljøet og går meget op i at gøre en forskel gennem sit virke. Der var mange projekter på skolen. Han arbejdede 60-65 timer om ugen.

I 2017, da Erik var 56 år, fik han en mindre blodprop, som han mener skyldtes arbejdspress. Han blev raskmeldt i en anden afdeling i kommunen for at komme langsomt tilbage men vidste at han skulle skifte job.

I perioden hvor han blev langsomt raskmeldt, begyndte han at gå lidt til hånde i sin søns tømrerfirma. Han fik en stor afskedsreception og havde allerede en plan klar.

Erik startede en enpersons-virksomhed, hvor han arrangerede kulturelle events på skoler og var tilsynsførende konsulent på skolernes rapporter til ministeriet. Han tog også en uddannelse som rejseleder og prøvede en masse ting af.

Hans virksomhed lukkede grundet Covid-19. Han syntes ikke, det var tid til at stoppe og søgte job i en nærliggende kommune. Han leder nu en gruppe utilpassede unge, der holder kommunens bygninger i stand.

Da firmaet lukkede ned på grund af Covid-19, søgte han et job i en nærliggende kommune som bylivskonsulent. Han var fyldt 60 og regnede med, at det ville blive et problem, men blev kaldt til samtale. Inden første samtale tog han ud og så de bylivshuse, som han skulle vedligeholde ved at lede en gruppe utilpassede unge. Det betød at han til samtalen vidste en masse om husene, som dem der skulle ansætte ikke selv vidste. En i ansættelsesudvalget sagde: 'Huset ude i Flakbjerg...', hvortil Erik svarede 'Det hedder det så ikke længere, for F'et mangler'. De behøvede ingen anden-samtaler, og han fik jobbet.

2.1. Deltagernes beskrivelser af real- og seniorkompetencer

Deltagerne i arbejdsmarkedsundersøgelsen fremhæver mange forskelligartede kompetencer hos seniorerne. Der er dog nogle kompetencer, der går igen på tværs af faggrupper:

- Seniorerne er gode til at udstråle ro og overblik i pressede situationer
- Seniorerne er gode til at træffe de rigtige beslutninger første gang
- Seniorerne kan mange ting på rygraden og er derfor effektive
- Seniorerne er gode ledere
- Seniorerne er gode at tage ansvar
- Seniorerne er gode til at signalere autoritet og troværdighed
- Seniorerne er gode til at lære yngre kolleger op
- Seniorerne er gode til at skabe trivsel og samarbejde
- Seniorerne er gode til at drage omsorg
- Seniorerne har mange erfaringer

Det er ikke alle deltagerne, der har nævnt alle ovenstående kompetencer, men kompetencerne er taget med her, hvis de går igen i mindst fem af de 14 interviews. Ofte er ovenstående kompetencer ikke direkte formuleret af deltagerne, men er min oversættelse af deres udsagn. Fx er følgende citat fra HR-chefen i en privat fond oversat til, at seniorerne er gode ledere, og at de er gode til at udstråle ro og overblik i pressede situationer:

Seniorerne er ikke så meget i affekt. Man er gerne et omgængeligt, behersket menneske, når man er oppe i årene. Det har jeg oplevet omvendt med yngre ledere, at de bliver helt kørt op over et eller andet. Det kan være rart at arbejde sammen med de typer, der kan være i tingene, og har en faglighed at øse af.

På samme måde fremhæver deltagerne i seniorundersøgelsen en række af de kompetencer, som de selv synes, de har fået med alderen og erfaringen. Der er flere ting, der går igen på tværs af seniorerne:

- De er mere rolige og stoler mere på deres egne fornemmelser
- De er bedre til at sige deres mening og skære igennem
- De har fået mere menneske- og relationskundskab
- De er mere systematiske og har lettere ved at danne sig overblik
- De har lettere ved at lære fra sig og er bedre til at skabe gode læringsmiljøer
- De er blevet bedre til at yde omsorg og skabe trivsel omkring sig

Ovenstående kan komme til udtryk på mange forskellige måder. Som eksempel kan nævnes ægteparret Mogens og Abelone. De er uddannede akademikere og har begge haft karrierer i finansverdenen. De har lagt den del af livet bag sig og driver nu deres egen virksomhed på Sjælland. Det har været et stort skift, men de bruger mange af deres erfaringer fra tidligere karrierer i deres nuværende virke. Særligt fremhæver de, at de med alderen og erfaringen er blevet bedre til at håndtere mange forskellige mennesker og interesser, og det er en vigtig del af deres nye liv som producenter af delikatesser, som de bl.a. sælger til restaurantverdenen. Og så har de gennem deres erfaringer styr på økonomien i forretningen.

Et andet eksempel er merkonomen Helene, der efter en periode som ledig fik en nyansættelse som regnskabsdame i en mellemstor virksomhed, kort inden jeg interviewede hende. Gennem et langt arbejdsliv med regnskab er hun blevet bedre til at finde smuthullerne i de bureaukratiske systemer, som hun arbejder med, så hun kan få tingene til at glide lettere. Hun ved, hvad der skal til for at få ting igennem og har overblik over processerne. Derudover

har bitter erfaring lært hende, at det ikke kan betale sig at bruge alt for meget tid på dårlige betalere.

Andre fremhæver, at de som tidligere ledere i dag fungerer godt som bindeled mellem medarbejdere og ledelse. Nogle peger på, at de er blevet bedre til at arbejde mere systematisk. Og andre peger på, at de gennem deres bedre forståelse af deres medmennesker også er blevet bedre formidlere.

Seniorernes kompetencer går således i mange retninger. Som jeg beskrev i sidste kapitel, er der en række studier, der bekræfter, at man som senior har nogle særlige kompetencer. For eksempel har den danske læge og aldringsforsker Henning Kirk beskrevet, hvordan psykiateren Gene Cohen har vist, at vi gennem livet udvikler tre tænkemåder, der adskiller seniorerne fra yngre voksne (Kirk, 2020).

- **Vi bliver bedre til at tænke relativistisk, hvilket betyder, at vi**

bliver bedre til at se tingene fra flere forskellige sider, og at vi derfor kan afveje flere forskellige hensyn op imod hinanden. I relation til ovenstående kompetencer, er det tydeligt, at kompetencer vedrørende ledelse, overblik, omsorg og at lære fra sig kan relateres til denne tænkemåde.

- **Vi bliver bedre til at tænke dialektisk, hvilket betyder, at vi bliver bedre til at stille ting op i modsætninger og forstå deres modsatrettede logikker. Denne egenskab er fx vigtig, når vi skal træffe beslutninger, tage ansvar og tænke strategisk.**
- **Og vi bliver bedre til at tænke systematisk, hvilket fx betyder, at vi er bedre til at danne overblik over en presset situation.**

Der er således masser af gode grunde til at ansætte seniorer. Men selvom mange arbejdsgivere anerkender dette, viser de gode grunde sig ikke altid effektive i ansættelsessituationer.

DET SIGER DE OM SENIORERNE I ARBEJDSMARKEDSUNDERSØGELSEN:

Seniorerne kommer med en masse faglig erfaring, men også livserfaring. Jeg sidder med udviklingskonsulenter der er meget på over for direktionen og kommunalbestyrelsen. Der er der meget at hente i seniorernes robusthed. Deres tilgang er mere: 'Been there done that', 'jeg overlever nok lidt pres', hvor mange af de yngre bliver hyldet ud af den. Seniorerne har en tro på egne evner, de ved de kan håndtere det her, og kan finde ud af at være i relationen.

(Leder af HR, sjællandsk kommune)

Per natur er ledere hårde i filten, men med årene bliver de lidt blødere. Kanterne er slebet af, fordi de har fundet ud af, at det andet virker ikke. De skal have medarbejderne med sig. De har fået nogle redskaber til at håndtere medarbejderne. Det har livet lært dem. Der får man noget mere helstøbt, når vi ansætter de lidt mere erfarne.

(HR-konsulent, jysk kommune)

Det at have set og oplevet en masse og være vant til at interagere med mennesker, det har betydning i forhold til fx kundeservice og de udadvendte funktioner

(Sektionschef i HR i privat/offentligt finansielt foretagende)

2.2. Anerkendelse og tydeliggørelse af seniorernes kompetencer

De kompetencer, der er beskrevet i ovenstående afsnit, er generelt meget efterspurgt blandt de deltagende arbejdsgivere. Men der er også bred enighed blandt deltagerne om, at seniorerne ikke altid er gode nok til at beskrive deres særlige kompetencer. Omvendt peger de deltagende seniorer på, at de ikke føler, at arbejdsgiverne anerkender deres særlige kompetencer.

Hvorvidt det handler om, at seniorerne er dårlige til at beskrive deres særlige kompetencer, eller det handler om, at arbejdsgiverne i praksis ikke anerkender dem i dele af ansættelsesprocessen, kan ikke fastslås gennem denne type studie. Men det lader til, at der er brug for en indsats for yderligere at anerkende og tydeliggøre seniorernes kompetencer - både for seniorernes egen og for arbejdsmarkedets skyld.

Der ligger en udfordring i, at mange af seniorernes kompetencer er baseret på erfaringer, de ikke har papir på (realkompetencer), og på

egenskaber, de har udviklet med alderen (seniorkompetencer), som de heller ikke har papir på. Seniorerne skal derfor selv finde utraditionelle og relevante måder at præsentere deres kompetencer på, samtidig med at arbejdsgiverne skal være åbne over for at anerkende denne type kompetencer. Flere arbejdsgivere giver udtryk for, at de allerede gør dette:

Man lægger ikke vægt på, om du har papir på dine erfaringer, eller om du ikke har. Hvis man skal have kørekort eller truckcertifikat skal de formelle krav selvfølgelig være opfyldt. Men erfaring opvejer i høj grad også uddannelse. Fx kan en erfaren elektriker ofte undvære de nyeste kurser, for de kan bruge deres erfaring til at finde problemerne.

(Direktør i mindre arbejdsgiverforening)

I en sjællandsk tech-virksomhed, hvor de ansattes brede kendskab til mange typer teknologi er en vigtig del af forretningen, har de også gjort sig erfaringer med de realkompetencer, som ofte ikke fremhæves af kandidaterne selv.

Hvordan finder man kompetencer hos kandidaterne, som de ikke har papir på? Vi kigger på hvilke brancher og virksomheder de har været ansat i, og så de stillinger de har været ansat i. Vi kigger på deres tekniske baggrund også, og så hvis de fx har været ude og sejle, så kender de en masse til en bestemt slags maskiner. Kompetencer hos os er produktkendskab og viden om fx tryk, flow, analyse og ventiler. Vi har så bredt et produktsortiment, så det er vigtigt at de kender branchen, kender til hvordan tingene foregår hos kunderne, kender processerne, kender til optimering af produktionen, kan skabe bedre outcome, mere bæredygtighed, og det kan være svært, når man kommer som helt grøn fra skolen.

Når vi ansætter seniorerne, oplever vi også, at de selv har en interesse i at dele ud af deres viden på en anden måde end de yngre. De hviler mere i sig selv, hvor de unge mere holder det for sig selv, og siger 'nu er jeg ekspert, det her er mit område'. Men med alderen bliver man mere villig til at dele, og man får glæden ved at oplære de unge. Det bliver en mere naturlig ting at give plads når man er ældre, og det er positivt. Man hviler mere i sig selv, og bliver mere selvsikker.

(HR-direktør i sjællandsk tech-virksomhed)

Som det fremgår af ovenstående, kan realkompetencer være alt fra produktkendskab, forretningsforståelse, procesforståelse og generelt kendskab til, hvordan produktionen fungerer i en virksomhed. Samtidig fremhæver HR-direktøren ro og evnen til at lære fra sig som særlige seniorkompetencer. For begge typer kompetencer gælder det dog, at det ofte er noget HR-direktøren enten skal læse mellem linjerne i CV'et eller spørge ind til under jobsamtalerne.

Den 59-årige økonom Bente, der deltog i seniorundersøgelsen, gav udtryk for, at hun har fået mere ro, overblik og menneskekundskab med alderen. Hun havde netop fået nyt job inden interviewet, men da hun blev fyret fra sit forrige job, havde hun været i et outplacement forløb, hvor hun lærte at blive mere tydelig om sine kompetencer. Hun havde dog ikke lært noget om, hvordan hun fik 'de bløde kompetencer', som hun beskrev dem, præsenteret i CV'et. Forløbet havde centreret sig om, hvordan hun præsenterede de formelle kompetencer, som var direkte relaterbare til hendes tidligere arbejdsopgaver. Alt det, hun også havde lært gennem et langt arbejdsliv, var ikke skænket en tanke.

Der synes således at mangle forståelse for, hvad seniorerne kan bidrage med på arbejdsmarkedet. Denne manglende forståelse kommer fx til udtryk i outplacement-forløb og jobsøgningskurser, hvor deltagerne ikke møder tilstrækkelig anerkendelse for deres real- og seniorkompetencer. Ud over at seniorerne således ikke får hjælp til at tydeliggøre og skærpe deres kompetencer i disse forløb, går det også ud over seniorernes selvtillid. Ofte giver deltagerne selv udtryk for, at de godt kan forstå, at der er brug for en yngre og hurtigere arbejdskraft og glemmer, hvad det er, de selv kan bidrage med, som den yngre kandidat ikke kan. Da netop selvtillid er så vigtig for jobsøgningen, kan denne manglende anerkendelse af seniorernes kompetencer fra både seniorerne selv, arbejdsgiverne og jobkonsulenterne være

af afgørende betydning for, hvorvidt man finder et nyt arbejde.

Ud over at seniorerne ofte ikke anerkendes for deres real- og seniorkompetencer, italesættes det ofte som et problem, at de ikke har fulgt med den digitale udvikling. I det følgende afsnit skal vi kigge nærmere på dette.

2.3. Manglende digitale kompetencer var et problem for seniorerne, engang...

At seniorerne ikke er fulgt med den digitale udvikling, synes at være en af de mest gængse fordomme om dem. En del af deltagerne i seniorundersøgelsen peger selv på, at de synes, at det går for stærkt, og at det er svært at følge med den digitale udvikling. Selvom de ved, at de burde forsøge at holde sig opdateret, er der mange, der føler, at de hverken har motivationen eller evnerne til det. Og hvis man først er stået af, virker det håbløst at komme tilbage på vognen. Det er dog ikke de basale færdigheder, som de giver udtryk for at mangle. De kan godt håndtere opdateringerne på de programmer, de er vant til at arbejde med. Og flere har også uden problemer lært at bruge nye programmer, hvis de fx som regnskabsmedarbejdere er skiftet fra et program til et andet i forbindelse med et jobskifte. Men mange giver udtryk for, at den måde, man kommunikerer på gennem sociale medier, er svær at forstå, og at det ofte er i mødet med yngre kolleger, at de føler sig langsomme.

Seniorernes manglende tro på egne digitale kompetencer modsvares af deltagerne i arbejdsmarkedsundersøgelsen, som overordnet svarer, at seniorerne ikke mangler digitale evner. Det gjorde de engang, men den nuværende generation af seniorer har arbejdet så mange år med it, at de generelt er fint med:

Det var et problem for 10 år siden, men det er det ikke længere. De ældre siger 'Hvor er det vildt', når de unge kommer ud fra uddannelser, for de er uddannede i de nyeste programmer, og så får vi lige et boost. Det er ikke en barriere for de ældre men en styrke hos de yngre, der har lært de nyeste systemer på uddannelsesinstitutionerne. Men de ældre kender grundlæggende godt systemerne nu.

(HR-direktør i stor entreprenørvirksomhed)

Vi mærker ikke til, at seniorerne ikke kan det digitale. I forhold til de behov vi har, er de fint med.

(Salgschef i jysk reklamebureau)

Hvis man er 60 i dag, har man arbejdet med it i 20-25 år, selvom de kalder det EDB. Det var for 10 år siden, det var et problem. Det er sjældent seniorerne, der er superbrugere, men i forhold til at beherske det nødvendige er det tilstrækkeligt.

(Leder af HR, sjællandsk kommune)

Samtidig går udviklingen så stærkt, at det af flere fremhæves, at også yngre medarbejdere har svært ved at følge med. Fx nævner en arbejdspolitisk chef i en fagforening for akademikere, at de kompetencer, der efterspørges i dag, kræver konstant opdatering, og at hverken yngre eller ældre medarbejdere har mulighed for at afse tid til dette. Samtidig er de yngre medarbejdere ofte så vant til gode og lette brugerflader, at det kan være et problem i det offentlige:

De yngre generationer er sindssygt skarpe til det digitale. Man bevæger sig ikke mange årtier væk derfra, før at man virkelig skal have interessen, for at man kan følge med. Så seniorerne er ikke på niveau - men det er jeg heller ikke selv som 47-årig.

(Sektionschef i HR i privat/offentlig finansielt foretagende)

Samtidig går udviklingen så stærkt, at det af flere fremhæves, at også yngre medarbejdere har svært ved at følge med. Fx nævner en arbejdspolitisk chef i en fagforening for akademikere, at de kompetencer, der efterspørges i dag, kræver konstant opdatering, og at hverken yngre eller ældre medarbejdere har mulighed for at afse tid til dette. Samtidig er de yngre medarbejdere ofte så vant til gode og lette brugerflader, at det kan være et problem i det offentlige:

De unge kan til gengæld være for digitalt indfødte. Sådan noget som Outlook og journalisering, tænker de, er for håbløst gammeldags. Det vil de ikke bruge. De vil have flow og sky, og det kan vi ikke med forvaltningsret. Vi kan ikke tilfredsstille de unges behov for it. Det ser jeg faktisk som et større problem end de ældres it-kompetencer

(Leder af HR, sjællandsk kommune).

På paradoksvis kan seniorernes erfaringer og tålmodighed med ældre it-programmer således vise sig at være en fordel. Dog påpeger en HR-konsulent fra en jysk kommune, at det store dokumentationspres i det offentlige nogle gange kræver så mange it-kompetencer, at det kan være et problem at håndtere for seniormedarbejdere med kort uddannelse. Kombinationen med høj alder og kort uddannelse kan altså være et problem i forhold til digitale kompetencer, men det skal understreges, at det kun er denne ene deltager, der har givet udtryk for dette.

Overordnet tegner der sig ud fra denne undersøgelse et billede af, at seniorernes digitale kompetencer ikke længere udgør et problem for de deltagende arbejdspladser. Hvor det er bredt anerkendt, at de unge er bedre end seniorerne til it, er det ikke bredt anerkendt, at det er et problem. Det anses således ikke for en nødvendighed, at alle medarbejdere skal være på samme digitale niveau.

I en nylig dansk spørgeskemaundersøgelse svarede 57 % af de adspurgte arbejdsgivere, at en typisk medarbejder 60+ kun i mindre grad eller slet ikke beherskede nye teknologiske færdigheder. For de 30-40-årige var det tilsvarende tal 2 % (Meng et al., 2020). Spørgsmålet er, om de adspurgte arbejdsgivere anså denne mangel på beherskelse som et problem, eller om de som deltagerne i denne undersøgelse snarere anså det som et vilkår, der ikke udgør et problem, da forskellige medarbejdere har forskellige kompetencer og jobfunktioner.

Dog påpeger flere af deltagerne - både i arbejdsmarkeds- og i seniorundersøgelsen - at seniorernes digitale kompetencer kan være et problem i ansøgningssammenhænge. De yngre generationer er bedre end seniorerne til at bruge sociale medier og gøre opmærksom på sig selv, og det kan også være en udfordring for seniorerne at få CV'er og ansøgninger til at se tidssvarende og flotte ud. Der er således noget, der tyder på, at seniorernes manglende digitale kompetencer kan være en ulempe i selve ansøgningssituationen, mens det sjældent er et problem, når seniorerne er i arbejde og kan bruge deres erfarede digitale kompetencer.

2.4. Seniorernes kompetencer må ikke gå til spilde

Som jeg har beskrevet i dette kapitel, har seniorerne mange kompetencer, som generelt er meget værdsatte. Line er en 57-årig scient.pol., der har en lang karriere som kommunikationskonsulent, chefrådgiver og direktør bag sig. I sit sidste job fik hun en leder, som hun ikke kunne med. Hun fik en fratrædelsesordning og vidste ikke, hvad der skulle ske. Hun tog på en masse kaffemøder og begyndte at blive tilbudt opgaver. Hun havde ikke overvejet at blive selvstændig, så hendes første indskydelse var at sige nej. Men hun begyndte så småt at tage imod opgaverne, og efter et par måneder havde hun pludselig et CVR-nummer, en hjemmeside

og en strategi. At få sit eget firma har givet hende en stor frihed, meget anerkendelse og forøget selvværd. Hun synes, at hun gennem sit arbejdsliv har mødt så mange konsulenter og lært at så meget af deres værktøjer, at hun har en stor værktøjskasse at falde tilbage på. Hun håber at fortsætte mange år endnu, men vil måske drosle ned, når hun er i slutningen af 60'erne. Hun synes, at hendes mange år på arbejdsmarkedet har givet hende erfaring, indsigt og evnen til at hylde de små forandringer i stedet for at tvinge de store forandringer igennem for hurtigt.

Line mener, at vi bør vende logikken lidt på hovedet i forhold til seniorers rolle på arbejdsmarkedet. Hun ved godt, hun taler fra en privilegeret position, men i stedet for at se sig som ofre, bør seniorerne overveje, hvad de kan give tilbage i de sidste år af arbejdslivet. Med al den erfaring har man som senior en chance for at gøre en forskel. Og den mulighed skal man gøre brug af, fordi samfundet har brug for de erfaringer og erkendelser, der kommer med alderen. Som eksempel nævner Line, at vi ikke må overlade den digitale transformation til de unge, for de har endnu ikke evnerne og dansen til at håndtere det.

Som Line beskriver det, går seniorernes livserfaringer for ofte til spilde. Og det endda lige når man peaker og er i en livsfase, hvor man stadig er fuld af arbejdslyst og energi, hvor man har en masse vigtige erfaringer, og hvor man tilmed ikke længere er begrænset af børn, der skal hentes eller passes ved sygdom. Line mener, at man på mange måder er den ideelle arbejdskraft som senior, men det er som om, at hverken seniorerne eller arbejdsgiverne helt har forstået det. Når seniorerne ikke kan finde jobs, svarer det til, at vi som samfund smider guld på gaden.

Der findes desværre både nedslidte og trætte seniorer. Men der findes også mange seniorer, der slet ikke er hverken nedslidte eller trætte.

Og der findes også nedslidte og trætte mennesker, der ikke er seniorer. Der er ingen grund til at sidestille alder med hverken nedslidning eller manglende motivation. Kun 14 % af os bliver pensioneret på grund af dårligt helbred (Amilon, 2020).

Langt de fleste af os er altså ikke udbrændte, når vi bliver 55. Det er der en del af arbejdsgiverne i studiet, der tilsyneladende har forstået. For som blandt andre nedenstående HR-direktør i en stor entreprenørvirksomhed peger på, er der en række jobfunktioner, som kræver så meget erfaring, overblik og ro, at de nærmest ikke kan besiddes af mennesker under 50

De senere år er det blevet meget mega-projekter til over en milliard – så vi har en ny rolle: commercial manager, som kigger meget på kontraktopfølgninger. Og når vi kigger på, hvem de er, så er det ældre herrer, der har været in the game i lang tid. De skal have været igennem alle dele af en byggeproces for at kunne overskue det, og det har man jo ikke prøvet, hvis man kun har et par års erfaring. Så den her funktion commercial manager, den er næsten per automatik senior, selvom vi ikke søger en bestemt aldersgruppe. Det bliver automatisk en seniorposition. Måske man kan finde én på 50, men de er som regel ældre.

(HR-direktør i stor entreprenørvirksomhed)

Udfordringen synes at være at få den erkendelse bredt ud og at blive mere bevidst om de fordomme, der kan præge CV-screeninger og ansættelsesprocesser.

Seniorernes kompetencer er ofte af en karakter, der gør dem svære at måle med snævre key performance indicators og produktivetsmål. De kan også være svære at tydeliggøre i jobansøgningssammenhænge. Ligeledes er det ofte kompetencer, der ikke er lette at præsentere i

CV'et. Mens arbejdsgiverne skal blive bedre til at anerkende seniorernes kompetencer, skal seniorerne også arbejde med at blive mere bevidste om og tydeliggøre deres kompetencer over for arbejdsgiverne.

Vi har som samfund brug for at vende vores forståelse af seniorernes værdi på arbejdsmarkedet på hovedet. Som Line siger, burde vi være et sted, hvor seniorer skulle koncentrere sig om, hvilke af deres dyrebare erfaringer de kan nå at give tilbage til samfundet, i stedet for at de skal kæmpe med, hvorvidt de overhovedet kan få lov til at bruge deres erfaringer på arbejdsmarkedet. Denne udfordring – hvorvidt man kan få lov til at bruge sine erfaringer – er der mange arbejdsløse seniorer, der må tage livtag med. Og mange af dem bliver nødt til at finde alternative veje. Heldigvis er der også mange af dem, der finder en alternativ vej, som ender med at se det som en velsignelse. Det handler næste kapitel om.





3. Mulighederne i det prekære og frie seniorarbejdsliv

Som jeg har beskrevet i de foregående kapitler, er seniorarbejdslivet kendetegnet ved, at man både har mange kompetencer, der kan komme arbejdsgiverne til gavn, og at man samtidig er udsat for en række fordomme og implicit alderisme, som kan gå ud over ens selvtillid. Dette modsætningsforhold mellem ens kompetencer og de fordomme, som man møder, siger noget grundlæggende om, hvilken rolle og værdi vi tilskriver alder og erfaring på arbejdsmarkedet. Selvom mange på arbejdsmarkedet umiddelbart anerkender, at alder og erfaring giver en række vigtige kompetencer, har seniorer alligevel ofte sværere ved at få et nyt job.

Derfor havner nogle seniorer i en svær og trist situation på arbejdsmarkedet, som kan føre til langtidsledighed. Langt de fleste finder heldigvis tilbage i job, men længere ledighedsperioder kan give problemer med selvtilliden i jobsøgningen og få seniorer til at frygte for en ringere økonomi resten af livet. Når man er ledig som senior, er det ofte en tilstand, der har store personlige konsekvenser, som fører til en grundlæggende usikkerhed om ens fremtid og identitet. Når man havner i den situation, begynder mange efter en periode at overveje et seneskift og søger nye udfordringer inden for en helt anden branche, hvor de ikke umiddelbart kan bruge deres uddannelse, og som ifølge den lineære karrierekultur (se illustration 1) ikke er det naturlige næste skridt.

Mange seniorer står et sted i livet, hvor de har mulighed for at tænke mere frit. For mange i aldersgruppen er økonomien nogenlunde sikret, huset er måske betalt ud (hvis man ejer sådan et), og børnene er flyttet hjemmefra (hvis man

har sådan nogle). Der er således et mindre pres for at få en høj løn. Samtidig er der mange seniorer, der giver udtryk for, at de har bevist sig rigeligt. Rundsavene på albuerne er væk, og for mange betyder prestige mindre, end det gjorde tidligere i livet. Man vil gerne anerkendes for sin indsats, men behøver ikke altid at stå forrest i køen.

Den lineære karrierekultur dikterer, at man ikke træder for meget ned eller til siden, men hele tiden tænker i progression. Man må ikke have for mange år på den samme arbejdsplads men må heller ikke have for mange skift. Og hvis man har skift mellem brancher, skal der helst være en god forklaring, så man som arbejdsgiver kan se logikken, progressionen og kompetenceoverførslen mellem brancher. Mange seniorer er stadig tyngt af presset fra den lineære karrierekultur, men i både arbejdsmarkeds- og seniorundersøgelsen er der flere, der taler for, at seniorarbejdslivet udgør en mulighed for at frigøre sig fra den. Det er det, der skete for Hanne, som gik fra dramaturg til rejseleder, og for Niels Henrik, som gik fra it-konsulent til billetsælger (se cases på side 30 og 31).

Dette kapitel skal ikke ses som et forsvar for alderismen på arbejdsmarkedet. Det skal heller ikke forstås som en manglende anerkendelse af de uretfærdigheder, som mange seniorer oplever på arbejdsmarkedet. Men det skal ses som et forsøg på at åbne mulighedsrummet, når man først er havnet i en ærgerlig situation. For hvis man kan slippe prestigen, ikke har et stort økonomisk pres og samtidig har svært ved at finde en vej inden for sin egen branche, hvorfor så ikke prøve noget helt andet af?

3.1. Det prekære seniorarbejdsliv

Langt de fleste seniorer har et godt arbejdsliv. Men der er også mange seniorer, som havner i en prekær situation på arbejdsmarkedet. Nogle sidder fast i stillinger, de ikke trives i, mens andre er ledige og har svært ved at finde arbejde. Samtidig har det prekære arbejdsliv generelt bredt sig i Danmark på trods af den danske model (Ilsøe et al, 2021). Mange er ansat i tidsbegrænsede stillinger eller på 0-timers-kontrakter, og mange klarer sig gennem arbejdslivet som småt tjenende selvstændige eller freelancere eller via forskellige støtteordninger og ressourceforløb. Hvor nogle ønsker sig et mere stabilt arbejdsliv, er der også nogle, der søger fleksibiliteten og friheden ved det mere prekære arbejdsliv.

Den amerikanske antropolog Anna Tsing har i sin bog 'The Mushroom at the end of the World' (2015) beskrevet, hvordan der i tilknytning til plukningen af den eftertragtede matsutake spisesvamp er opstået en række forskellige skæbner og arbejdsliv. Svampen plukkes under vidt forskellige forhold i Japan, USA og Finland, men samstemmende for de forskellige plukkere er, at de lever og arbejder på kanten af samfundet. De lever i barske naturområder med store udsving i mængderne af svampe fra år til år. De er ofte uden sikkerhedsnet og klarer sig med skiftende sæsonjobs i løbet af et år. Svampeplukkernes arbejdsvilkår er prekære, og Tsing beskriver deres usikre situation og fremtid. Og alligevel taler mange passioneret om det arbejde, der netop giver dem mulighed for at leve på kanten af samfundet tæt på sæsonernes skiften, hvor det, de tjener, er afhængigt af deres erfaring og held som svampefindere. Det giver dem en følelse af frihed ikke at skulle passe ind i et arbejdsmarked med krav til mødetider, personlig udvikling og passende konduite. På den måde indebærer det prekære arbejdsliv både en usikkerhed og en mulig frihed.

NAVN: Niels Henrik
ALDER: 73 år
CIVILSTATUS: I et parforhold. Tre børn fra tidligere ægteskaber. Tre børnebørn
BOLIG: Bor alene i lejlighed i Nordsjælland
UDDANNELSE: Udlært i det meste inden for tog
ØKONOMI: Han kan klare sig fint for få penge. Han er netop blevet pensioneret
FRITID: Bruger meget tid på børnebørn og kæreste. Han træner og går meget op i fugle, svampe, Bob Dylan og klassisk musik. Han er frivillig IT-hjælper hos Ældre Sagen og i kommunen

Jeg skulle lige føle mig frem i starten, men efterhånden lærte jeg jargonen at kende. Men arbejdsindholdet var ukompliceret. Det var noget hurtigt noget. Selve det at sælge billetter tager 20-30 sekunder. De kører jo bare ind med en bil. Men på de 20-30 sekunder kan du nå en hel masse. Men kan nå at skabe forbindelse og have det sjovt. Det var virkelig en aha-oplevelse. Jeg nød hver eneste dag at komme på arbejde. Det var skidesjovt. Og pauserne var sjove med kollegerne. Det var underholdende, sjovt, ukompliceret. Jeg ville næsten have betalt for det.

Man skal gå efter noget, man godt kan lide. Man skal ikke være kritisk eller se ned på arbejde. Jeg havde intet imod at blive kassedame eller arbejde på en tankstation. Det ville jeg egentlig gerne have prøvet. Man skaber sin egen verden, dér hvor man kommer hen, med den person man er. Det, tror jeg, er vigtigt.

NIELS HENRIKS REJSE

Selvstændig

Ansattit-konsulent

Arbejdsløs

Billetsælger

Blodprop og Covid-19

Niels Henrik blev selvstændig it-konsulent, da han var i 40'erne. Han havde en masse praksiserfaring inden for DSB, og ordrerne kom af sig selv de første mange år.

Da der var tomt i ordrebogen, passede det godt med, at en tidligere kunde hos DSB-rederi tilbød ham et job som fast it-konsulent. Han kunne gå ned på halv tid, da han ikke havde brug for flere penge.

Efter 10 år var der omstruktureringer, og han blev fyret. Han stod nu i starten af 60'erne og var for første gang i sit liv arbejdsløs. Det var et meget rigtigt system, der ikke kunne rumme hans ønske om kun at arbejde lidt.

Efter en måned som ledig blev han tilbudt job. Ved fyringen havde han skrevet, at han var interesseret i et andet job i organisationen. Så han blev tilbudt et job som billet-sælger ved en færgeovergang. Han tog gladelig imod det og var der i 10 år.

En måned inden nedlukningen fik han en blodprop. Han kom tilbage, men så lukkede landet. Han var tilbage 7 dage da der blev åbnet lidt op igen. Han blev fyret med et halvt års afskedigelse og gik så på pension.

Jobbet som billetsælger: Da Niels Henrik havde solgt billetter i 6-7 år undrede det ham, at han stadig kunne lide jobbet. Men han havde lært at more sig med fremmede og give dem en god oplevelse. Det var en side af ham selv, han ikke vidste at han havde.

Jeg er ret god til at spotte, om folk har det godt eller ej. Og jeg er god til at tage mig af dem, der ikke har det godt, og få dem vendt rundt. Og det ser jeg som en stor kompetence, og det nyder jeg. Det er jeg blevet meget bedre til med alderen. Men det er jo svært at have papir på. Og man kan tænke, det er jo ikke noget fint eller fornemt. Men det synes jeg faktisk, at det er. Og det er noget, mange arbejdspladser kunne lære af.

NAVN: Hanne
ALDER: 60 år
CIVILSTATUS: Single, ingen børn
BOLIG: Bor i lejlighed på Nørrebro
UDDANNELSE: Dramaturg
ØKONOMI: Hun sidder billigt og kan godt klare sig for dagpenge men har brug for at arbejde for at klare sig i længden, og fordi hun kan lide det.
FRITID: Er ofte ude og rejse og arbejder på skæve tidspunkter, men når det er muligt, bruger hun byens kulturelle tilbud meget med sin omgangskreds

HANNES REJSE

Job i teaterverdenen

Ledig

Jobsøgende

Rejseleder

Covid-19

Hanne er uddannet dramaturg og har arbejdet på et mindre teater i København i 25 år. Hun blev fyret et halvt år efter, hun havde fået en ny chef. Hanne var 50 og troede ikke selv på et nyt job i teaterverdenen.

Hanne søgte alligevel jobs inden for sit fag men kom ikke til samtaler. Hun gik lidt rundt om sig selv i det halve år, hun var opsagt med løn.

Hanne søgte bredt men syntes, det var svært at finde de to påkrævede jobs om ugen. Hun vidste ikke, hvad hun skulle gøre med sit arbejdsliv.

Efter et år på dagpenge foreslog nogle venner hende at blive rejseleder. Det passede perfekt til hende. I de forgangne 8 år har hun kørt med busser rundt i Europa.

Da rejsebranchen lukkede, måtte Hanne søge dagpenge. Hun gjorde meget ud af, at hun var underdrejet og ikke arbejdsløs. Nu er hun ude og rejse igen.

Rejsens dramaturgi: Hanne beskriver hver rejse som et teaterstykke. Når hun træder ind i bussen første dag, er det som den første læseprøve. Hun læser bussen og dens passagerer. Og når hun forbereder rejserne, tænker hun det også som et stykke: *Så jeg sætter et nyt stykke op hver gang, jeg er afsted. Det tager 14 dage at lave en tur til et nyt sted. Og når jeg vælger oplysninger ud, så er det mig der vælger, hvilke oplysninger der er vigtige. Og det er lige som når man sidder med et stykke. Selvfølgelig skal man vide, at stykket foregår i en toværelses på Nørrebro, men du skal også vide noget om de følelser, der kommer ud af skabet, og som gør at det er værd at se på. Og så er vi jo også pauseklovne. Og man må jo ikke være bange for at stille sig op og fortælle noget over for en forsamling, og jeg synger meget med gæster og læser eventyr på de lange busture. Og jeg finder på lege, på den måde er det dramapædagogisk. Så jeg synes, at jeg bruger min uddannelse meget.*

Der er langt fra Anna Tsings svampefindere til deltagerne i seniorundersøgelsen. Og så alligevel ikke. Flere af dem har netop grebet den mulige frihed, som det prekære seniorarbejdsliv har ført med sig. For nogle af dem har det krævet et vist arbejde med sig selv, før de kunne give slip på den prestige, progression og løn, der var forbundet med deres hidtidige karriere. For andre af dem har den slags tanker slet ikke været relevante. Der har det prekære seniorarbejdsliv fra starten været en kærkommen gave.

Frank er 83 år gammel. Han blev som 59-årig afskediget fra sit job som skoleleder på grund af en skolesammenlægning. Frank siger, at han har oplevet to meget spændende perioder i sit arbejdsliv. Den ene var, da han i 1961 var udsendt som soldat til Gaza. Den anden er den, han har oplevet siden han blev fyret som 59-årig. De følgende 24 år har været fulde af sjove oplevelser og ny læring. Det har været en fri tilgang til arbejde, hvor han har kunnet gå, hvis han ville. Han vidste ikke, hvad der skulle ske efter afskedigelsen, men han vidste, det var på tide at prøve noget andet end at være skoleleder. Siden har han både ernæret sig ved at organisere tømmerarbejde i Tyskland, været bogbuschauffør og uddeler for et lokalt cateringfirma. Da han for fire år siden ikke syntes, han kunne få nok timer som uddeler, søgte han stillingen som skolebuschauffør. Han fik jobbet. Han er meget glad for det, men han ved også godt, at han er der, fordi der ikke er mange andre, der vil finde sig i de vilkår, han tilbydes. Hans kolleger er enten pensionister eller arbejdssøgende. Han arbejder 25 timer om ugen fordelt over fem dage om ugen, hvor han både møder morgen og eftermiddag. Alle morgener og eftermiddage i løbet af ugen er således afsat til jobbet. Franks historie er både særlig og typisk. Hans iver efter at arbejde efter de 80 er ikke alle forundt. Men hans måde at opleve og omfavne friheden sent i arbejdslivet er typisk.

Rita på 58 er kiropraktor og har haft egen klinik i mange år, men hun har i en årrække været træt af den megen administration og myndighedsstyring, som hun oplevede. Hun besluttede derfor at sælge sin klinik og prøve noget helt andet af for et år siden. Nu sælger hun køkkenudstyr i sit lille firma, som hun har sammen med en veninde, og nyder den frihed, hun har fået derigennem.

John er 81 og tidligere landmand. Han havde sit eget landbrug, indtil han i slutningen af 1980'erne oplevede, at det var svært at blive ved med at have en lille produktion. Enten skulle han vokse eller sælge. Han valgte det sidste. Han var omkring de 50 og har i de forangne 30 år ernæret sig gennem forefaldende arbejde i haver og huse for folk i lokalområdet. Han nyder selv at kunne bestemme sin arbejdstid.

Dorthe på 64 har i mange år arbejdet som fundraiser for en NGO, indtil hun for et år siden blev afskediget på grund af en konflikt med ledelsen. Hun har været meget påvirket af forløbet, men har i det sidste år gået og puslet på sin gård, søgt arbejde, skrevet en bog og startet en lille selvstændig fundraiser-virksomhed. Hun nyder friheden og vil allerhelst bare have en smule arbejde i virksomheden. Hun behøver ikke at tjene mange penge.

Ovenstående er eksempler på, hvordan seniorer, der har været i en usikker situation på arbejdsmarkedet, har fundet forskellige måder at komme videre på. På samme måde belyser casene med Hanne, Erik og Niels Henrik (se side 19, 30 og 31) også frihederne i det prekære seniorarbejdsliv. De har foretaget et seneskift, som de har været glade for på trods af de usikkerheder, der fulgte med.

Man kan argumentere for, at de ovenfor beskrevne cases kommer fra en privilegeret position på arbejdsmarkedet. Skoledere, tandlæger, landmænd, fundraisere, ledere, drama-

turget og it-konsulenter er ikke umiddelbart udsatte grupper. Men pointen er netop, at de som seniorer har været i en udsat position, som de har fundet en vej i. Deres udsatte position gav dem muligheden for at få et mindre bundet arbejdsliv. Det er ikke alle grupper, der har ressourcerne eller mulighederne for dette. Og en væsensforskel på Tsings svampeplukkere og disse cases er også, at hvor fremtiden for svampeplukkerne er meget usikker rent økonomisk, så var fremtiden for casene nogenlunde sikret. De stod over for en nær fremtid, der var usikker, fordi de ikke havde nogen fast indtægt. Men de havde typisk friværdis og/eller pensionsopsparing. På den måde er det en anden form for prekaritet, de har befundet sig i. Men netop derfor er det også en prekaritet med nogle gode muligheder for at prøve noget helt andet.

I det følgende afsnit skal vi se nærmere på, hvordan deltagerne i arbejdsmarkedsundersøgelsen ser på seniorernes seneskift.

3.2. Søg bredt

Det er efterhånden lidt af en kliché, men deltagerne i arbejdsmarkedsundersøgelsen har overordnet opfordret de arbejdssøgende seniorer til at søge bredt. I mange tilfælde gælder det, at seniorerne er blevet afskediget fra prestigefyldte og/eller højt betalte jobs. Når man så skal søge videre, er der nogle, der må affinde sig med at finde et mindre attraktivt job inden for samme branche, eller som må skifte branche. Ud fra interviewene lader det til, at grænsen for hvornår man er 'for gammel' til at søge prestigefyldte stillinger er meget forskellig fra branche til branche. Men i de fleste tilfælde gælder det, at grænsen går et sted i 50'erne.

Hvis man mister sit job i 50'erne, skal man tænke efter, om det er det samme job man skal have igen. Der er nogle, der ikke formår at tænke det igennem og hænger fast i en bestemt forestilling, og så får de ikke søgt bredt nok.

(Vicedirektør i større arbejdsgiverforening)

Denne opfordring ses også tydeligt hos de deltagende fagforeninger, der er vant til at rådgive arbejdssøgende personer. Og seniorerne lader til at have taget rådet til sig. I hvert fald viser tal fra en nylig dansk spørgeskemaundersøgelse, at 53 % af de adspurgte ledige seniorer er villige til at bestride en anden jobfunktion end deres seneste, og at 47 % er villige til at tage imod et andet job, end det de er uddannet til (NFA 2020). Det er dog tydeligt, at et brancheskift i mange tilfælde også kan være svært. Et eksempel på dette er i omsorgsfag, hvor der er nedslidte seniorer, der bliver nødt til at søge i andre brancher:

Hvis du er nedslidt som 58-årig og skal arbejde til du er 67, hvad skal du så gøre? For nogle kan det være svært at få et job på grund af alderen. Vi guider dem så godt, vi kan. Og nogle har overskuddet til at tænke videre. Nogle bliver noget med at passe børn, nogle bliver kontrollører i Tivoli eller dørmænd, portører og buschauffører. Men dem, der er mest slidt, kan ikke se sig selv et andet sted end i vores branche. Det kræver en vis portion ressourcer at skifte i en sen alder. Der er nogle, der lykkes med at skifte. Men det er ikke mange.

(Næstforperson i fagforening for omsorgsarbejde)

Omsorgsmedarbejderne udgør en særlig fortælling i materialet, som formentlig også vil kunne genfindes i andre brancher med hårde arbejdsliv. De har altid arbejde at få, men som tidligere beskrevet er det arbejde, de kan få,

ofte for hårdt til, at de kan tage imod det. I de tilfælde giver det mening at søge bredt, men de kan være så nedslidte og tappede for ressourcer, at det føles uoverkommeligt. På den måde rammer ideen om at søge bredt og foretage seneskift i nogle tilfælde socialt skævt. Seneskift kræver et udsyn og overskud, som kan være svært at mønstre.

Også i brancher med hårdt manuelt arbejde bliver seniorer nogle gange nødt til at skifte branche. Som en forbundsnæstforperson i en fagforening for manuelt arbejde beskriver det, er det nogle gange på grund af nedslidning, men seniorerne i branchen kan også blive arbejdsløse på grund af lukninger af fabrikker.

Generelt set har vi mistet tusinder af jobs inden for de sidste 20 år. Tit er det store lukninger med mange opsigelser samtidig, og det rammer selvfølgelig også seniorerne. Det, der er kendetegnende, er, at de kommer i nyt arbejde. Vi ser mange, der kommer over i vagtfirmaer, bliver fængselsbetjente, skal ud på boreplatforme, underviser på fagskoler, eller kommer ud i anden industri. Og så er der mange, der går over til en fabrik lidt længere væk.

(Forbundsnæstforperson i fagforening for manuelt arbejde)

Som forbundsnæstforpersonen beskriver, kan en baggrund i hans branche føre mange steder hen. Det handler i nogen grad om at kunne bevare nysgerrigheden og udvise det rette gåpåmod på trods af et hårdt arbejdsliv. Og så kan det nogle gange handle om at have et netværk i den branche, man vil søge over i. Ligeledes er det vigtigt, at man kan overbevise både sig selv og sin kommende arbejdsgiver om, at de kompetencer og erfaringer, man har med sig fra sit arbejdsliv og sin uddannelse, er nyttige, når man skifter branche. Som casene med Hanne og Erik (se side 19 og 31) viser, kan denne oversættelse af kompetencer fra en branche til en anden foregå på et kreativt og temmelig

abstrakt plan. Selvom der kan synes langt mellem et job som dramaturg til et job som rejseguide, eller fra skoleleder til bylivskonsulent, er der nogle meget tydelige ligheder for Hanne og Erik.

Behovet for at foretage et seneskift er både et ærgerligt resultat af vores fordomme om seniorernes værdi på arbejdsmarkedet og en mulighed for at få noget nyt og overraskende ud af de sidste år på arbejdsmarkedet. Men seneskiftet forhindres ofte af den lineære karrierkultur, der lader til at være internaliseret hos både seniorer og arbejdsgivere.

Vi forspilder en chance for at prøve noget nyt i vores arbejdsliv. Når vi skal være så mange år på arbejdsmarkedet, er det altså ærgerligt, at folk i dag holder så krampagtigt fast i bordkanten fra 45+. De kunne jo prøve en masse nyt, hvis de turde, og hvis arbejdsgiverne turde se med nye øjne på seniorernes kompetencer. Vi skal gøre op med karrierelogikken og give os selv muligheden for at tænke nedad, opad og til siden løbende. Vi skal skabe en reel fleksibilitet.

(Arbejdspolitisk chef i fagforening for akademikere)

Hvis dette opgør med den lineære karrierkultur skal lykkes, kræver det både en ændring i de måder, som arbejdspladserne anerkender kompetencer på tværs af brancher på, og af de måder, som seniorerne søger job på. Det er ikke nødvendigvis ens rette position at være leder eller direktør helt indtil pensionsalderen, selvom kompetencerne er til det. Måske er der mere fleksibilitet og trivsel at hente for en selv i en anden position. Og som det er nu, vil nogle virksomheder foretrække yngre ledere, selvom man ofte er en god leder som senior.

Man skal ikke stoppe på toppen. Hvis du gerne vil have et godt og sundt arbejdsliv, kan du ikke blive ved med at være leder til 72. Det er pisseærgerligt,

hvis ens udgangspunkt er at holde fast på sin titel indtil da. Vores arbejdsliv skal gå i en bue, hvor det går mod toppen i starten, så peaker vi, og derefter må det godt gå nedad igen.

(HR-direktør i større entreprenørvirksomhed)

Den nedadgående bue kan gå i mange retninger. Nogle bliver på den samme arbejdsplads eller inden for den samme branche hele deres arbejdsliv. I de tilfælde får mange en mere specialiseret rolle som senior. Hvis man derimod søger et seneskift, er det vigtigt at være kreativ med, hvordan man forstår sine egne kompetencer. Som jeg beskrev i kapitel 2, er seniorernes kompetencer både højt specialiserede og meget generelle. Kompetencer som ro, tålmodighed, samarbejdsevner og ledelse er vigtige på tværs af brancher. Hvis man formår at oversætte sine kompetencer mellem brancher – både over for arbejdsgiveren og over for sig selv – kan mange muligheder åbne sig.

Folk er forskellige, men man får måske en anden ro og tro på sig selv som senior, og man kender sine begrænsninger. Der er ikke så meget på spil karrieremæssigt, for når man er i den alder, skal pengene heller ikke vælte ind hver måned. Man er friere stillet og kan mere gå efter sine interesser.

(HR-chef i styrelse)

Arbejdsgiverne anerkender, at det er et paradoks og et problem, at mange seniorer har sværere ved at få nyt job end andre aldersgrupper. Men samtidig udgør dette paradoks også en mulighed for et mere frit og fleksibelt seniorarbejdsliv. Problemet kan for nogle blive en velsignelse. Dette er omdrejningspunktet for næste afsnit.

3.3. Seneskift - a blessing in disguise

I et kvalitativt britisk studie om seniorer, der starter virksomhed, undersøgte nogle forskere bevæggrundene for seniorernes karrierevalg (Stirzaker og Galloway, 2017). Den overordnede indsigt var, at seniorerne havde startet virksomhed, fordi de ikke kunne se andre udveje. De var ledige og kunne ikke finde et job. Det var et nødvendigt valg, de havde taget, og ikke en livslang drøm om selvstændighed, som de havde fulgt. Men da forskerne så spurgte ind til, hvordan de havde det med det valg, beskrev mange af dem valget som den helt rigtige vej for dem. Det var 'a blessing in disguise', at de var blevet tvunget ud i denne situation.

På samme måde har deltagerne i seniorundersøgelsen typisk ikke planlagt deres seneskift. Enkelte har selv valgt det til, men de fleste er blevet tvunget ud i det på grund af fyringer eller sygdom. Og alligevel er der mange af dem, som er glade for den drejning, deres liv har taget. Erik (se case på side 19) blev tvunget til at stoppe som skoleleder på grund af en blodprop, men så det som en mulighed for at prøve noget andet. Han tænkte ikke over, at det nye job kunne ses som et skridt ned ad karrierestigen.

Det der med at gå på kompromis med mine kompetencer, det fyldte ikke noget. Det var mere noget med, at jeg skulle kunne se mig selv i det. Og det kunne jeg i noget med vejleder- og mentorroller, integration og sådan noget. Det er blevet et mere aktivt valg at arbejde og en mere fri tilgang til det. Nu gør jeg det, fordi jeg har lyst. Det der firma, jeg havde, så tog jeg et kursus som rejseguide og et kursus, så jeg kunne være tilsynsførende på skoler. Det var jo, hvad jeg lige havde lyst til.

For Erik viste seneskiftet sig at være en mulighed for at afprøve forskellige sider af sig

selv. For andre kommer det ikke så let. Jens, en anden af deltagerne i seniorundersøgelsen, har haft svært ved at komme videre efter sin afskedigelse for omkring 8 år siden. Han er journalist og havde arbejdet på samme arbejdsplads i mange år, da han blev ramt af nedskæringer og blev afskediget, da han var i starten af 50'erne. Først tænkte han, at det nok var et meget godt skub at få. Han fik et vikariat i 10 måneder, hvor han brugte sin uddannelse som journalist men på en helt anden måde end i sit hidtidige job. Derefter var han på dagpenge i to år, hvor han søgte de jobs han skulle, men det lykkedes ikke at komme i arbejde. Så udløb hans dagpenge. I de forgangne ca. fem år har han ikke søgt jobs, men levet af opsparing. Nu er han 61 og har svært ved at se sig selv komme i job igen.

Jens' historie viser, at man kan havne i en fastlåst situation. Vejene dertil er komplekse, og det vil være forsimplet at påstå, at det blot handler om at søge bredt og være fleksibel med hensyn til prestige og løn. Men der er en rød tråd mellem mange af de deltagere i seniorundersøgelsen, der har fundet et nyt job: De har foretaget et seneskift og er glade for det. Bente og Helene (se side 19 og 22) har begge fundet et nyt fuldtidsarbejde inden for deres eget fag, men mange af deltagerne har været nødsaget til at finde andre veje. Det var svært at acceptere det nødvendige i seneskiftet for nogle, mens andre fandt det uproblematisk. Fx fandt Niels Henrik det uproblematisk at skifte rollen som it-konsulent ud med rollen som billetsælger. Det gav ham blot en mulighed for at lære noget nyt.

Det der med prestige er en frygtelig ting. Så skal man leve op til et eller andet og tænke på, hvad de andre tænker. 'Nu er han blevet billetsælger, hvor herre bevares'. Sådan noget rager mig langsomt. Det skal man sætte sig udover.

(Niels Henrik)

Inden for psykologien taler man om psykologisk fleksibilitet og psykologisk rigiditet (Kashdan og Rottenberg, 2010). Hvis man er psykologisk fleksibel, har man evnen til at tilpasse sig skiftende situationer og skifte perspektiv uden at forsøge at holde fast i tidligere identiteter eller livssituationer. Hvis man derimod er psykologisk rigid, vil man have en tendens til at holde fast i vaner og ideer om en selv og ens omverden. Mange studier peger på, at der er en vis korrelation mellem ens evne til at være psykologisk fleksibel og høj livskvalitet, når det drejer sig om arbejdsrelateret stress og sygdomshåndtering (se fx Garner og Golijani-Moghaddam, 2021; Densham et al., 2016). Der er så vidt vides ikke foretaget studier vedrørende psykologisk fleksibilitet og seneskift, men interviewene med deltagerne i seniorundersøgelsen tyder på, at psykologisk fleksibilitet kan hjælpe en med at komme godt videre, hvis man er groet fast i et job eller er ledig. Samtidig peger deltagernes historier dog også på, at der er en række omstændigheder (fx netværk, held, kompetencer og økonomiske ressourcer), der er medvirkende til, at man kan foretage et vellykket seneskift.

Historien om Mogens og Abelones virksomhed er et godt eksempel på dette. De havde gode karrierer og mange kompetencer og ressourcer med sig, da de besluttede sig for at blive pensioneret i løbet af 50'erne. De ville flytte ud af byen og finde et sted mod vest, så de kunne se solnedgangen over vandet. Men så startede de en hobbyproduktion i det små og står efter otte år med en stor produktion, er fuldt beskæftigede herigennem og har et liv som fuldtidsbønder. Deres pensionsovergang blev således mere til et seneskift. De identificerer sig i høj grad med deres nye virke og udviser på den måde meget psykologisk fleksibilitet. Men de var også i forvejen i en privilegeret situation med midler, kompetencer og god fysik samt sociale evner og netværk, der er vigtige for deres forretning.

Psykologisk fleksibilitet synes at være en faktor i mange af de vellykkede seneskift, som deltagerne i denne undersøgelse har foretaget. Fordi seneskiftene ofte har været foretaget ud af nød, har det været nødvendigt for nogle af deltagerne at genoverveje deres eget og omverdenens syn på dem. Men for andre har arbejdet slet ikke fyldt så meget i livet, at et seneskift har medført en ændret identitet. Som case-beskrivelserne i dette kapitel viser, kan det gode seneskift handle om at redefinere, hvilken plads arbejdet skal have i ens liv. Mange seniorer har en mere fri tilgang til arbejdet, end de havde tidligere i livet, hvor husstanden var større og boliglånet dyrere.

Som senior har man den frihed, at man kan overveje, hvad man nu har lyst til. Man behøver jo ikke at være bundet af, hvad man har gjort indtil nu. Man kan kigge frem og behøver ikke at kigge tilbage.

(Leder af HR, sjællandsk kommune)

For nogle er det lettere sagt end gjort. Og selv om det kan være en god hjælp at få en mere fri tilgang til sit arbejdsliv, ændrer det ikke ved, at der er en uretfærdighed i, at det er sværere at få job, bare fordi man har rundet en vis alder.

Igennem denne rapport har jeg beskrevet en række af de fordomme, seniorerne møder, de særlige kompetencer de har, og hvordan der kan være en mulig frihed i ens position på arbejdsmarkedet som senior. Ud fra disse temaer vil jeg i det følgende give en række råd til politiske indsatsområder og påpege områder, hvor der er brug for en ændret forståelse af alderens og seniorernes rolle på arbejdsmarkedet.





4. Råd til det politiske landskab og behovet for en ny kulturel forståelse af seniorarbejdslivet

I dette kapitel vil jeg kort skitsere de råd på det politiske, strukturelle og arbejdsmarkedsmæssige niveau, der kan gives ud fra denne undersøgelse. En række af disse råd er adresseret til det politiske landskab (afsnit 4.1), mens andre indsigter mere overordnet handler om en ny kulturel forståelse af seniorers værdi på arbejdsmarkedet, og hvad der kan gøres hos fx arbejdsgivere og på jobcentre (afsnit 4.2). I det efterfølgende kapitel vil jeg give nogle råd til seniorerne.

4.1. Råd til det politiske landskab

Med det politiske landskab forstås her både politikere, pensionskasser og arbejdsmarkedets parter, og rådene handler grundlæggende om, hvordan de arbejdssøgende seniorer bedre kan understøttes af systemet.

Pas på med at gøre seniorerne til en særligt sårbar gruppe: Mange af nedenstående råd og tiltag målrettet seniorer på arbejdsmarkedet skal balancere mellem to modsatrettede hensyn. På den ene side er der et problem med alderisme på det danske arbejdsmarked. Derfor har der på det seneste været fokus på diskriminering i ansættelsesprocedurerne, og det er i den seneste trepartsaftale således blevet ulovligt at screene jobsøgere på baggrund af deres alder. Der er i aftalen også afsat midler

til forhøjede løntilskudsordninger til seniorer, selvaktiveringsgrupper og særlige beskæftigelsesindsatser. På den anden side besidder seniorerne mange kompetencer, og de udgør på mange måder en ressourcestærk og privilegeret del af arbejdsmarkedet. Derfor skal man samtidig passe på, at man ikke gør seniorerne til en særligt sårbar og udsat gruppe. Det burde ikke være nødvendigt med indsatser, der beskytter seniorerne særligt mod afskedigelser eller lignende. Med sådanne indsatser risikerer man, at arbejdsgiverne vil være mere tilbageholdende med at ansætte seniorerne.

Det overordnede råd er således, at indsatser på området fokuserer på at fremme opmærksomheden om seniorernes særlige kompetencer. Og det anbefales, som skitseret nedenfor, at man gør op med nogle af de strukturer, som er opstået helt tilbage i forbindelse med indførelsen af folkepensionen og senere med afskaffelsen af den obligatoriske pensionsalder.

Hjælp seniorer med at oversætte deres kompetencer: Mange seniorer har svært ved at oversætte deres real- og seniorkompetencer til noget, som har direkte relevans for potentielle arbejdsgivere. Og mange seniorer, der vil skifte branche, har svært ved at beskrive, hvad de kan bruge deres erfaringer og kompetencer til på tværs af brancher. Men i mange tilfælde er seniorernes erfaringer og kompetencer meget relevante og værdifulde for arbejdsgiverne. Derfor ville mange seniorer have glæde af kurser eller andre typer forløb, hvor de kunne blive mere bevidste om egne kompetencer og

tydeliggøre dem over for sig selv og potentielle eller eksisterende arbejdsgivere. En formaliseret realkompetencevurdering i forbindelse med jobsøgningen kunne være en del af et sådant forløb, som det blev anbefalet i Seniortænkens rapport (2019b, s. 15). Dette kunne fx være gennem jobcentre, arbejdspladser, fagforeninger, aftenskoler eller uddannelsesinstitutioner.

Lav støtteordninger til seneskift: Som situationen er i dag med alderisme på arbejdsmarkedet, bliver mange seniorer nødt til at foretage et seneskift. For en del af dem viser seneskiftet sig at være tiltrængt, og de trives i deres nye arbejdsliv, uanset at skiftet var forårsaget af nød. I dag er det gerne jobcentrenes og jobkonsulenternes forslag til brancheskift, som ofte virker tilfældige og spontane på de jobsøgende, der udgør seniorernes første møde med ideen om et seneskift. Som eksemplerne i denne rapport viser, formår nogle seniorer at foretage seneskift, som udefra set virker tilfældige, men hvor der for senioren er en rød tråd og en række kompetencer, der kan overføres mellem det gamle og det nye. En form for støtteordning, hvor seniorer kan få inspiration til seneskift, fx i forbindelse med ovenstående realkompetencevurdering, vil formentlig kunne hjælpe mange seniorer videre.

Skab bedre rettigheder for selvstændige: Mange nystartede virksomhedsejere befinder sig i en prekær situation, hvor man er bedre stillet i dagpengesystemet, hvis man søger job. Med den stigende tendens til at starte virksomhed som senior er denne skævhed mellem nye selvstændige og lønmodtagere også et problem for seniorerne. Desuden gør efterlønsreglerne, at hvis man som senior har forhåbninger om efterløn, er det meget usikkert at starte virksomhed, da man skal leve op til beskæftigelseskravet.

Virksomheder startet af seniorer klarer sig ofte godt (Zhao et al., 2021), og dette kan være en

vej for nogle seniorer, der er havnet i en fastlåst position på arbejdsmarkedet. Men før flere tør tage skridtet, skal man forbedre sikkerhedsnettet for de selvstændige. Hvis man ønsker, at flere seniorer laver seneskift gennem at starte virksomhed, kan man med fordel forbedre deres vilkår fx ved at sidestille virksomhedsstart med jobsøgning i dagpengesystemet og virksomhedsstart med lønmodtagerjob i efterlønsystemet.

Skab bedre viden om, hvordan sporskifteordninger har bedst effekt: Inden for visse brancher er det svært for mange at fortsætte med at arbejde, til de kan gå på pension. Derfor har nogle fagområder, særligt inden for brancher med en høj grad af nedslidning, forskellige ordninger, hvor man som senior tilbydes et sporskifte. Sporskifteordningerne drejer sig om efteruddannelse og støtte til at finde videre fra én branche til en anden eller fra én jobfunktion til en anden, hvor man kan klare sig med sit nuværende funktionsniveau og ikke nedslides yderligere. For at udnytte sporskifteordningernes potentiale er der behov for mere viden om, hvordan sporskifteordningerne fungerer over længere tid. Lykkes det for 'sporskifterne' at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet? Hvilke brancher og jobfunktioner søger de over i, og hvordan klarer de sig dér? Og har 'sporskifterne' en oplevelse af, at det er ordningen, der hjælper dem?

Der er et stort potentiale i at undersøge sporskifteordningerne grundigt og forstå arbejdslivsforløbene over tid, hvis man vil forlænge arbejdslivet for de grupper af seniorer, der har en vis grad af nedslidning eller er i risiko for at få det.

Hav øje for det prekære seniorarbejdsliv: Nogle seniorer har en mere eller mindre frivillig vej ud i de mere prekære hjørner af arbejdsmarkedet som småt tjenende selvstændige, freelancere og lignende. For nogle er det en velsignelse, hvor de får mere frihed i

deres arbejdsliv. For andre er det hårdt for både økonomien og selvforståelsen. I sin definition er det prekære arbejdsliv forbundet med en grundlæggende usikkerhed. Dette er også tilfældet for nogle seniorer, hvis efterløns- eller pensionsordninger forringes gennem deres løse tilknytning til arbejdsmarkedet. Men for nogle af deltagerne i denne undersøgelse kan det prekære seniorarbejdsliv føre til en større oplevelse af frihed, fordi deres fremtid allerede er sikret økonomisk.

Seniorerne på det prekære arbejdsmarked konkurrerer ofte om arbejdet med ungarbejdere, vikarer og mennesker med en løs tilknytning til arbejdsmarkedet. Og de har ofte mange kompetencer, som de kan bruge i den konkurrence. Hvis vi som samfund skal få større gavn af de kompetencer, bør dagpengesystemet, efterlønsystemet og pensionssystemet i højere grad tage højde for mennesker med prekære arbejdsliv, hvilket der ser ud til at blive flere af på det danske arbejdsmarked.

Tag hånd om pensionsovergange i overenskomsterne: Som beskrevet er der med afskaffelsen af den obligatoriske pensionsalder i de fleste brancher opstået et tomrum, hvor tidspunktet og processen for en medarbejders pensionsovergang er usikker. Arbejdsgiver og lønmodtager har ofte svært ved at indgå i dialog om det og må fornemme på hinanden, hvornår det er tid til pension. Dette er først og fremmest et problem for seniorer i arbejde og for arbejdspladserne, men det er også et problem for jobsøgende seniorer, som ofte antages at gå på pension, så snart de har mulighed for det.

Hvis arbejdspladserne bliver bedre til at indgå i dialog om fremtidige pensionsovergange, eller hvis der kommer fastere procedurer for dette i overenskomsterne, kan det også have en positiv effekt for de arbejdssøgende seniorer. Hvis det ikke længere bare forventes af dem, at de går på pension, når det er muligt, og hvis man formår at skabe en åben dialog, kan det i an-

sættelsessituationer også skabe en lettere og mere gennemsigtig forventningsafstemning om, hvornår kandidaten går på pension.

Behold lønmodtagerrettigheder efter folkepensionen: Når man runder folkepensionsalderen, bliver man automatisk meldt ud af sin a-kasse. I fagforeningen kan du fortsætte som pensionistmedlem med nedsat kontingent, men varetagelsen af dine interesser ændrer sig og vil ofte dreje sig om medlemsudflugter og rabatordninger. Men flere og flere seniorer fortsætter med at arbejde efter folkepensionsalderen. Og mange ønsker at blive ved, også selvom de skulle opleve en periode med ledighed. Når man som arbejdstager over folkepensionsalderen bliver ledig, har man ikke længere ret til dagpenge. I stedet bliver man folkepensionist, selvom man måske hellere vil søge arbejde.

Hvis man ønsker at seniorerne skal beholde tilknytningen til arbejdsmarkedet, skal man lade være med at behandle dem som pensionister, blot fordi de har krydset folkepensionsalderen. Man skal derimod behandle dem som den vigtige arbejdskraft, de er. Hvis man frygter, at mange ville vælge dagpenge frem for folkepension, fordi det vil kunne betale sig økonomisk, kunne man lave en særlig dagpengeordning på området.

4.2. En ny kulturel forståelse af seniorers værdi på arbejdsmarkedet

Et opgør med alderismen: Som beskrevet i rapporten er der en række - ofte ubevidste og implicitte - fordomme om seniorer på arbejdsmarkedet. Disse fordomme har konsekvenser i ansættelsessituationer og kan i mange tilfælde besværliggøre seniorernes jobsøgning. Et opgør med alderismen kunne passende starte med at klæde de ansættende ledere på til bedre at forstå deres egne fordomme om seniorer, fx gennem medieindsatser og kurser hos arbejdsgiverforeninger og på arbejdspladser. En sådan indsats bør også henvendes sig til seniorerne

selv, der i mange tilfælde agerer alderistisk og taler deres egen værdi ned med store konsekvenser for deres selvtillid. Skytset i et sådant opgør kunne tage udgangspunkt i en række af de særlige kompetencer og afmonteringer af fordomme, som er blevet belyst i rapporten.

Fremhæv og oversæt real- og seniorkompetencerne: Det ovenstående opgør med alderismen bør omfatte en øget bevidsthed om de særlige kompetencer, som seniorer besidder på arbejdsmarkedet. Jobkonsulenter ved fx jobcentre og i outplacement-forløb, HR-medarbejdere og ledere skal klædes bedre på til at forstå og fremme seniorernes særlige kompetencer. Fokus på real- og seniorkompetencer er et oplagt sted at starte. Ofte er real- og seniorkompetencerne ikke tydelige for seniorerne selv, og ofte er det ikke kompetencer, som efterspørges i jobopslag. Men samtidig er den slags kompetencer meget værdsatte, når først seniorerne er i job. Mange seniorer kunne bruge støtte til at oversætte deres kompetencers værdi mellem forskellige brancher.

Tro ikke, at det altid drejer sig om løn: Ofte bliver seniorernes høje lønniveau brugt som begrundelse for, at de ikke får jobbet, selvom de er velkvalificerede til det. Og i nogle tilfælde er seniorerne så dyre, at det ikke kan betale sig at ansætte dem frem for en yngre kandidat, hvis stillingen ikke kræver seniors mange erfaringer. Men som beskrevet i denne rapport forventer seniorerne ikke nødvendigvis den samme løn som i deres seneste job. Så i stedet for at bruge den høje løn som begrundelse for ikke at ansætte, bør lederne i ansættelsessituationer tage en åben dialog om lønniveauet. Nogle seniorer er villige til at bytte en høj løn med fx mere frihed og fleksibilitet. Og ofte kan det være til glæde for både arbejdsgiver og senioren.

Vis veje til job: Medieindsatsen de sidste år har bidraget markant til at få seniorernes udfordringer i jobsøgningssituationer sat på dagsordenen. Dette vigtige bidrag har desværre

også forstærket mange seniorers eksisterende opfattelse af, at de ikke kan komme i job igen ved ledighed, eller at det ikke kan betale sig for dem at søge videre fra et job, fordi de alligevel ikke kan få et nyt. På samme måde som det er vigtigt at påpege udfordringerne, er det også vigtigt at understrege, at de fleste seniorer godt kan finde et nyt job, om end det ofte tager længere tid, end det gør for yngre aldersgrupper. Medier, fagforeninger og pensionskasser kunne passende bidrage med historier om seniorernes mange vellykkede ansættelsesprocesser og vise, hvordan seniorerne kan bruge deres kompetencer til at finde nyt job inden for eget fagområde eller ved at foretage et seneskift.

Et opgør med den lineære karrierekultur:

Som det er blevet påpeget af flere deltagere i denne undersøgelse, har vi en lineær karrierekultur i Danmark. Fra vi træder ind på arbejdsmarkedet, er der en forestilling om konstant progression frem til pensionen. Denne karrierekultur kan være svær at leve op til på forskellige måder i forskellige livsfaser. Nogle seniorer kan se sig nødsaget til at træde et skridt til siden eller nedad på karrierestigen i forhold til prestige og løn. På den ene side er det et problem, fordi det indebærer en idé om, at man som senior er mindre værd. På den anden side kan der for mange seniorer også være en befrielse i et seneskift, der indebærer et mere frit arbejdsliv. Flere seniorer efterspørger selv at gå ned i ansvar og tid. Men de seniorer, der vælger et sådant seneskift, kan blive mødt med undren fra omgivelserne over, at de tager til takke med et skridt ned ad stigen på trods af deres kompetencer. I stedet for denne undren kunne vi som samfund gøre op med en ide om, at karrieren nødvendigvis går op ad en stige, der på forhånd er defineret, gennem hele arbejdslivet.

Mens dette kapitel har handlet om overordnede politiske og kulturelle forslag til forandringer, vil jeg i det følgende fokusere på, hvad seniorerne selv kan gøre for at komme videre.

5. Seks gode råd til hvordan du foretager et seneskift

Ud fra denne undersøgelse og litteraturgennemgangen vil jeg uddrage nogle generelle råd til, hvordan man som senior kan foretage et seneskift. Nogle af disse råd vil ikke give mening for alle jobsøgende seniorer, men forhåbentlig kan nogle af dem hjælpe. I løbet af 2022 vil rådene blive uddybet på Ældre Sagens hjemmeside, og man vil kunne finde hjælp til at handle på rådene. Der er andre der har forsøgt sig med råd (se fx Ballisager, 2018), og deltagerne i både arbejdsmarkeds- og seniorundersøgelsen er kommet med mange gode ideer, hvoraf en del er inkluderet i nedenstående.

1. Tro på det

Troen på det er en vigtig del af jobsøgningen. Og der er masser af gode grunde til at tro på det. For langt de fleste ledige seniorer kommer faktisk i job igen, selvom de i gennemsnit skal bruge noget længere tid på det end andre aldersgrupper.

Der er mange historier i medierne om seniorer, der bliver aldersdiskrimineret og ikke får et nyt job. Og alderisme er desværre en del af det danske arbejdsmarked. Internationale studier viser, at seniorers manglende tro på det kan være en medvirkende årsag til, at man ikke får jobbet. Samtidig kan manglende tro på, at det

kan lykkes at finde et nyt job, medføre, at man ikke søger videre, selvom man er utilfreds i sit nuværende job.

Men der er masser af evidens for, at man godt kan få et nyt job som senior på trods af alderismen. Så selvom afslag på afslag kan være hårdt, må du blive ved med at tro på det. Der er en vej for dig, selvom den muligvis ikke er, som du havde forestillet dig.

2. Få prioriteterne på plads

Skab dig et overblik over din økonomiske og personlige situation. Hvor mange år regner du med at ville fortsætte på arbejdsmarkedet? Hvad er dit økonomiske behov i den periode? Hvad er vigtigt for dig i dit næste job? Hvad giver dig glæde i dit arbejdsliv?

Du behøver ikke at lægge en detaljeret plan, for den vil du sandsynligvis ikke kunne følge alligevel. Men det kan være en god ide at bruge lejligheden til at overveje dine prioriteter. Mange seniorer har faktisk mulighed for at vælge mere frit med hensyn til økonomi og prestige. Det er ikke sikkert, du har den mulighed, men det er værd at overveje. Du behøver ikke at insistere på en bestemt titel eller løn, hvis du ikke har et økonomisk behov for det, og hvis der kunne være andre ting, der giver dig mere glæde i arbejdslivet.

3. Tænk bredere endnu

Du har sikkert hørt det før: Du skal søge bredt, når du er ledig. Og selvom opfordringen fra jobcentre mest handler om at øge sandsyn-

ligheden for, at du finder et hvilket som helst arbejde, kan du også søge bredt, fordi det giver dig mulighed for at prøve nogle andre sider af dig selv af.

Måske er der nogle erfaringer og kompetencer fra dit arbejdsliv, som kunne være spændende at prøve af i en anden branche. Måske kan dine erfaringer og kompetencer bruges til at starte en virksomhed. Måske giver det mening for dig at gå ned i tid og/eller ansvar. Jeg skal ikke komme med opskriften på, hvad der giver mening for dig, men nogle seniorer har glæde af at prøve noget helt nyt i arbejdslivet og finder så ud af, hvad de også kan bruge deres mange erfaringer til.

4. Fokusér CV'et

Du har mange erfaringer, og det føles godt at få dem alle sammen skrevet ned. For med alderen er der efterhånden mange kurser, projekter og kompetencer, du har skrabet til dig. Det kan være en fin øvelse for dig selv at skrive det ned, men din kommende arbejdsgiver har typisk ikke tid til at læse det hele. Vis i stedet hvad der motiverer dig til at søge jobbet og udvælg så de erfaringer, der er de absolut mest relevante til jobbet. "Less is more" når det gælder CV'et. Og så kan du altid linke til et længere CV på LinkedIn.

5. Udnyt dine kompetencer og erfaringer

Ud af alle de mange erfaringer, du har fået gennem et langt arbejdsliv, er der sandsynligvis kun en brøkdel af dem, du har papir på. Men det betyder ikke, at de kompetencer, du ikke har papir på, er mindre vigtige. De erfaringer, du får gennem et langt arbejdsliv, er dine realkompetencer. De er vigtige at bruge, når du skal sælge dig selv over for din næste arbejdsgiver. Og selvom vi mister lidt hurtighed og styrke med alderen, bliver vi faktisk bedre til

en masse ting. Vi får en række seniorkompetencer, såsom fx at vi bruger vores erfaringer til at træffe bedre beslutninger, vi udstråler mere ro og autoritet, og vi skaber bedre trivsel og læringsmiljø omkring os. Det er ikke alle arbejdsgivere, der ved det, så det må du godt fortælle dem. Og vis gerne, hvordan dine senior- og realkompetencer er vigtige for jobbet.

Du kan ikke - og skal ikke - løbe fra, at du har nogle år på bagen. Men i stedet for at gøre det til et problem, skal du gøre dine mange erfaringer til en styrke

6. Tæm elefanterne i rummet

Når du søger job som senior, kan der være et par elefanter i rummet. Der kan være fordomme om din motivation og forandringsparathed, som du skal være opmærksom på. Arbejdsgiveren kan desuden være bange for, hvornår du går på pension, og om dine digitale kompetencer er tidssvarende. I stedet for at nævne elefanterne og sige, at du altså ikke er på vej på pension, og at du i øvrigt godt kan bruge en computer, skal du hellere tæmme dem. Det gør du fx ved at vise din motivation, forandringsparathed og planer for fremtiden gennem den måde, du taler om jobbet på. Og det gør du også ved at bruge dine digitale kompetencer til fx at sætte ansøgningen op, linke til uddybende CV på LinkedIn og lignende. Du behøver ofte ikke at være superbruger men bare mestre det basale.

6. Konklusion og afrunding

I rapporten har jeg vist, hvordan alder og aldring spiller en rolle i ansættelsessituationer. Denne rolle kan i nogle tilfælde være positiv - at man vælges til på grund af høj alder - men er oftere af negativ karakter. Dog er der en udtalt forskel i, hvordan deltagerne i henholdsvis senior- og arbejdsmarkedsundersøgelsen anskuer problemet. Hvor deltagerne i arbejdsmarkedsundersøgelsen kun i lille grad finder, at der er alderisme på arbejdsmarkedet, anser deltagerne i seniorundersøgelsen det for et langt større problem. Dette kan skyldes mange ting, men som jeg har vist, foregår alderisme ofte implicit og ubevidst. Deltagerne i arbejdsmarkedsundersøgelsen er typisk ikke klar over, om de er en del af en diskriminerende praksis. Og deltagerne i seniorundersøgelsen har oftest blot en fornemmelse af det, men er samtidig i tvivl om, hvor reel deres fornemmelse er. I mange tilfælde foregår alderisme på et plan, hvor alle medvirkende anser det for naturligt og selvfølgeligt.

Når man sammenholder materialet i denne undersøgelse med det faktum, at seniorer er længere om at finde nyt job, tyder det på, at der er noget om snakken. Alderisme findes og praktiseres, men er så ubevidst og implicit, at det først skal tydeliggøres, hvad alderisme er, og hvordan den kommer til udtryk, før der kan gøres noget ved det.

Rapporten anviser forskellige måder at tage dette kulturelle opgør på. Det er vigtigt at påpege, at alder - ligesom race og etnicitet - er en måde, hvormed vi kategoriserer de folk, vi møder. Det er sandsynligvis ikke muligt - og måske heller ikke ønskeligt - at fjerne denne kategorisering. I stedet for at fjerne alder som kategori, kunne vi med fordel ændre de associationer, der er forbundet med kategorien

senior. Denne forandring kunne tage udgangspunkt i de særlige kompetencer, som mange seniorer får med alderen og erfaringen, og som er beskrevet her i rapporten.

Kompetencer som ro, tålmodighed, omsorg, kreativitet, menneskekundskab og evnen til at skabe læringsrum og trivsel omkring sig er kompetencer, som vi udvikler med alderen. De kan betegnes som 'bløde kompetencer', som deltageren Bente gjorde det. Men hvis man gør det, kan man komme til at negligere, hvor vigtige den slags kompetencer er. Det er kompetencer, der ofte forbindes med innovation, hvilket ellers er så efterspurgt på arbejdsmarkedet. Men det er også kompetencer, der er svære at måle i KPI'er og produktivitetsmål. Hvis seniorerne skal opnå større anerkendelse for deres særlige kompetencer, skal vi finde måder at tydeliggøre kompetencerne på som andet end 'bløde kompetencer'.

På trods af seniorernes særlige kompetencer har de i gennemsnit en længere ledighedsperiode end andre aldersgrupper, hvis de bliver ledige. I rapporten er der skitseret en række strukturelle og kulturelle årsager, der skal ændres, hvis vi skal komme dette problem til livs. Det handler om at fjerne strukturelle barrierer, hjælpe seniorerne i job og oplyse om deres mange kompetencer. Samtidig har jeg kondenseret indsigter fra undersøgelsen til seks råd til seniorerne. En del af disse råd og det tredje kapitel i rapporten peger på, at der ligger en mulighed for et mere frit arbejdsliv i seniorernes prekære situation. En del af deltagerne har taget nogle helt andre veje i den sidste del af deres arbejdsliv, end de selv og deres omgivelser kunne have forudsagt. Med dette fokus ønsker jeg ikke, at seniorerne blot skal tage til takke med, at der foregår en uretfærdig og irra-

tionel degradering af deres kompetencer. Men ligegyldigt om denne degradering fortsætter eller ej, har en del af deltagerne i seniorundersøgelsen formået at vende deres prekære situation til noget positivt. Den løn og prestige, vi opnår gennem et arbejdsliv, bliver i mange tilfælde bliver mindre vigtig, når vi står i slutningen af det. I hvert fald hvis man er nået et sted hen i livet, hvor man enten har nok midler eller har indrettet sig på en måde, hvor man kun har brug for få midler.

På trods af denne rapport's fokus på alderisme på arbejdsmarkedet og seniorernes besvær med at få et arbejde er det vigtigt at pointere, at mange seniorer finder et arbejde. Mange gør det ved at foretage et eneskift, men der er også mange, som finder et arbejde, der ligger i forlængelse af deres hidtidige karrierespor. Det er derfor vigtigt ikke at bidrage til den modløshed, der indfinder sig hos mange arbejdssøgende seniorer. For der er jobs at få for langt de fleste. Det er heldigvis ikke umuligt, blot fordi man har rundet et skarpt hjørne eller to.

Som deltageren Line gav udtryk for, burde arbejdslivet efter de 55 år ikke handle om, hvordan man kan klynge sig fast, men snarere om, hvad man kan bidrage med og give igen. For nogle er dette billede idealiseret og ikke inden for rækkevidde. Men det burde ikke være et fjernt ideal for de fleste seniorer. De kompetencer, vi får gennem et liv og arbejdsliv, er for værdifulde til bare at gå til spilde. Hvis vi får ændret vores opfattelse af alderens effekter for vores værdi på arbejdsmarkedet, vil dette forhåbentlig medføre, at seniorerne i højere grad kan give deres kompetencer videre til de yngre generationer. Det har både arbejdsmarkedet og samfundet som helhed brug for.

7. Litteraturliste

Abrams, D., Swift, H. J., & Drury, L. (2016). Old and unemployable? How age based stereotypes affect willingness to hire job candidates. *The Journal of Social Issues*, 72(1), 105.

Amilon, A. (2020). *Overgangen til livet uden for arbejdsmarkedet*. VIVE: København.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2021). To ud af tre ledige fra første coronabølge er tilbage i job. <https://www.ae.dk/analyse/2021-12-to-ud-af-tre-ledige-fra-foerste-coronaboelge-er-tilbage-i-job>

Ballisager (2018). Senior? Sådan lander du dit næste job. <https://ballisager.com/senior-saadan-lander-du-dit-naeste-job/>

Ballisager (2019). *Seniorer på arbejdsmarkedet. Myter, fakta og gode råd*. E-bog: <https://ballisager.com/wp-content/uploads/2019/05/E-bog-Seniorer-paa-arbejdsmarkedet.pdf>

Ballisager (2019b). 4 facts om danskernes jobskifte anno 2019. <https://ballisager.com/4-facts-danskernes-jobskifte-2019/>

Ballisager (2021). *Kandidatanalysen 2021*. Ballisager.

Butler, R.N. (1969). Age-Isom: Another Form of Bigotry. *Gerontologist*, 9(6), 243.

Charness, N. (2009). Skill acquisition in older adults: Psychological mechanisms. I S. J. Czaja & J. Sharit (red.), *Aging and work: Issues and implications in a changing landscape*. Johns Hopkins University Press, 232-258.

Cohen, G. (2006). Research on Creativity and Aging: The positive impact of the arts on health and illness. *Generations*, 30(1), 7-15.

Dansk Erhverv (2019). Arbejdsmarkedsanalyse. Er der job til ledige over 60? <https://www.danskerhverv.dk/siteassets/mediafolder/dokumenter/01-analyser/analysenotater-2019/ledige-seniorer-finder-job.pdf>

Densham, S., Williams, D., Johnson, A., & Turner-Cobb, J. M. (2016). Enhanced psychological flexibility and improved quality of life in chronic fatigue syndrome/myalgic encephalomyelitis. *Journal of Psychosomatic Research*, 88, 42-47.

Garner, E. V., & Golijani-Moghaddam, N. (2021). Relationship between psychological flexibility and work-related quality of life for healthcare professionals: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Contextual Behavioral Science*.

Gegenfurtner, A., & Vauras, M. (2012). Age-related differences in the relation between motivation to learn and transfer of training in adult continuing education. *Contemporary Educational Psychology*, 37(1), 33-46.

Ilsøe, A. og Larsen, T.P (red.) (2021). *Non-standard work in the Nordics*. <https://pub.norden.org/temanord2021-503>

Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*. Macmillan.

Kantar Gallup (2018). Ældre langt mindre syge end unge. <https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/aelde-langt-mindre-syge-end-unge?publisherId=9709319&releaseId=13370611>

Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological Flexibility as a Fundamental Aspect of Health. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 865-878.

Kirk, H. (2008). *Med hjernen i behold: Kognition, træning og seniorkompetencer*. Akademisk Forlag.

Kirk, H. (2020). *Godt nyt om gamle hjerner: om hjernens livskarriere og voksenalvets vækstmuligheder*. Gyldendal Business.

Larsen, M. og Amilon, A. (2019). *Tilbagetrækningsalder og tilbagetrækningsårsager*. VIVE: København.

Lederne (2021). Ledere vil gerne ansætte seniorer. <https://www.lederne.dk/presse-og-nyheder/>

[analyser-og-undersogelser/arbejdsmarked-og-oekonomi/ledere-vil-gerne-ansaeette-seniorer](#)

Levy, B. R., & Banaji, M. R. (2002). Implicit ageism. *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons*, 2004, 49-75.

Macdonald, J. L., & Levy, S. R. (2016). Ageism in the Workplace: The Role of Psychosocial Factors in Predicting Job Satisfaction, Commitment, and Engagement. *Journal of Social Issues*, 72(1), 169-190.

Meng, A., Jensen, P.H., Albertsen, K., Sundstrup, E. og Andersen, L.L. (2020). Stereotypier, fordomme og aldersdiskrimination. I Jensen, P.H. (red.) *Seniorarbejdsliv*. Frydenlund Academic: Frederiksberg, 191-206.

NFA (2019). *Fraværsrapport 2019. NFA's fraværsrapport 2019: Deskriptiv analyse af lønmodtagernes sygefravær i Danmark - belyst ud fra register- og spørgeskemadata*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

NFA (2020). Ledige seniorer er ikke kræsne, når de søger job. <https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2020/ledige-seniorer-er-ikke-kræsne-naar-de-soeger-job>

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392.

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers with Meta Analytical Data. *Personnel Psychology*, 65(4), 821-858.

North, M. S., & Fiske, S. T. (2016). Resource Scarcity and Prescriptive Attitudes Generate Subtle, Intergenerational Older-Worker Exclusion. *The Journal of Social Issues*, 72(1), 122.

Phillipson, C., Shepherd, S., Robinson, M., & Vickerstaff, S. (2019). Uncertain Futures: Organisational Influences on the Transition from Work to Retirement. *Social Policy and Society*, 18(3), 335-350.

Raemdonck, I., Beusaert, S., Fröhlich, D., Kochoian, N., & Meurant, C. (2015). Aging Workers' Learning and Employability. I *Aging Workers and the Employee-Employer Relationship* (pp. 163-184). Springer, Cham.

Rattan, S. (2017). *Alder*. Aarhus Universitetsforlag.

Schulz, M., & Roßnagel, C. S. (2010). Informal workplace learning: An exploration of age differences in learning competence. *Learning and Instruction*, 20(5), 383-399.

Seniortænk tanken (2019). Hvad kendetegner langtidsledige seniorer. <https://bm.dk/media/11796/hvad-kendetegner-langtidsledige-seniorer.pdf>

Seniortænk tanken (2019b). Fremtidens seniorarbejdsliv - anbefalinger fra Seniortænk tanken. https://bm.dk/media/11817/seniortaenketanken_rapport.pdf

Stirzaker, R. J., & Galloway, L. (2017). Ageing and redundancy and the silver lining of entrepreneurship. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 18(2), 105-114.

Sundstrup, E., Meng, A. og Andersen, L.L. (2020). Videreuddannelse, opkvalificering og justeret ansvar i seniorarbejdslivet. I Jensen, P.H. (red.) *Seniorarbejdsliv*. Frydenlund Academic: Frederiksberg, 91-105.

Tsing, A. L. (2015). *The Mushroom at the End of the World*. Princeton University Press.

Virksom (2021). Flere og flere seniorer bliver iværksættere. <https://www.virksom.dk/nyheder-og-presse/analyser-og-undersogelser/flere-og-flere-seniorer-bliver-ivaerksaettere>

Zaniboni, S., Kmicinska, M., Truxillo, D. M., Kahn, K., Paladino, M. P., & Fraccaroli, F. (2019). Will you still hire me when I am over 50? The effects of implicit and explicit age stereotyping on resume evaluations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(4), 453-467.

Zhao, H., O'Connor, G., Wu, J., & Lumpkin, G. T. (2021). Age and entrepreneurial career success: A review and a meta-analysis. *Journal of Business Venturing*, 36(1), 106007.

Bilag 1: Deltagere i arbejdsmarkedsundersøgelsen

OFFENTLIGE ARBEJDSPLADSER

- Chefkonsulent i HR i jysk kommune
- Leder af kommunikation og HR i sjællandsk kommune
- HR-chef i statslig styrelse

PRIVATE ARBEJDSPLADSER

- HR-chef i privat fond
- Salgschef i jysk reklamebureau
- HR-direktør i sjællandsk tech-virksomhed
- HR-direktør i større entreprenørvirksomhed

PRIVAT / OFFENTLIG ARBEJDSPLADS

- Sektionschef i HR i privat/offentlig finansielt foretagende

FAGFORENINGER

- Næstforperson i fagforening for omsorgsarbejde
- Arbejdspolitisk chef i fagforening for akademikere
- Forbunds næstperson i fagforening for manuelt arbejde
- Konsulent i fagforening for akademikere

ARBEJDSGIVERFORENINGER

- Direktør i mindre arbejdsgiverforening
- Vicedirektør i større arbejdsgiverforening

Bilag 2: Deltagere i seniorundersøgelsen

- Bente, 59 år, gift, økonom, været arbejdsløs et par gange de sidste år men nu i ny fuldtidsstilling, bor i Storkøbenhavn
- Dorte, 64 år, gift, ledig men også lidt selvstændig, uddannet lærer med overbygning, bor i Østjylland
- Erik, 60 år, gift, tidligere skoleleder og selvstændig, nu bylivskonsulent, bor i Nordjylland
- Frank, 83 år, gift, tidligere skoleleder, nu skolebuschauffør, bor på Sjælland
- Hanne, 60 år, gift, rejseleder, uddannet dramaturg, bor i København
- Helene, 63 år, gift, nyansat regnskabsdame i mellemstor virksomhed, uddannet merkonom, bor i Storkøbenhavn
- Jens, 61 år, gift, arbejdsløs journalist, bor i Storkøbenhavn
- John, 81 år, enkemand, tidligere landmand, nu selvstændig med forefaldende arbejde, bor på Vendsyssel
- Karsten, 58 år, single, bachelor i humaniora, arbejdet i mange år som lærer, bor i Storkøbenhavn
- Line, 57 år, gift, selvstændig i tre år, scient.pol., bor i Storkøbenhavn
- Marie, 62 år, fraskilt, i skiftende jobs, handelsuddannet, bor i København
- Mogens og Abelone, 68 og 60 år, gift, pensionerede akademikere men nu fuldtidsbønder på 8. år, bor på Sjælland
- Niels Henrik, 73 år, fraskilt, i et forhold men bor alene, nyligt pensioneret, har været billetsælger, bor på Sjælland
- Rita, 58 år, gift, startede firma for et år siden, uddannet kiropraktor, bor i Storkøbenhavn
- Ulla, 58 år, single, været arbejdsløs i 12 år, på vej i nattearbejde, mellemlang uddannelse, bor i Sønderjylland.

Med alle de erfaringer som seniorerne har efter et langt arbejdsliv, burde de være attraktive for arbejdsgiverne. Men seniorerne har sværere ved at finde nyt job end andre aldersgrupper, og de er ledige i længere tid. Heldigvis finder de fleste seniorer tilbage i job efter ledighed, og andre foretager brancheskift eller starter firmaer.

Denne rapport går tæt på seniorernes vej på jobmarkedet gennem interviews med seniorer, der er kommet videre i deres arbejdsliv. Gennem interviews med arbejdsgivere, arbejdsgiverforeninger og fagforeninger belyser rapporten også, hvad arbejdsgiverne ser af både muligheder og udfordringer med hensyn til at ansætte seniorer. Rapporten går tæt på den ubevidste alderisme, der findes på det danske arbejdsmarked og viser de fordomme, der findes om seniorerne, men også de mange kompetencer, som seniorerne typisk har. Afslutningsvist gives både råd til seniorerne, der skal finde en ny vej i deres arbejdsliv, og til arbejdsgiverne og politiske aktører, for hvem der er god grund til at ansætte seniorerne.



Aske Juul Lassen
aske@3akt.dk