



Seniorer på arbejdsmarkedet

Myter, fakta og gode råd

Indhold

Forord	3
---------------	---

Analyse af seniorer på arbejdsmarkedet

Seniorer uden job: Et problem for alle	5
Seniorer har lav ledighed	6
Hvordan er seniorbeskæftigelsen i andre lande?	7
Seniorer og deres længere ledighedsperioder	8
Opsummering	8

Derfor er seniorer ledige

Tre myter	10
Fem forklaringshypoteser	12

19 gode råd til at løse senior-udfordringen

Sådan kan seniorer selv mindske problemet	17
Jobrådgivere: Sådan kan I rådgive seniorer	21
Jobcentre og a-kasser: Tre forslag til organisatoriske initiativer	24
Virksomheder: Har I råd til at være seniorkritiske?	26
Politikere: Tag medansvar	28

Bidragssydere	29
----------------------	----

Forord

Hos Konsulenthuset ballisager har vi kastet vores nysgerrighed samt en slat indignation efter det forhold, at danske seniorer (+55-årige) har sværere end andre aldersgrupper ved at finde nyt job, når de bliver ledige. Er det egentlig seniorernes egen skyld, eller er det, fordi de møder forbehold og holdninger? Vi bad Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) om finansiering til et projekt, hvor vi graver os ned i problemet, belyser det og giver bud på, hvordan problemet kan reduceres. For et problem er det da, at erfarne mennesker – af en årsag – har sværere ved at finde et nyt job end andre aldersgrupper.

Vores research førte os til samtaler med en aldringsforsker, 63 jobrådgivere, en kommune, der gør det særlig godt ift. seniorer, CABI, Dansk Erhverv, 11 seniorer og 2 virksomheder. Research og samtaler har ført til denne e-bog.

E-bogen er bygget op omkring tre hovedafsnit. I det første afsnit kigger vi på beskæftigelsestallene og andre demografiske tendenser, der giver et billede af seniorerne på arbejdsmarkedet. I andet afsnit kigger vi på nogle udbredte hypoteser og myter om seniorerne, og i sidste afsnit forsøger vi os med nogle gode råd til, hvordan alle interessenter kan hjælpe med at løse udfordringen – lige fra seniorerne selv, jobrådgiverne samt jobcentre og a-kasser til virksomhederne og politikerne.

Bogen her kan opleves generaliserende omkring seniorer-udfordringen. Alt er naturligvis skrevet i en forståelse af, at seniorer er lige så forskellige som andre individer. E-bogen forsøger blot at identificere mønstre, som er særligt udbredte hos seniorerne og arbejdsgiverne.

Læs venligst e-bogen i denne ånd: Vi ønsker ikke at pege fingre ad nogle bestemte grupper og aktører – vores motiv er alene at foreslå tiltag, der kan mindske udfordringen og hjælpe seniorerne til en nemmere og hurtigere vej i job.

Analyse af seniorer på arbejdsmarkedet

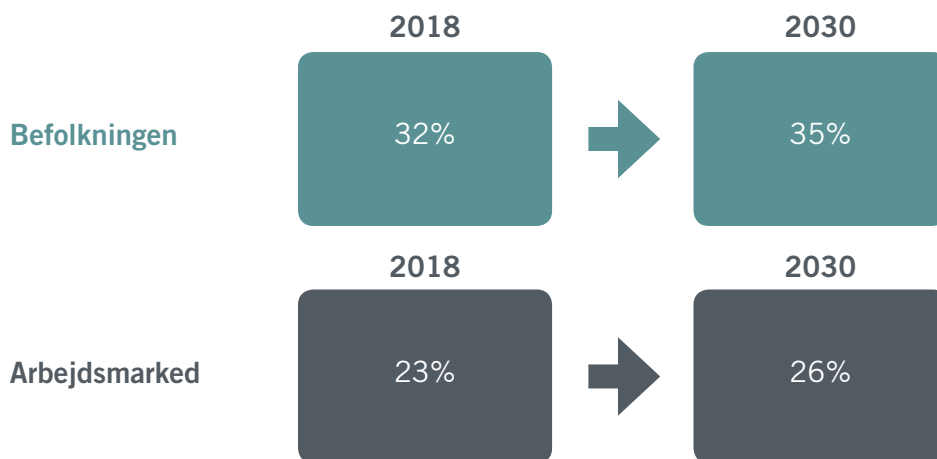


Seniorer uden job: Et problem for alle

Befolkningen bliver ældre og ældre, og vi vil i fremtiden se en anderledes befolkningssammensætning end den, vi kender i dag. Således vil andelen af ældre vokse. Denne udvikling betyder, at vi i fremtiden bliver (endnu) mere afhængige af at kunne fastholde de ældre på arbejdsmarkedet og yderligere, at de ældre ønsker at arbejde flere år.

Vi har i samfundet i mange år talt om fremtidens ældrebyrde. Udover den negative ladning, der ligger i ordet, forstås med ældrebyrde det forhold, at der bliver færre unge til at forsørge et stigende antal ældre. Skiftende regeringer har på forskellig vis vedtaget reformer, som har skullet forebygge problemet. Første store spadestik blev taget i 2006 med den omsiggribende velfærdsreform. Sidenhen er der lavet flere tiltag i form af nye tilbagetrækningssystemer og fastholdelses-incidenter for seniorer, hvor den fleksible pensionsalder, seniorordninger samt -præmier er eksempler herpå.

Figur 1 illustrerer den procentvise andel af +55-årige i befolkningen og på arbejdsmarkedet i hhv. 2018 og 2030 (vha. fremskrivninger).



Anm.: Befolkningsfremskrivning af +55-årige på arbejdsmarkedet og i befolkningen
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

De to fremskrivninger viser to udviklinger. For det første vil andelen af +55-årige i befolkningen udgøre over en tredjedel af befolkningen i 2030 – en stigning på 3% sammenlignet med 2018. Tilsvarende vil andelen af +55-årige på arbejdsmarkedet stige med 3%, og dermed vil de +55-årige fylde mere end en fjerdedel af den samlede arbejdsstyrke i 2030.

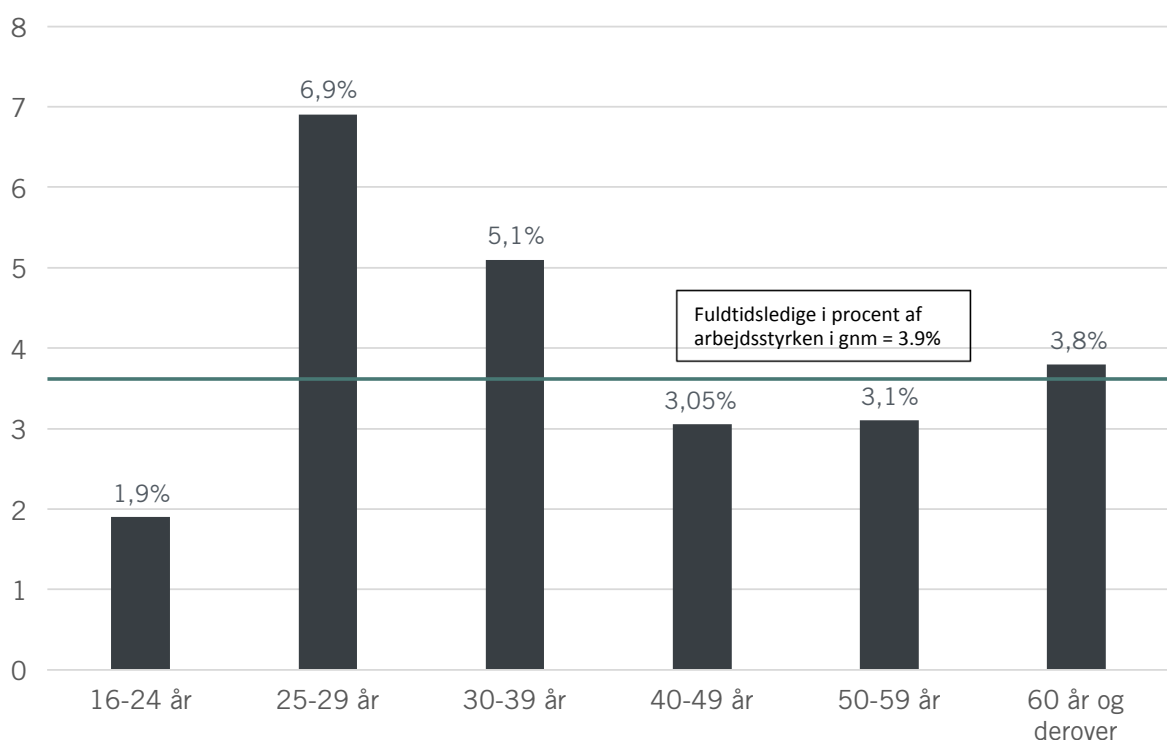
Begge resultater understreger, hvor substantiel en del af arbejdsstyrken, seniorerne udgør, og hvor vigtigt det er, at arbejdsmarkedet ikke har ekskluderende mekanismer ift. seniorer.

Seniorer har lav ledighed

Hvis vi kigger på beskæftigelsestallene, ser det generelt positivt ud for seniorer. Højkonjunkturen, som vi befinder os i, har presset ledigheden ned i et niveau, som vi ikke har set siden før finanskrisen (Økonomisk Redegørelse: 2018).

Dertil er flere i job end nogensinde før, og den samlede arbejdsstyrke har sat rekord. Velstanden for den menige dansker har heller aldrig været større (ibid). Den positive udvikling manifesterer sig m.a.o. på en lang række områder. Fremgangen i beskæftigelsen er generel for alle aldersgrupper, men der er stadig store udsving i andelen af ledige for forskellige aldersgrupper.

Figur 2: Fuldtidsledige i pct. af arbejdsstyrken fordelt på alder



Kilde: Danmarks Statistik (4kv 2018)

Den samlede fuldtidsledighed i procent af arbejdsstyrken er 3,9% (4kv 2018). Det er svært i starten af vores karriere. Ledigheden er høj for unge. Men heldigvis bliver ledigheden lavere og lavere i takt med, at vi fylder erfaringer i bagagen. Men når vi så rammer et punkt mellem 40 og 49 år, så ændrer denne sammenhæng karakter. Selvom vi fortsat er aktive i arbejdslivet, så sker der nemlig det, at ledighedsprocenten stiger (hvis man alene kigger på alder).

Hvorfor pokker er det sådan i starten af livet, at erfaring = faldende ledighed, mens det er omvendt, når vi runder 40-49 år?

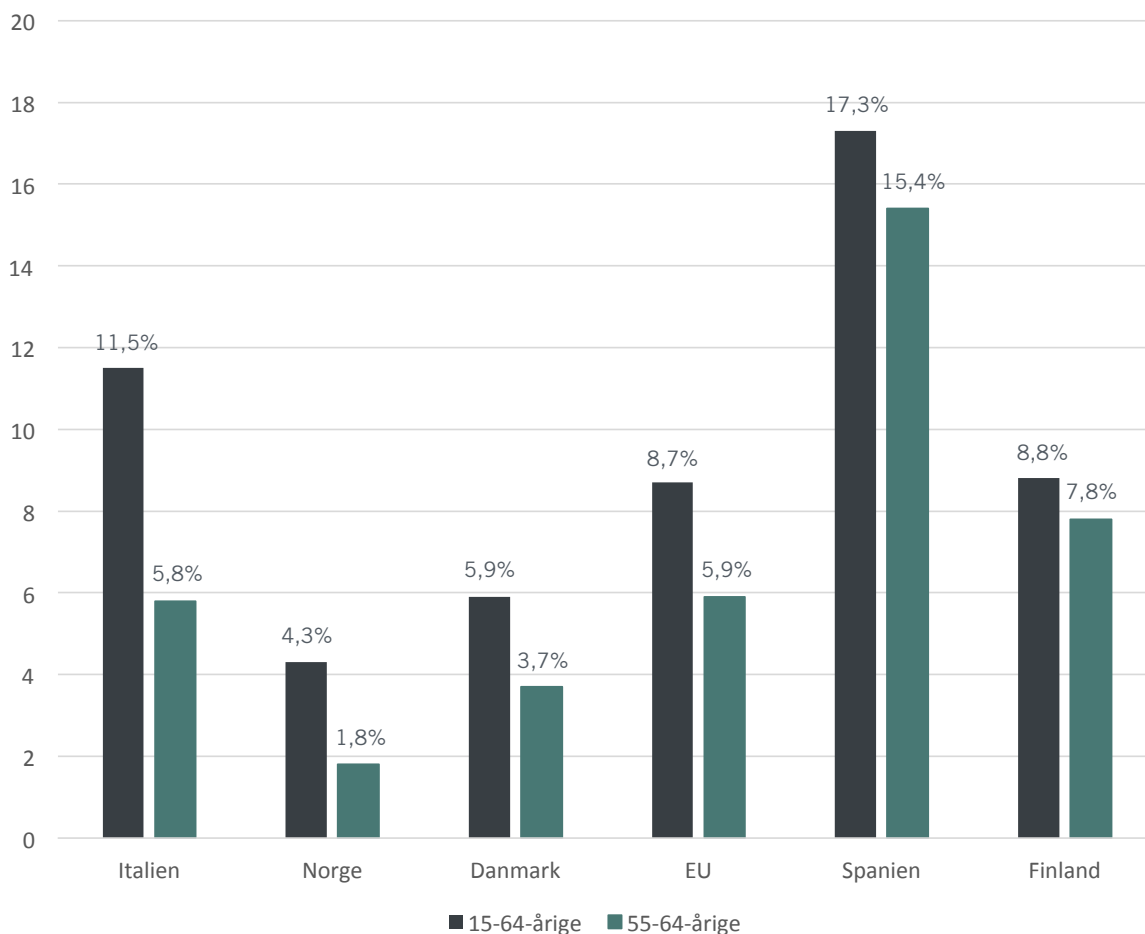
Hvordan er seniorbeskæftigelsen i andre lande?

For at nuancere det billede af beskæftigelsen, som vi portrætterer i Danmark, synes det relevant at se på, hvordan beskæftigelsesfrekvenserne i forskellige aldersgrupper ser ud i andre lande, som ligner os.

Vi har, med data fra Eurostat, sammenlignet den procentvise forskel i ledighed mellem seniorer og de yngre aldersgrupper. Vi har kigget på data for Danmark, udvalgte lande i Europa og EU som helhed. Dataene viser, at ledigheden generelt set er lavere for den ældste del af arbejdsstyrken sammenlignet med de yngre. Og det gør sig vel at mærke gældende på tværs af Europa, hvorfor man ikke kan tale om et isoleret tilfælde i Danmark. Det er snarere et grundvilkår, at seniorer er mindre ledige end den yngste del af befolkningen.

I figur 3 har vi udvalgt en håndfuld lande i Europa og inkluderet den gennemsnitlige ledighed for eurozonen som helhed. Figuren viser netop ovenstående: At seniorerne er mindre ledige.

Figur 3: Procentvise forskel i ledighed for 15-64-årige og 55-64-årige for 5 lande og EU som helhed



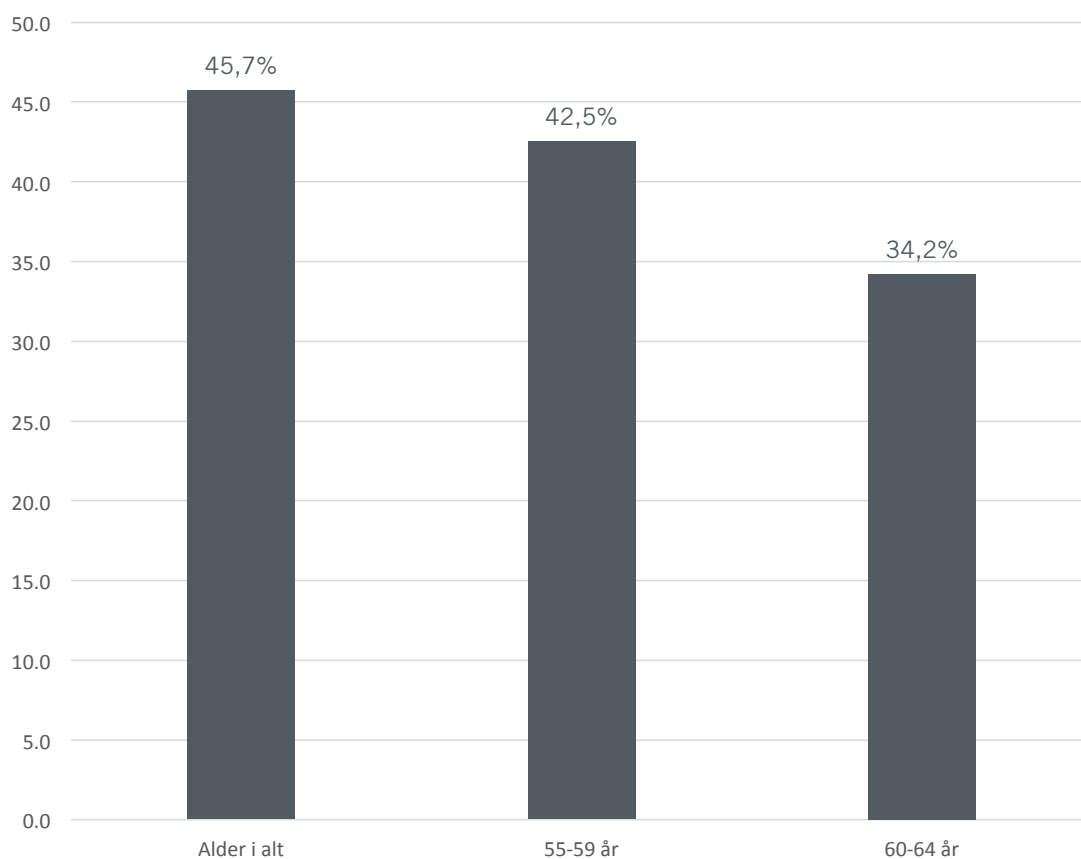
Kilde: Eurostat

Seniorer og deres længere ledighedsperioder

Seniorer har en lav ledighed. Til gengæld har de en anden type ledighedsproblem: Hvis de først kommer udenfor arbejdsmarkedet, har de sværere end andre aldersgrupper ved at komme tilbage i job. Det virker paradoksalt, at den del af befolkningen, som besidder de fleste erfaringer, har sværest ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, når de bliver ledige.

Før vi kaster os over den egentlige undersøgelse af paradokset, vil vi først illustrere det. Nedenstående figur viser, at seniorer har længere ledighedsperioder end den samlede arbejdsstyrke. Jo ældre man er som senior, jo længere vil jobsøgningsperioden være.

Figur 4: Andel i beskæftigelse efter 6 måneders nyledighed fordelt på alder



Anm.: Alder i alt dækker over den samlede arbejdsstyrke
Kilde: Jobindsats (2018)

Opsummering



1. Seniorer har ikke en høj ledighedsprocent
2. Ledighedskurven er stigende for personer over 49 år
3. Seniorers ledighedsperioder er længere sammenlignet med de yngre befolkningsgrupper

Det er realiteterne på arbejdsmarkedet. Paradokset, og det vi gerne vil belyse, er det forhold, at den gruppe med flest erfaringer også er den gruppe med de mest langstrakte ledighedsperioder. Hvorfor eksisterer problemet mon?

Tre myter og fem forklaringshypoteser:
Derfor er seniorer ledige



På baggrund af vores research og dialog med bl.a. 63 jobrådgivere, som har erfaring med jobrådgivning af seniorer, vil vi nedenfor præsentere nogle forklaringshypoteser, som vi har haft svært ved at afvise i vore studier. Vi præsenterer også myter, som vi i løbet af studiet er stødt på, men som vi ikke kan se noget belæg for at fastholde. Vi starter med de tre myter:



Myte #1:

Seniorer er mindre flittige i deres jobsøgning end andre aldersgrupper – generelt betragtet

I løbet af vores studie bad vi "vores" jobrådgivere om at lave en spørgeundersøgelse blandt deres kollegaer om, hvorvidt seniorerne er mindre aktive i deres jobsøgning end andre aldersgrupper. Kun 26% af jobrådgiverne fik denne tese bekræftet i deres interne undersøgelse blandt kollegaer.

74% af jobrådgiverne hørte et anderledes feedback i deres undersøgelse – nemlig at seniorerne er mere flittige eller lige så flittige som andre aldersgrupper i jobsøgningen.

Der er med andre ord ikke stor opbakning til tesen om, at seniorer søger mindre flittigt og hyppigt. Og derfor kalder vi det for en myte.



Myte #2:

Seniorerne har sværere ved at lære nye ting

Vi har involveret aldringsforsker og samfundsmediciner Henning Kirk ift. denne tese, fordi vi ofte er stødt på netop forestillingen om, at seniorers indlæringsevne reduceres med alderen. Men når vi taler om indlæringsevnen, så er der ringe belæg for at konkludere, at den *reduceres* med alderen.

I takt med at vi ældes, kan man sige, at læring optages på en anden måde. I takt med at vi ældes og lærer nyt, så sker der det, at vi – i forbindelse med ny læring – gerne vil relatere det nye til det allerede erfarede. Vi relaterer den nye viden til den viden, vi har i forvejen. Det er en styrke, hvis læringen skal være reflekteret, mens det kan opleves som en svaghed, når læringen skal gå stærkt. Med andre ord kan vi sige, at læringens spilleregler ændres med alderen. Hvorvidt læringsmotivationen er intakt med alderen, kan vi vende tilbage til nedenfor.



Myte #3

Seniorerne er ikke teamorienterede

Det er nok den mindst udbredte af de tre her nævnte myter. Men ikke desto mindre er vi stødt på myten mere end et par gange. Men vi vil gerne bruge lejligheden til at nedlægge denne myte. Det kom nok bedst til udtryk, da vi spurgte knap 1000 virksomheder i Rekrutteringsanalysen 2018, om de oplevede seniorerne som mindre teamorienterede end andre aldersgrupper. Det kunne blot én ud af ti bekræfte – og dermed betragter vi den myte som aflivet.

Tabel 1

I seneste rekrutteringsanalyse fandt vi frem til, at seniorer (55+år) var den mindst velfungerende aldersgruppe på arbejdspladsen. Hvad er seniorernes udfordring ifølge dine erfaringer?

(Respondenterne havde mulighed for at give op til 3 svar)

Procent	Total	18-40	41-54	55 år eller derover
De brokker sig mere end andre	13%	16%	13%	8%
De er mindre nysgerrige	22%	25%	24%	14%
De er ikke tilstrækkeligt team-orienterede	12%	10%	13%	13%
De er mindre innovative	20%	26%	19%	16%
De har sværere ved at lære nye ting	32%	39%	32%	24%
Total	99%	116%	101%	75%
Jeg synes ikke, at der er generelle udfordringer knyttet til gruppen af seniorer	59%	48%	57%	73%

Kilde: Konsulenthuset ballisagers Rekrutteringsanalyse 2018



Hypotese #1:

Virksomhederne har en vis reservation ift. seniorer

Det er uden for enhver tvivl, at virksomhederne betragter seniorerne som den mindst attraktive aldersgruppe. Det stod klart efter Rekrutteringsanalysen 2017:

Tabel 2: Rekrutternes (horisontalt) vurdering af medarbejderne (vertikalt)

Hvilken aldersgruppe fungerer bedst på jeres arbejdsplads? Svarmulighederne er fordelt på respondentens alder					
Procent	Total	18-30	31-40	41-54	55 år eller derover
18-30 år	5%	37%	10%	4%	1%
31-40 år	18%	11%	28%	17%	13%
41-54 år	15%	0%	8%	17%	18%
55 år eller derover	0%	0%	0%	0%	1%
Ingen bestemt aldersgruppe er bedst. Til gengæld stræber vi efter aldersmangfoldighed	61%	52%	54%	62%	66%

Kilde: Konsulenthuset ballisagers Rekrutteringsanalyse 2017

Samtidig viser tabellen også, at de fleste respondenter (rekruttere eller ansættende chefer) ikke har en holdning til de bestemte aldersgrupper. Det vil sige, at der er visse forbehold overfor seniorer i 4 ud af 10 virksomheder.

Hvorvidt det er baseret på erfaringer med seniorer i egen organisation eller blot en holdning, der er fremkommet ved en generel samfundsstigmatisering af seniorer, har vist sig svært at svare på indenfor dette studiums rammer. Det er nok nærliggende at konkludere, at seniorernes imageudfordringer dels er erfaringsbaseret via erfaringer med "egne" seniorer i huset og dels er fordomsbaseret, fordi der eksempelvis eksisterer myter om reduceret indlæringssevne blandt seniorer (se myte #2).

Et eksempel på en virksomhed, som ikke udtrykker en negativ holdning overfor seniorarbejdskraften, er Odense Bygningsservice. Lars Christian Jensen, afdelingschef hos Odense Bygningsservice, fremhæver, at seniorer er særligt attraktive, fordi de kan bruges som mentorer for de yngre medarbejdere. Dertil påpeger Lars Christian Jensen også, at seniorer har en mere ansvarsbevidst opfattelse af, hvad det vil sige at have et arbejde, sammenlignet med yngre medarbejdere.



Hypotese #2:

Seniorernes jobsøgningsstrategi er ikke opdateret

I vores samtaler med senior-jobrådgivere viste én hypotese at stå stærkere end alle andre hypoteser ift. seniorernes vanskeligheder med at finde nyt job – nemlig hypotesen, der handler om, at seniorernes jobsøgningsstrategi engang imellem er lidt ”outdatet” og mere reaktiv end proaktiv.

En jobsøgningsproces, hvor man tyer mere til responser på de opslåede stillinger og i mindre grad jobsøgning ud i det usynlige jobmarked (netværk, uopfordrede henvendelser og brug af sociale medier). Det ser altså ud til, at rekrutteringspraksis har flyttet sig mere end seniorernes jobsøgningsmetoder har gjort de seneste år. Og pludselig har vi en gruppe, der klumper sig sammen om den hårde konkurrencesituation, der kan være omkring de opslåede jobs.

Seniorerne vurderes at være en gruppe, der har behov for at bevæge jobsøgningen ud på ”det usynlige jobmarked” vha. styrkede teknikker på de sociale medier og vha. af en mere proaktiv jobsøgning overfor de virksomheder, der ikke har opslået et job, men som måske har et behov.



Hypotese #3:

Seniorer gør sig selv til ofre

I vores studier har vi talt med ganske mange seniorer, som føler sig marginaliseret på et jobmarked, der slet ikke ønsker at inkludere seniorerne. Sådan oplever de det i hvert fald. Her møder vi m.a.o. en opfattelse af, at jobsøgningstilværelsen som senior er vanskelig – alene pga. alder.

Hos denne gruppe seniorer ser vi en jobsøgning, der er opgivende og en smule resignerende – for ”hvad kan det nytte at søge job, når jeg alligevel bliver sorteret fra pga. min alder”. I de tilfælde oplever vi nærmest en selvopfyldende adfærd: Den lettere opgivende attitude har nok en tendens til at blive belønnet med flere afslag, fordi virksomhederne ikke duperes af en, som ikke selv tror på det. Der er jo ganske meget psykologi og motivation på spil, når virksomhederne afgør, hvem de gerne vil ansætte.

Faktum er, at seniorer har en langt lavere ledighed end aldersgrupperne 20-40-årige. Og faktum er, at hovedparten af virksomhederne er ligeglade med alder (jf. Rekrutteringsanalysen 2017). Så selvom vi har påvist forbehold overfor seniorer i et mindretal af virksomhederne, så er det undtagelsen mere, end det er reglen, at seniorer møder reservationer. Og i det lys, ser vi nogle seniorer, der overdriver problematikken – måske fordi aldersforklaringen kan være mere bekvem end en afvisningsforklaring, der handler om en selv.



Hypotese #4:

Seniorer bliver ramt dybere af en opsigelse end andre aldersgrupper

På tværs af forskere, jobrådgivere og seniorer har vi spottet en enighed om, at seniorer, der opsiges, bliver hårdere mentalt ramt end andre. Det er som om, at kombinationen af en fyring og at være i sidste del af ens arbejdsliv bliver en cocktail, der skaber mere frygt for fremtiden, end vi ser i andre grupper:

”Er der overhovedet nogen, der vil have sådan en gammel en som mig?”.

Denne lidt dybere krise kan have betydning for, at man ikke søger med den optimisme, som kan være vigtig i en jobsøgningssammenhæng.



Hypotese #5:

Fysiske skavanker hos seniorer

Det kan være svært at sige, om denne problematik er marginal eller betydningsfuld i den større sammenhæng. Men vi har dog – sammen med gruppen af jobrådgivere – konstateret, at det er en problematik, der fylder noget: Specielt for den gruppe af seniorer, der har haft fysisk betonede jobs.

Her kan opstå nogle begrænsninger ift., hvilke jobs de fysisk kan kapere. Det betyder så, at de står med et behov for et job- eller brancheskifte på et sent tidspunkt i karrierelivet. Det kan være en udfordring.

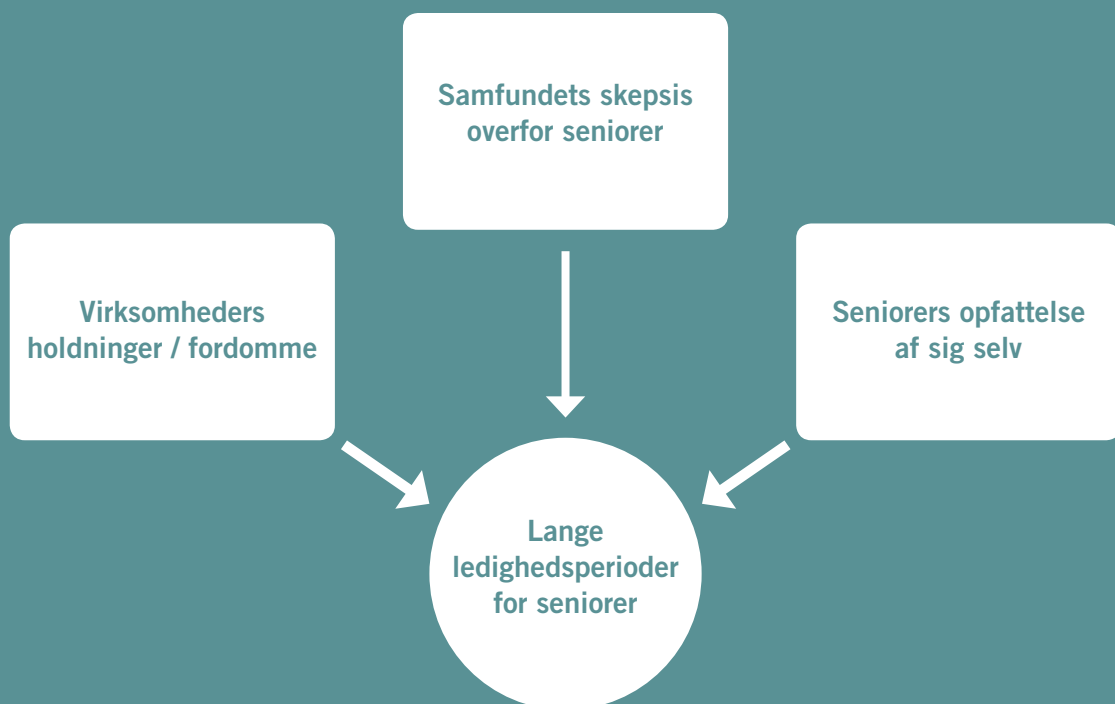
3 myter og 5 hypoteser: Hvad så nu?

Vi har nu præsenteret 3 myter, som bør "aflives" og 5 hypoteser, som vi faktisk mener, rummer nogen forklaring på "senior-udfordringen".

Det er afsættet til, at vi i næste afsnit giver gode råd til, hvordan senior-udfordringen kan afhjælpes - af alle implicerede parter.

Inden vi tager fat i de gode råd, skelner vi mellem tre overordnede forklaringsfaktorer ift. seniorudfordringen. Og sandheden er nok, at alle tre faktorer spiller en vis rolle ift. udfordringen.

Figur 5: Forklaringsfaktorer for seniorers lange ledighedsperioder





19 gode råd til at løse senior-udfordringen

Vi tror på, at senior-udfordringen kan reduceres. Men måske kræver det i virkeligheden en indsats fra alle parter: Seniorerne selv, virksomhederne, jobrådgiverne, jobcentrene, a-kasserne og politikerne. Vi prøver at adressere hver part nedenfor. Men lad os starte med et undrende spørgsmål.

I 80'erne betragtede vi en senior som en person, der var rundet 50 år. Levealderen er siden 80'erne forlænget med ca. 10 år. Men vores forståelse af, hvad en senior er, er samtidig kun rykket ca. 5 år. Den gængse og mest normale senioropfattelse i dag er nemlig +55 år. Hvis vores senioropfattelse flytter sig i et lavere tempo end levealderen flytter sig, så bliver den gruppe, vi betragter som seniorer, større og større – og dermed bliver de problemer og fordomme knyttet til "senioritet" også større og større.

*Om få år er over en tredjedel af befolkningen seniorer.
Vi opfordrer til, at vi stopper med at omtale personer
under 60 år som seniorer. På den måde følger vi blot med
den udvikling, der er i levealder.*

Sådan kan seniorer selv mindske problemet



Råd #1:

Lad offer-kortet blive i lommen

Vi skal være de første til at erkende, at der hos et mindretal af virksomheder findes en vis skepsis overfor seniorer. Men alle møder skepsis i en rekrutteringsproces: De unge har ingen erfaringer, de unge kvinder skal sikkert snart føde, folk, der bor langt fra arbejdet, skifter sikkert hurtigt til nyt job osv.

Alle tilhører en gruppe, som giver "automatreaktioner" hos dem, som ansætter. Det afgørende er, om man er indstillet på at kæmpe sig forbi den skepsis - eller om man vil bruge den skepsis til at give sig selv lov til at parkere sig som et offer for noget urimeligt.

Og ja; både de unge og seniorerne skal måske sende et par ekstra ansøgninger, før jobbet er i hus. Men det er bestemt ikke det samme som, at "ingen vil ha' seniorer". Vi har i vores studium oplevet, at idéen om de senior-skræmte virksomheder lever bedre i nogle seniorers hoved, end den lever i virkeligheden.



Råd #2:

Nogle seniorer mødes i netværksregi

Seniorerhverv Danmark er et seniornetværk, som faciliterer møder, foredrag og andre aktiviteter for jobsøgere. Vi har mødt begejstrede seniorerhverv-medlemmer, og vi har ligeledes mødt nogle, som beretter, at seniorerhverv kan være et forum, hvor idéen om, at "det næsten er umuligt for seniorer", lever og plejes.

Ikke fra koordinatorene og de ledende figurer, men mere som en fortælling, der fylder og dyrkes i den uformelle dialog. Nogle af de seniorer, vi har talt med om denne udfordring, har fravalgt seniorerhverv, fordi det faktisk var demotiverende at møde op og hele tiden blive konfronteret med historier om, hvor svært det er at være senior på det danske arbejdsmarked.

Vi mener, at seniorerhverv skal passe på med at understøtte "offer-forklaringen". Samtidig anerkender vi, at Seniorerhverv fungerer som et godt netværksrum for mange.

Personlig beretning:

"Sidste gang jeg var ude og holde oplæg for et seniorerhverv (en gruppe på ca. 30-40 mennesker) sad 4 af de kvindelige gæster og strikkede. Hvis det havde været unge, som sad med mobilen fremme, havde jeg bedt dem om at slukke og have attention på mig. Men jeg sagde ikke noget til "strikkerne". Jeg måbede bare lige 5 sekunder og kløede så på det bedste, jeg har lært.

Strikkerne fangede jeg vist ikke – men jeg var altså også bagud på point. De kiggede jo ikke op, da jeg gik i gang. Jeg kunne – særligt som oplægsholder – ikke lade være med at tænke: Det er da godt nok ikke noget særlig jobsøgningsivrigt indtryk, jeg fik.

Og det skal selvfølgelig nævnes, at der var flere, som virkede aldeles ivrige omkring deres jobsøgning. Jeg kunne bare ikke få strikkerne ud af hovedet..."

Morten Ballisager



Råd #3:

Mere opdateret jobsøgningsstrategi:

”Skriver du ansøgninger eller søger du job”

Tabel 3

Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn om seniorers jobsøgningsstrategi?	Meget enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Seniorer bruger sociale medier for lidt i deres jobsøgning?	41,7%	25%	12,5%	16,7%	0%
Seniorer bruger netværket for lidt i deres jobsøgning?	12,5%	37,5%	16,7%	20,8%	8,3%
Seniorer gør for lidt brug af uopfordrede henvendelser i deres jobsøgning?	20,8%	54,2%	4,2%	12,5%	4,2%
Seniorer er ikke gode til at netværke?	4,2%	37,5%	33,3%	16,7%	4,2%
Seniorer fokuserer for meget på erfaringer og for lidt på det fremadrettede samarbejde med en kommende arbejdsgiver?	37,5%	50%	8,3%	0%	0%
Seniorer har for travlt med at italesætte deres alder?	33,3%	50%	4,2%	8,3%	0%
Seniorer udviser for lidt nysgerrighed overfor en kommende arbejdsgiver?	16,7%	58,3%	16,7%	0%	4,2%
Seniorer er ubevidste om vigtigheden af personlige kompetencer?	8,3%	50%	8,3%	25%	4,2%
Seniorer er for formelle, når de er i dialog med virksomhederne?	12,5%	29,2%	45,8%	4,2%	4,2%
Seniorer har svært ved at se alternative jobmuligheder?	25,0%	58,3%	12,5%	0%	0%

Kilde: Resultater er baseret på 24 besvarelser fra jobkonsulenter på senior-specialistkursus hos Konsulenthuset ballisager

En stor del af de tilknyttede jobrådgivere forklarer, at de relativt ofte møder seniorer, som søger med lidt for ”gammeldaws” teknikker. Det kan sidde i sproget (lidt for formelt), og det kan sidde i brug af jobsøgningskanaler. Vi råder seniorer til at sikre, at de bruger lige dele af netværk, uopfordrede ansøgninger og sociale medier på den ene side og klassisk respons på opslåede stillinger på den anden side.

I tabellen ovenfor (som er en miniundersøgelse blandt en gruppe jobrådgivere) kan vi desuden se, at seniorerne rådes til at blive mere fokuserede på at tale om virksomheden og samarbejdet fremfor at lægge alt for meget vægt på de mange erfaringer. Det er helt naturligt, at seniorer gerne vil italesætte deres erfaringer. Det er jo trods alt en ”trumpf”. Men vi har mange eksempler på, at det store fokus på erfaringer i sidste ende kan komme til at fremstå som en reduceret interesse i at lære nye ting og i at forstå, hvordan netop denne virksomhed arbejder. Og derfor kan erfaringer – hvis ikke de omtales ”vel-doseret” – pludselig give bagslag og efterlade indtrykket af en kloge-åge type, der ved det hele i forvejen.



Råd #4: Hold fast i lysten til at lære

Vi giver ordet til Henning Kirk, som vi har interviewet omkring det svære i bl.a. at blive ved med at være nysgerrig hele livet.

Du nævner i dit oplæg, at vi én gang for alle skal dræbe myten om, at indlæring er forbeholdt de unge – kan du uddybe det?

"Seniorer er gode til at lære nyt, hvis de har vedligeholdt evnen til at lære. Og de kan lære nyt i hurtigt tempo, når det er inden for deres erfaringsområde."

Og hvordan kan man så fremme sin indlæring som senior?

"Man kan sørge for at holde sig orienteret og opdateret. Sørge for, at man nærmer sig indlæringsstoffet alsidigt og på en måde, der tilfredsstillende nysgerrigheden. Nysgerrigheden er drivkraften. Det er vigtigt, at man "gøder jorden for", at nogen stiller krav til ens erfaring, at man bliver holdt til ilden. F.eks. når unge konsulenter efterspørger ens viden, og man får et praj om, hvad yngre voksne synes er vigtigt at spørge om."

Hvad er det værste, man kan gøre som jobsøgende senior – set fra en forskers perspektiv?

"At man ikke har sørget for at forny sin viden, så den er forældet, og erfaringen derfor ikke længere kan bruges."

Og hvad er det bedste, man kan gøre som jobsøgende senior?

*"At man kan anskueliggøre, at ens erfaring er relevant for jobbet, at man er omstillingsparat - og frem for alt **nysgerrig**. At nysgerrigheden ikke er stækket af mageligheden."*



Blå bog: Henning Kirk

Aldringsforsker, forfatter, foredragsholder og seniorkonsulent

Uddannet Cand.med. på Københavns Universitet (1975), speciallæge i samfundsmedicin (1983) og Dr.med. på Københavns Universitet (1995)

Forfatter til en lang række bøger samt videnskabelige og populære artikler, kronikker, projektrapporter mv. om hjernen, alderdom osv.

Tidligere ansat i Sundhedsstyrelsen, Indenrigsministeriets Forebyggelsesråd og som leder af Gerontologisk Institut.

Medlem af diverse udvalg, tænketanke mv., herunder Indenrigsministeriets arbejdsgruppe om "samordning af den sociale og sundhedsmæssige indsats over for ældre" samt Beskæftigelsesministeriets tænketank om "fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet".

Jobrådgivere: Sådan kan I rådgive seniorer



Råd #5: Nedton aldersfokus

Jobrådgiverens mindset og tro på borgeren har målbar indflydelse på, hvor hurtigt borgeren kommer tilbage i job. Lige såvel som seniorerne skal nedtone deres tilhørsforhold til en bestemt alderskategori, så skal jobrådgivere ligeledes se bort fra alder som et betydningsfuldt forhold (det gør de fleste jobrådgivere, men selvfølgelig kan der også bo en skepsis hos en jobrådgiver).

Jobrådgiverne skal sætte en individualiseret dagsorden i mødet med jobsøgeren uanset alder. I de tilfælde, hvor jobrådgiverne møder en jobsøger, hvor alder og "senioritet" fylder meget i identitetsskabelsen, så kan der være basis for at gribe vedkommendes fastlåste dagsorden - og i stedet for at gøre alderen til et problem, skal jobrådgiveren forklare, hvilke fordele, der følger med alder (se råd #7-9).



Råd #6: Fokus på succesoplevelser

Interview seniorerne med et "succesfokus". Hvad er lykket? Hvornår har du haft succes? På den måde sætter du en brugbar positiv dagsorden, så det umulige / svære ikke får lov at fylde for meget.



Råd #7: Identificér de personlige kompetencer

Mange seniorer spiller for lidt på deres personlige kompetencer i jobsøgningen. Det fik vi bekræftet, da vi gik i dialog med en af de bedste kommuner i Danmark, hvad seniorledighed angår: Vejen Kommune (chefkonsulent Steen Aldenborg).

Personlige kompetencer kan være:

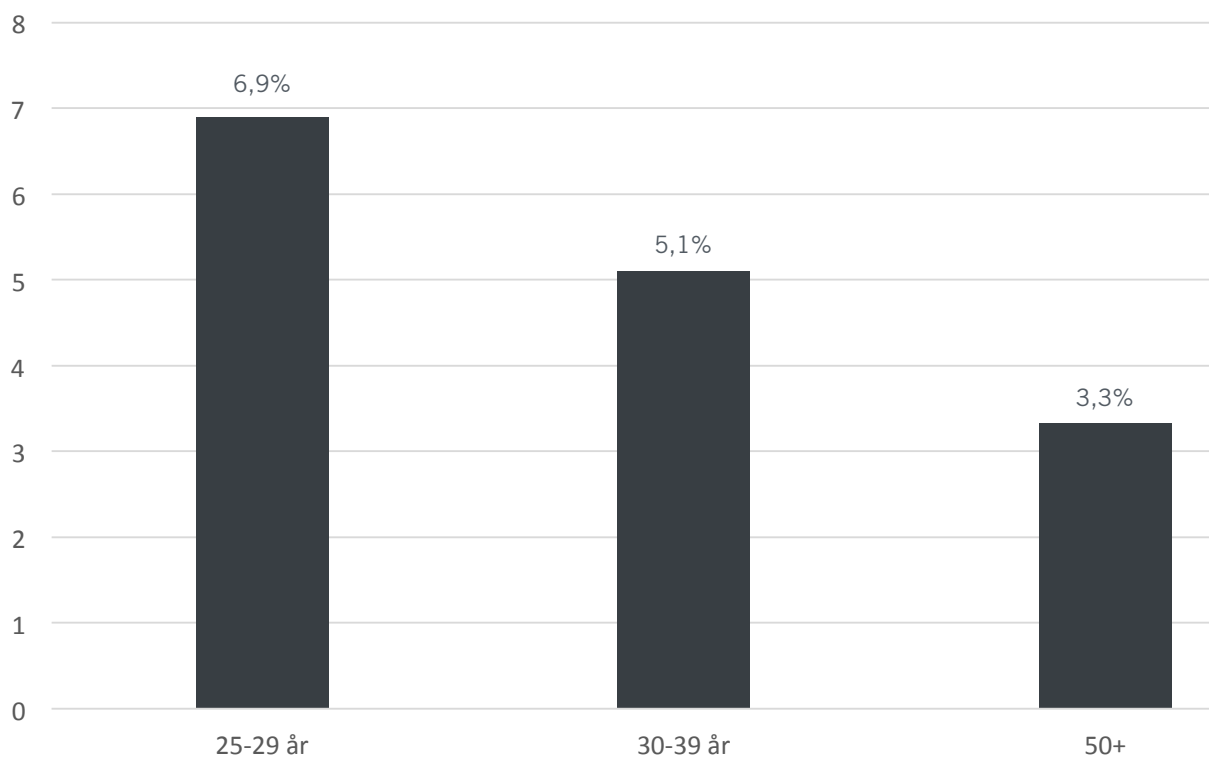
- God arbejdsmoral
- Stabilitet
- Loyalitet
- Kvalitetsbevidst
- Serviceorienteret mm.

Seniorer er primært optagede af faglige kompetencer, og har måske ikke set / fulgt den udvikling, der har været inden for rekruttering, hvor formel uddannelse / faglige kompetencer har mistet betydning ift. motivation og personlige kompetencer. Så mange jobrådgivere kan hjælpe seniorer med at identificere personlige kompetencer og bruge disse mere aktivt i jobsøgningen.



Råd #8:
Brug fakta i rådgivningen – seniorer har ikke høj ledighed

Figur 6: Fuldtidsledige i pct. af arbejdsstyrken fordelt på alder



Kilde: Danmarks Statistik (4kv2018)



Råd #9:
Brug seniorkompetencerne som aktiv i jobsøgningen

Spil evt på *seniorkompetencerne* (omend de skal personificeres). Seniorkompetencer er et begreb, som aldringsforsker Henning Kirk arbejder med, og kompetencerne er blandt andet:

- Viden
- Håndelag
- Ekspertise
- Erfaring
- Overblik
- Høj arbejdsmoral
- Præcision
- Interesse og nysgerrighed
- Sociale kompetencer



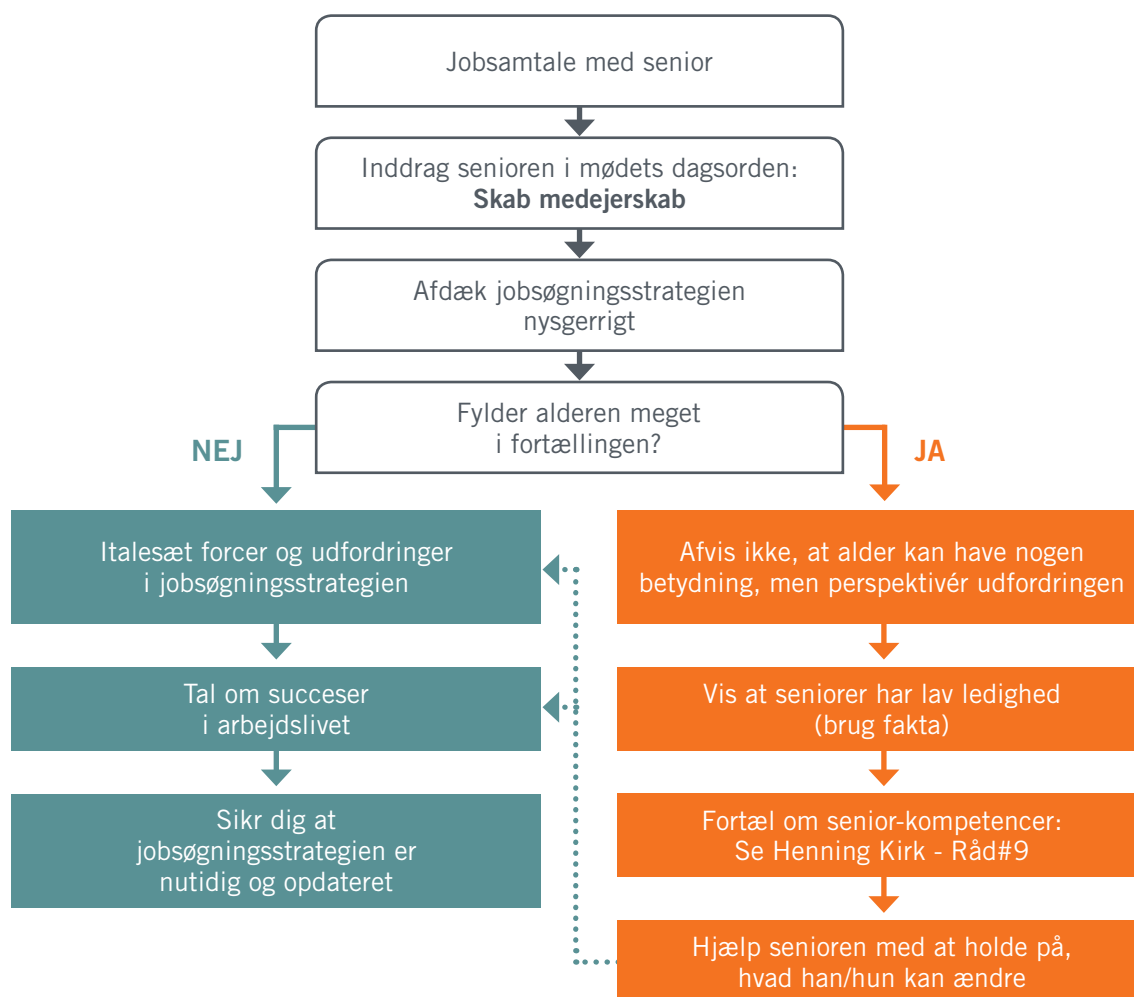
Råd #10:

Følg seniorers særlige ønsker til jobrådgivningen

De seniorer, vi har talt med, udtrykker følgende ønsker til mødet med jobrådgiveren:

- Mød os nysgerrigt
- Lad os byde ind på mødets dagsorden (vi er erfarne)
- Anerkend, at vi af og til møder virksomhedsmodstand pga. alder
- Tro på vores jobsøgning.

Et anbefalet samtaleflow kunne være:



Jobcentre og a-kasser: Tre forslag til organisatoriske initiativer

De fleste jobcentre har *ikke* særlige tiltag for seniorer. 7 ud af 10 jobcentre gør intet særligt for seniorer - end ikke enkelte seniorarrangementer. Det undrer vi os over.

Vores research har ført os i retningen af nogle røde tråde i senior-jobsøgningen, som kan adresseres på seniorarrangementer. På den anden side rummer seniorarrangementer en risiko for, at der dyrkes fælles-udfordringer. Så jobcentrene har det dilemma, at de – i vores øjne – bør gøre noget for denne store gruppe, samtidig med, at de skal undgå at skabe rum for "senior-mismod".

Vi synes, at løsningen er "ung-senior netværk" (råd 11):



Råd #11: Etablér "ung-senior-netværk"

De unge jobsøgere løber ofte panden mod muren pga. manglende erfaring. Til gengæld er deres jobsøgningsstrategi ofte moderne og inkluderer de digitale værktøjer. Seniorerne har erfaringerne, men døjer til gengæld af og til med en forældet jobsøgningsstrategi. Omvendt udfordring.

Men begge er ledighedsudfordret – unge med høj ledighed, seniorer med længere ledighedsperioder. Vi ser en potentiel stor og uudnyttet fordel i at slå grupperne sammen, hvor seniorerne kan bruge deres erfaring til at rådgive "de urutinerede". Seniorernes erfaringer gøres således nyttige. Lad de unge give seniorerne gode idéer til brug af sociale medier mm. Vi ser et godt potentiale i at etablere "ung-senior netværk".



Råd #12: Find de "seniorvenlige" virksomheder

Flere af de jobkonsulenter, vi har været i dialog med, har ønsket, at virksomhedskonsulenter blev endnu bedre til at afdække, hvilke virksomheder, der er "seniorvenlige". Vi ved ikke, om det vil kunne lade sig gøre, men idéen er interessant, fordi vi er helt sikre på, at holdningen ofte er forankret i de personer, der ansætter, og ikke virksomheden som helhed. Men vi erkender, at det vil være svært at afdække.



Råd #13:

Lav arrangementer om "senior-jobsøgning" – uden at kalde det "senior-jobsøgning"

Vi har lyttet aktivt til Vejen Kommune, som er en af de kommuner, der har en relativt lav seniorledighed. Og de gør noget aktivt for at lykkes. Vejen har haft succes med at lave enkelt-arrangementer med bestemt indhold, der skal støtte en mere nutidig og proaktiv jobsøgningsproces.

Til disse arrangementer har man bl.a. indkaldt seniorer til deltagelse. Det hedder altså ikke et seniorarrangement, men man har indkaldt en stor gruppe seniorer til arrangementerne. Det er et udtryk for, at Vejen Kommune har identificeret en fællestråd i seniorjobsøgningen – nemlig, at der oftest søges på opslåede stillinger. Derfor har indholdet på arrangementerne været uopfordret jobsøgning, netværksjobsøgning, sociale medier mm. Vejen har oplevet dette succesfuldt.

Virksomheder: Har I råd til at være seniorkritiske?



Råd #14:

Vær bevidste om jeres subjektive rekrutteringsadfærd

Kære virksomheder. Jeres rekrutterere sidder og spejler sig i jeres kommende medarbejdere. De rekrutterer folk, der ligner sig selv. Har I råd til det?

Tabel 4: Rekrutterernes (horisontalt) vurdering af medarbejderne (vertikalt)

Hvilken aldersgruppe fungerer bedst på jeres arbejdsplads? Svarmulighederne er fordelt på respondentens alder					
Procent	Total	18-30	31-40	41-54	55 år eller derover
18-30 år	5%	37%	10%	4%	1%
31-40 år	18%	11%	28%	17%	13%
41-54 år	15%	0%	8%	17%	18%
55 år eller derover	0%	0%	0%	0%	1%
Ingen bestemt aldersgruppe er bedst. Til gengæld stræber vi efter aldersmangfoldighed	61%	52%	54%	62%	66%

Kilde: Konsulenthuset ballisager Rekrutteringsanalyse 2017



Råd #15:

Drop myten om seniorers indlæringssevne

Der hersker en myte om, at seniorers indlæringssevne er ringere end andre aldersgrupper. Det passer ikke. Men der er dog tale om en anderledes og mere reflekteret læringsproces.



Råd #16:

Lav flere seniorordninger – og udbred kendskabet

Kun halvdelen af danske virksomheder har indset værdien af at lave seniorordninger. Seniorordninger er ordninger, hvor seniorer får mulighed for at nedtrappe arbejdslivet over en længere periode – i stedet for, at man går fra 100% arbejde til 0% arbejde. Desværre har kun 1/3 af seniorerne kendskab til sådanne ordninger. Så vores råd er – få disse ordninger implementeret og udbred kendskabet til dem. I takt med at vores levealder forlænges, bliver der flere og flere som ønsker at forlænge arbejdslivet men måske på nedsat tid.



Råd #17:

Tag medansvar for seniorers kompetenceudvikling

Mange af de seniorer, vi har været i dialog med, er ikke kompetencemæssigt vedligeholdt. Det kan for eksempel være medarbejdere, der har arbejdet med forældede IT-programmer og pludselig står lidt "outdated" i en jobskifte-situation. At vedligeholde kompetencer er selvfølgelig et individuelt ansvar, men en virksomhed har et medansvar for, at de medarbejdere, som man "efterlader" i en fyringssituation, er relativt vedligeholdt kompetencemæssigt. I nogle tilfælde synes vi, at virksomheder svigter dette medansvar. Men det er naturligvis først og fremmest et individuelt ansvar.

Politikere: Tag medansvar



Råd #18: Redefinér seniorbegrebet

Kære politikere, vil I ikke gå forrest, når det gælder om at italesætte seniorer som personer, der er +60?

Hvis ikke vi flytter på seniorbegrebet – i takt med at levealderen forlænges – så slutter det jo med, at vi er seniorer halvdelen af vort liv. Det er en unødvendig begrebsmæssig stigmatisering af en gruppe, der er komplet og aldeles fuldt funktionel.



Råd #19: Flere seniorordninger for LEDIGE seniorer

I vores analyse af forskellige seniorordninger har vi bemærket, at der er en del ordninger til seniorer, der er i job (seniorordninger, "bliv-lidt-længere-på-arbejdsmarkedet-og-vi-belønner-dig" ordninger, mm).

Men når vi kigger på assistance til dem, som lander udenfor jobmarkedet, så er det småt med hjælp (dog er der fremrykket løntilskudsmulighed og fremrykket aktivering). De fleste jobcentre gør som tidligere nævnt heller ikke noget særligt. Det er paradoksalt, da det jo netop er, *når* de bliver ledige, at seniorerne kommer i problemer.

Seniorordningerne er m.a.o. placeret forkert ift. kernen i seniorudfordringen. Det synes vi, at ansvarlige politikere bør adressere og gøre noget ved.

Bidragssydere

E-bogens forfattere er: Johan A. Horsten og Morten Ballisager.

En særlig tak til aldringsforsker Henning Kirk for at indvie os i aldringens kompleks og myter.

Og tak til følgende jobrådgivere, som har hjulpet os med indsigt i hverdagens udfordringer og løsninger:

Stig G Steffensen, Jobkonsulent, Brønderslev Kommune

Peter Verhof, Arbejdsmarkedskonsulent, Favrskov Kommune

Kari Susanne Løkken, Jobkonsulent, Frederiksberg Kommune

Lisbeth Kristensen, Jobrådgiver, Gentofte Kommune

Mette Brysting Hansen, Job og Vejledning, HK Midt

Rikke Marie Lykke, Jobkonsulent, Holbæk Kommune

Trine Jensen, Beskæftigelsesrådgiver, Horsens Kommune

Michael Kirkegaard Nathan, Jobkonsulent, Hvidovre Kommune

Mette Mørkgaard, Arbejdsmarkedskonsulent, Hørsholm Kommune

Thomas Birk, Konsulent, Konsulenthuset ballisager

Laila Kjær, Konsulent, Konsulenthuset ballisager

Lars Lundsdal, Beskæftigelseskonsulent /underviser, Københavns Kommune

Karin Fisker Olesen, Jobrådgiver, Odense Kommune

Dennis Juhl Rasmussen, Jobrådgiver, Odense Kommune

Jette Christensen, Jobkonsulent, Randers Kommune

Lise Kirketerp Rubak, Coach og karriererådgiver, Selvstændig

Ulla Cederskjold, Erhvervsvejleder /arbejdsmarkedsservice, Skanderborg Kommune

Pia Borup, Arbejdsmarkedskonsulent, Slagelse Kommune

Linda Marie Hancock, Jobrådgiver, Struer Kommune

Kirsten Lund Hansen, Jobrådgiver, Svendborg Kommune

Lis Magelund, Jobrådgiver, Svendborg Kommune

Natasha Dawn Høi-Nielsen, Jobkonsulent, Sønderborg Kommune

Ragini Kastberg, Jobrådgiver, Sønderborg Kommune

Helle Palmstrøm, Konsulent, Vallensbæk Kommune

Ida Maria Bruhn Løvsø, Jobindsatsmedarbejder, Viborg Kommune

Anne Verner Hansen, Jobindsatsmedarbejder, Viborg Kommune

Lone Østlund, Beskæftigelsessagsbehandler, Aabenraa Kommune

Alice Kempel Carlsen, Jobrådgiver, Aabenraa Kommune

Endelig siger vi tak til STAR for medfinansiering af projektet.



Om Konsulenthuset ballisager

Konsulenthuset ballisager er en landsdækkende, mellemstor HR-virksomhed med 80+ medarbejdere, der er specialiserede i at arbejde med rekruttering, outplacement og karriererådgivning. Vi rådgiver altid med styr på vidensapparatet, professionalismen i højsædet og et nøje placeret glimt i øjet.

