



Motiver, muligheder og barrierer blandt ledige over 50 år for at komme tilbage i arbejde

SeniorArbejdsliv

**Lars Louis Andersen, Annette Meng, Jonas Vinstrup,
Karina Glies Vincents Seeberg, Emil Sundstrup**

Motiver, muligheder og barrierer blandt ledige over 50 år for at komme tilbage i arbejde

SeniorArbejdsliv

**Lars Louis Andersen
Annette Meng
Jonas Vinstrup
Karina Glies Vincents Seeberg
Emil Sundstrup**

NFA-rapport

Titel	Motiver, muligheder og barrierer blandt ledige over 50 år for at komme tilbage i arbejde
Undertitel	SeniorArbejdsliv
Forfattere	Lars Louis Andersen, Annette Meng, Jonas Vinstrup, Karina Glies Vincents Seeberg, Emil Sundstrup
Udgiver	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
Udgivet	2025
Finansiell støtte	1) TrygFonden, 2) Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet
ISBN	978-87-7904-439-5
Internetudgave	nfa.dk
Kontaktperson	Professor Lars L. Andersen, tlf. 3916 5319, e-mail: lla@nfa.dk

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Lersø Parkallé 105
2100 København Ø
Tlf.: 39165200
Fax: 39165201
e-post: nfa@nfa.dk
Hjemmeside: nfa.dk

Forord

Denne rapport er udarbejdet som et led i det arbejde, der er igangsat af Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet. Dette center blev etableret med politisk opbakning fra et flertal i Folketinget og drives af VIVE. Centret har til formål frem mod udgangen af 2026 at producere og formidle viden om, hvordan samfundet og arbejdspladser kan øge fastholdelsen af seniorer. En styregruppe bestående af Ældre Sagen, Faglige Seniorer, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Beskæftigelsesministeriet fastsætter centerets strategiske retning. Centret arbejder målrettet på at styrke fokus på seniorerne i en tid, hvor både offentlige og private arbejdspladser oplever mangel på arbejdskraft.

Datagrundlaget for denne rapport bygger på forskningsprojektet SeniorArbejdsliv, der gennemføres af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i samarbejde med Aalborg Universitet og Team Arbejdsliv med støtte fra TrygFonden. Baggrunden for projektet SeniorArbejdsliv var en udbredt bekymring i den danske befolkning for, om helbredet kan holde frem til pensionsalderen, om det vil lykkes at afslutte arbejdslivet på en værdig måde, samt en bekymring for, hvordan tilværelsen som pensioneret vil forme sig. Udover at gennemføre en grundig forskningsmæssig afdækning af området indebar indsatsen også et fokus på at kommunikere undersøgelsens fund til relevante policy-miljøer.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har ansvaret for spørgeskemaet, der i henholdsvis 2018, 2020 og 2022 er sendt til mere end 30.000 danskere over 50 år. I rapporten her analyseres motiver, muligheder og barrierer blandt ledige over 50 år for at komme tilbage i arbejde. Rapporten giver et unikt indblik i de lediges egne ønsker og oplevelser, samt hvilke faktorer der har betydning for om de vender tilbage til arbejdsmarkedet.

Rapporten er fagfællebedømt af to forskere med ekspertise inden for arbejdsliv og seniorer på arbejdsmarkedet.

God læselyst

Professor Lars L. Andersen

Indhold

Forord	3
Indhold	4
Sammenfatning	5
Indledning	6
Metoder	10
Resultater og fortolkning	12
Tilbagevenden til arbejde	12
Grundlæggende karakteristika	12
Alderens betydning og aldersdiskrimination	14
Årsager til ledighed	18
Barrier for at komme i arbejde.....	20
Forventninger til fremtiden.....	23
Arbejdets betydning	26
Villighed til fleksibilitet i jobsøgningen	29
Netværk og ressourcer	31
Konklusion	34
Praktisk betydning	36
Litteraturliste.....	37

Sammenfatning

Denne rapport analyserer motiver, muligheder og barrierer blandt ledige over 50 år for at komme tilbage i arbejde. Dette omfatter både en beskrivelse af de lediges karakteristika igennem tidsperioden 2018 til 2022 og en analyse af, hvilke faktorer der har betydning for deres tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Analyserne bygger på spørgeskemadata fra forskningsprojektet SeniorArbejdsliv, hvor de ledige selv har delt deres perspektiver, kombineret med en registerbaseret opfølgning af deres beskæftigelsesstatus over en 2-årig periode. Rapporten belyser dermed hovedsageligt udbudssiden af arbejdsmarkedet, mens strukturelle forhold og arbejdsgiverperspektivet kun inddrages indirekte gennem litteraturen.

Analyserne viser, at ledige over 60 år har 46-48% lavere sandsynlighed for at komme tilbage i arbejde over en 2-årig periode sammenlignet med ledige der er 50-54 år. I perioden fra 2018 til 2022 ses der en stigning i andelen af ledige, der ifølge eget udsagn har oplevet aldersdiskrimination. Et interessant fund er, at hverken oplevelsen af alder som barriere eller tidligere oplevelser af aldersdiskrimination har nogen betydning for sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde, når der kontrolleres for personernes faktiske alder, køn, uddannelse og jobfunktion. Dette tyder på, at udfordringen omkring alder primært er strukturel og knyttet til højere alder i sig selv, snarere end individets egen oplevelse af alder som et problem. Analysen identificerer også to andre barrierer for at komme tilbage i arbejde. Dårligt helbred reducerer sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde med 19-21 %, mens det at have indstillet sig på at trække sig fra arbejdsmarkedet reducerer sandsynligheden med 47-64 %.

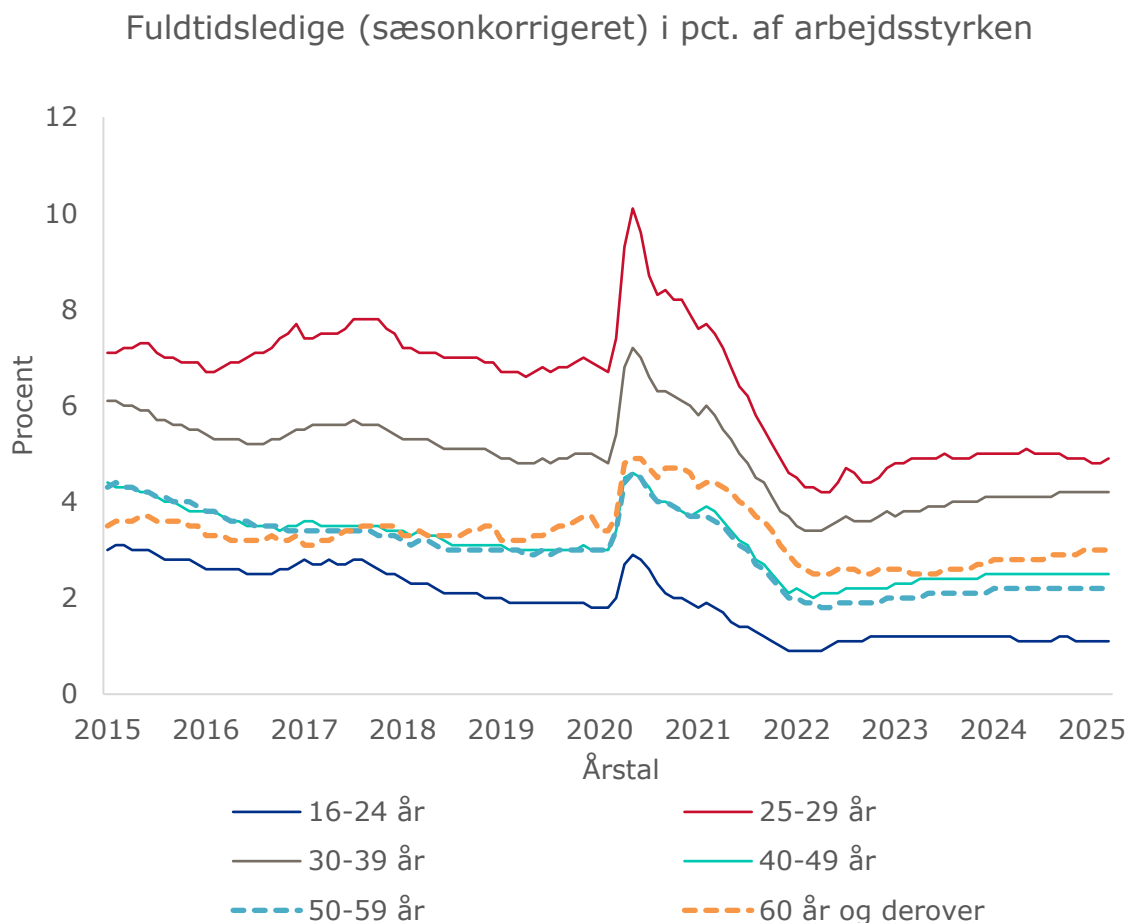
På den anden side findes der en række faktorer, der fremmer, at de ledige kommer tilbage i arbejde. Personer, der tror på at de kommer tilbage i arbejde har 77-133% højere sandsynlighed for at opnå dette sammenlignet med dem, der ikke tror på det. Tilsvarende har ønsket om at få et arbejde og det at man savner nogle ting ved arbejdet stor betydning for at komme tilbage i arbejde. Villighed til fleksibilitet i jobsøgningen øger også sandsynligheden for, at man kommer tilbage i arbejde. Særligt villighed til længere transport og at tage et mindre ansvarsfuldt arbejde øger sandsynligheden med 31-34 %. Personlige netværk spiller også en vigtig rolle - personer der kan trække på tidligere kolleger, venner eller familie har 13-21 % højere sandsynlighed for at komme tilbage i arbejde.

Samlet set peger resultaterne på, at særligt alder, helbred, mental indstilling, motivation, fleksibilitet i jobsøgningen samt personlige netværk har betydning for om de ledige kommer tilbage i arbejde. Dette tyder på, at indsatser for at hjælpe ledige over 50 år tilbage på arbejdsmarkedet med fordel kan fokusere på at understøtte disse faktorer gennem inklusion på arbejdsmarkedet af personer med helbredsproblemer, støtte til at bevare motivationen og tro på jobmuligheder, vejledning om betydningen af fleksibilitet i jobsøgningen, samt hjælp til at aktivere og udbygge netværk.

Indledning

Den demografiske udvikling i Danmark går mod en øget middellevetid og en større andel af personer over 65 år i befolkningen. Som et resultat heraf havde Velfærdsforliget fra 2006 som mål at sikre velfærdsstaten for fremtiden ved bl.a. gradvist at hæve folkepensionsalderen, så flere danskere bliver længere på arbejdsmarkedet.

Folkepensionsalderen er således hævet fra 65 år i 2018 til 67 år i dag, og hæves yderligere til 68 år i 2030 og 69 år i 2035. I 2025 har Folketinget vedtaget, at folkepensionsalderen skal hæves til 70 år fra 2040 (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2025). Dette har ført til flere offentlige debatter om seniorernes deltagelse på arbejdsmarkedet og særligt om, hvordan man kan hjælpe de ledige seniorer med at komme tilbage i beskæftigelse.

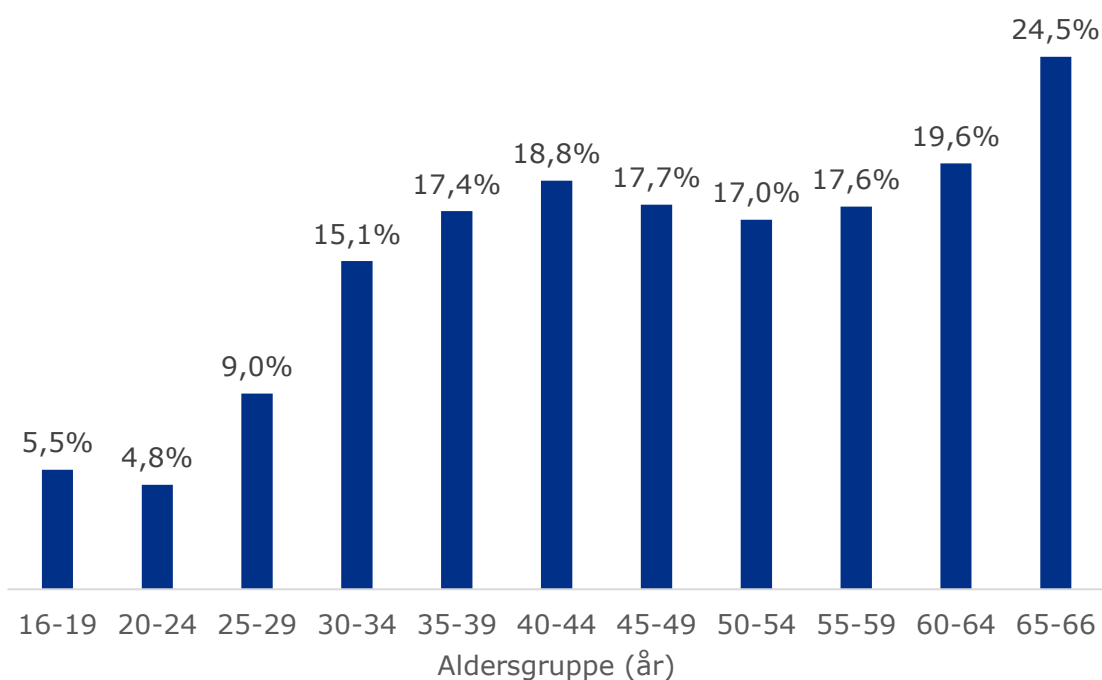


Figur 1. Fuldtidsledige (sæsonkorregeret) i pct. af arbejdsstyrken fra januar 2015 til marts 2025. Opdelt på alder. De 50-59 årige og de 60+ årige er fremhævet med stiplede linjer. Danmarks Statistik, Statistikbanken, AUS07.

Figur 1 viser udviklingen i ledighed fra januar 2015 til marts 2025, opdelt på forskellige aldersgrupper. Med særligt fokus på seniorgrupperne (50-59 år og 60+ år, fremhævet med stiplede linjer) ses flere interessante mønstre. Ledigheden for personer i alderen over 50 år har generelt ligget stabilt og relativt lavt, med et niveau omkring 3-4% gennem det meste af perioden. Der ses dog en markant men midlertidig stigning under Covid-19 pandemien i 2020, hvor ledigheden for dem over 50 år steg til tæt på 5 %. Efter denne stigning er ledigheden faldet til et meget lavt niveau omkring 2-2½ % i 2022,

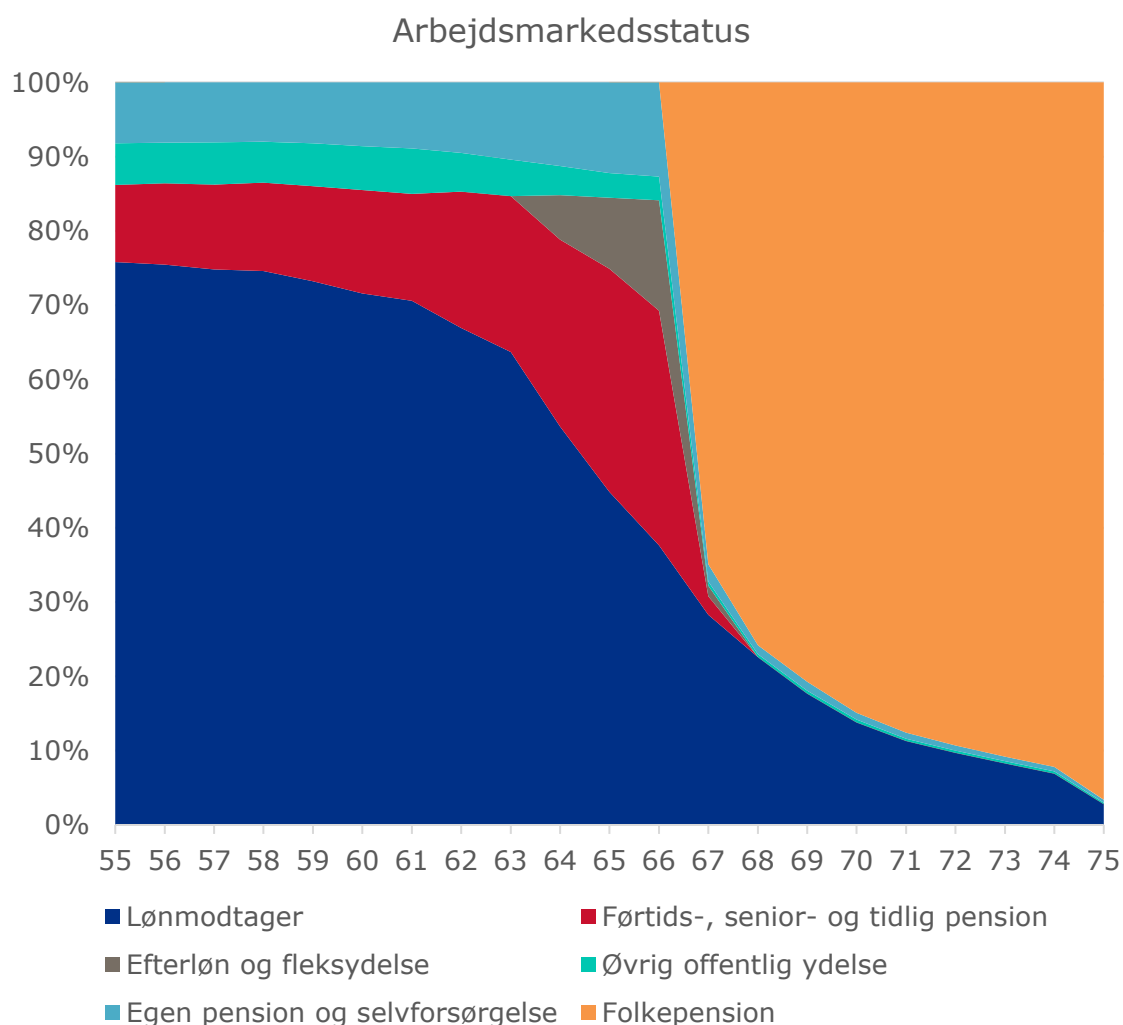
hvorefter ledigheden er steget en smule igen. Seniorernes ledighedsniveau har gennem hele perioden ligget meget tæt på de 40-49-åriges. De 25-29-årige har haft den højeste ledighed gennem hele perioden. Selvom ledigheden for seniorerne er lav, og der fortsat er mangel på arbejdskraft, er det ikke alle seniorer der oplever, at der er plads til dem på arbejdsmarkedet. I nyhedsmedier og offentlige debatter har der været flere fortællinger om ledige seniorer som har særligt vanskeligt ved at komme tilbage i beskæftigelse.

Andel langtidsledige personer ift. bruttoledige personer



Figur 2. Andel langtidsledige personer ift. bruttoledige personer i marts 2025, fordelt på forskellige aldersgrupper. Alt i alt viser figuren, at de er en større andel langtidsledige blandt de 65-66 årige sammenlignet med de øvrige aldersgrupper. Tallene er fra hentet fra jobindsats.dk (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering).

Figur 2 viser andelen af langtidsledige personer i forhold til bruttoledige personer i marts 2025, fordelt på forskellige aldersgrupper. I opgørelsen er langtidsledige defineret som personer, der er ledige ved opgørelsestidspunktet og har været ledige/aktiverede i minimum 80 procent af tiden i de seneste 12 måneder. Tallene viser, at blandt de 65-66 årige udgør langtidsledige 24,5 % af de bruttoledige, hvilket er den højeste andel blandt alle aldersgrupper. Blandt de 60-64 årige er andelen af langtidsledige (19,6 %) meget tæt på de øvrige aldersgrupper over 35 år (17,0-18,8 %). Dette indikerer, at selvom den generelle ledighed blandt seniorer er relativt lav, som vist i Figur 1, har lidt flere af 65-66 årige længere ledighedsperioder, hvis de mister deres arbejde. Det skal bemærkes, at personer forsvinder fra ledighedsstatistikken, hvis de eksempelvis opgiver jobsøgningen og overgår til efterløn eller tidlig pension.



Figur 3. Arbejdsmarkedsstatus for 55-75 årige i februar 2025. Datapunktet for de 75-årige inkluderer alle over 75 år. Alt i alt viser figuren, at tilknytningen til arbejdsmarkedet falder gradvist med alderen. Tallene er fra hentet fra jobindsats.dk (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering).

Figur 3 viser arbejdsmarkedsstatus fordelt på alder for personer mellem 55 og 75 år i februar 2025. Figuren illustrerer tydeligt den gradvise overgang fra arbejdsmarkedet til pension med stigende alder. For personer midt til sidst i 50'erne er beskæftigelsesfrekvensen høj, hvor tæt på 75 % er i beskæftigelse. I denne aldersgruppe modtager cirka 10-13 % førtids-, senior- eller tidlig pension, mens omkring 5-6 % modtager øvrige offentlige ydelser, og 8 % er på egen pension eller selvforsørgende (som også kan inkludere selvstændige). Herefter er der en gradvis reduktion i andelen af lønmodtagere fra 72 % blandt de 60-årige til 54 % blandt de 64-årige og yderligere til 38 % blandt de 66-årige. Samtidig stiger andelen på førtids-, senior- og tidlig pension markant fra omkring 14% blandt de 60-årige til 32 % blandt de 66-årige. Ved 64-65 års alderen begynder nogle at gå på efterløn, hvor andelen stiger fra 6 % blandt 64-årige til 15 % blandt 66-årige. Ved folkepensionsalderen på 67 år falder andelen af lønmodtagere yderligere til 28 %, mens 65 % overgår til folkepension. Efter folkepensionsalderen fortsætter denne udvikling, hvor andelen af lønmodtagere falder yderligere, mens en stigende andel modtager folkepension. For dem der er 75 år og ældre er kun 3 % fortsat i beskæftigelse, mens 97 % modtager folkepension. Alt i alt dokumenterer tallene, at

tilknytningen til arbejdsmarkedet falder gradvist med alderen - også før folkepensionsalderen. Det er vigtigt at bemærke, at den faldende beskæftigelsesfrekvens med alderen ikke skyldes øget ledighed blandt seniorer, men primært at de overgår til forskellige former for pension eller andre ydelser. Samtidig skal det også nævnes, at de fleste af dem, der er lønmodtagere efter folkepensionsalderen, samtidig modtager folkepension. En detaljeret beskrivelse kan findes på jobindsats.dk.

Tidligere undersøgelser fra forskellige lande har vist, at mange forhold kan have betydning for ledige seniorers muligheder for at komme tilbage i arbejde (Andersen mfl., 2025). På arbejdsgiversiden viser forskning fra Holland, at usikkerhed om seniorers produktivitet kombineret med højere lønomkostninger kan få arbejdsgivere til at foretrække yngre ansøgere (Heyma mfl., 2014). Der ses også paradoksale mønstre, hvor forskning fra Norge viser, at nogle ledere generelt har positive opfattelser af seniorer, men alligevel er tilbageholdende med at ansætte dem (Solem mfl., 2020). Dette afspejles i endnu et hollandsk studie af jobannoncer, hvor stillinger målrettet seniorer oftere fokuserer på 'bløde' kompetencer frem for ledelse og faglig udvikling (van Selm & van den Heijkan, 2021). Helbredsmæssige udfordringer kan også spille en væsentlig rolle, hvor særligt kroniske sygdomme og multimorbiditet reducerer beskæftigelseschancerne markant for personer over 45 år (Yildiz mfl., 2021). Tidligere forskning fra Danmark peger også på betydningen af sociale relationer, hvor virksomhederne i høj grad rekrutterer seniorer gennem uformelle kanaler såsom via medarbejdere, andre kontakter i branchen og gennem genansættelse af tidligere medarbejdere (Jensen mfl., 2020). Dog afspejler den internationale forskningslitteratur ikke nødvendigvis de særlige forhold på det danske arbejdsmarked med dets 'flexicurity-model' og høje organisationsgrad, ligesom seniorernes situation kan ændre sig markant over tid i takt med nye reformer og ændrede arbejdsmarkedsforhold. Det er derfor afgørende at analysere dette på basis af aktuelle danske data for at kunne udvikle målrettede indsatser, der kan hjælpe ledige seniorer tilbage på arbejdsmarkedet. Yderligere litteratur vil blive udfoldet og diskuteret i rapportens senere afsnit, hvor den sættes i relation til vores empiriske fund og analyser af de specifikke barrierer og muligheder i en dansk kontekst.

I forskningsprojektet SeniorArbejdsliv har NFA i hvert af årene 2018, 2020 og 2022 udsendt spørgeskemaer til mere end 30.000 personer over 50 år i Danmark, herunder både beskæftigede, ledige, samt personer der har forladt arbejdsmarkedet. Formålet med denne rapport er at analysere motiver, muligheder og barrierer blandt ledige over 50 år for at komme tilbage i arbejde. Dette omfatter både en beskrivelse af karakteristika blandt de ledige igennem tidsperioden 2018 til 2022 og en analyse af, hvilke faktorer der har betydning for deres tilbagevenden til arbejdsmarkedet over en 2-årig periode. Rapporten fokuserer på de lediges egne perspektiver og forhold - såsom deres indstilling, motivation, helbred og personlige ressourcer. Rapporten belyser dermed hovedsageligt udbudssiden af arbejdsmarkedet, mens strukturelle forhold og arbejdsgiverperspektivet kun inddrages indirekte gennem litteraturen.

Metoder

Datagrundlag

Datagrundlaget er baseret på spørgeskemabesvarelser i forskningsprojektet SeniorArbejdsliv koblet med danske registre fra Danmarks Statistik, herunder e-indkomstregistret, registret for offentlig forsørgelse, befolkningsregistret, elevregistret og kvalifikationsregistret. Metoderne for undersøgelsen er beskrevet detaljeret i videnskabelige artikler, der kan findes på PubMed med søgeordet 'Seniorworkinglife' (Andersen & Sundstrup, 2019). Projektet har også en dansk hjemmeside, www.seniorarbejdsliv.dk. Spørgeskemaet dækker blandt andet en bred vifte af motiver, muligheder og barrierer for at komme tilbage i arbejde blandt ledige over 50 år.

Studiepopulation og dataindsamling

Danmarks Statistik udtrak stikprøver blandt forskellige grupper af personer (beskæftigede, ledige, pensionerede) over 50 år i Danmark i 2018, 2020 og 2022. Tidligere respondenter blev inviteret til at deltage i efterfølgende runder, og nye stikprøver blev tilføjet for at sikre en repræsentativ fordeling af populationen. Der blev anvendt vægte for at opnå repræsentativitet.

Inklusionskriterier

I denne rapport inkluderes kun ledige fra SeniorArbejdsliv, der i henholdsvis 2018, 2020 og 2022 opfyldte begge af følgende kriterier:

- 1) Personerne skulle ifølge Danmarks Statistiks registre være registreret som ledige inden for de seneste tre måneder og højst det seneste år.
- 2) Personerne skulle i spørgeskemaundersøgelsen bekræfte deres ledighedsstatus.

I alt var der 1850,1240 og 1213 personer i SeniorArbejdsliv, der i henholdsvis 2018, 2020 og 2022 opfyldte inklusionskriterierne for ledighed. Da spørgeskemabesvarelsen ligger 3-6 måneder efter registerudtrækket for ledighedsstatus betyder det, at respondenterne i undersøgelsen har en ledighedsperiode på mellem et halvt år og halvandet år ved besvarelsen af spørgeskemaet.

Statistiske analyser

Til den beskrivende statistik af de ledige i henholdsvis 2018, 2020 og 2022 er der anvendt SAS procedurerne SurveyFreq og SurveyMeans. Prævalenser og gennemsnitsværdier er vægtede for køn, aldersgruppe, branche, højst fuldførte uddannelse, familieindkomst, familietype samt herkomst.

Der blev gennemført 2-års registeropfølgninger af spørgeskemadata fra hhv. 2018 (dvs. frem til 2020) og 2020 (dvs. frem til 2022) ift. beskæftigelsesstatus for at identificere motiver, muligheder og barrierer for de lediges tilbagevenden til arbejde. Kriteriet for beskæftigelse var mindst 20 arbejdstimer ugentligt i minimum halvdelen af det seneste år. Regressionsanalyserne af de enkelte variable blev udført med SAS-proceduren Genmod (distribution=binomial, link=logit) og justeret for alder, køn, højst fuldførte uddannelse og jobfunktionskategori. I regressionsanalyserne blev der kun inkluderet ledige, som ikke havde mulighed for at gå på folkepension i løbet af den 2-årige opfølgningsperiode, dvs. ledige, der var højst 63 år i 2018 og højst 64 år i 2020.

Resultaterne præsenteres som "probability ratios". En probability ratio over 1 indikerer højere sandsynlighed for at komme tilbage i arbejde, mens værdier under 1 indikerer lavere sandsynlighed. Eksempelvis betyder en værdi på 1,40 en 40 % højere sandsynlighed for at komme tilbage i arbejde $((1,40-1) * 100)$, mens 0,70 betyder 30 % lavere sandsynlighed $((0,70-1) * 100)$. Hvis 95 % konfidensintervallet krydser værdien 1 er fundet ikke statistisk signifikant. Statistisk signifikante fund ($P < 0.05$) i begge analyseperioder (dvs. både 2018-2020 og 2020-2022) betegnes som 'robuste fund'.

Resultater og fortolkning

Tilbagevenden til arbejde

Blandt de ledige i 2018 var der 45,8 % der i 2020 opfyldte kriteriet for beskæftigelse, og blandt de ledige i 2020 var der 43,7 % der i 2022 opfyldte kriteriet for beskæftigelse, når man inkluderer dem, der ikke havde mulighed for at gå på folkepension i løbet af den 2-årige opfølgingsperiode. Samlet set er det altså lidt færre end hver anden af de ledige, der var tilbage i arbejde efter 2 år. De følgende kapitler analyserer, hvilke faktorer der påvirker sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde.

Grundlæggende karakteristika

Resumé

Samlet set viser analyserne af de grundlæggende karakteristika af betydning for tilbagevenden til arbejde blandt ledige over 50 år nogle væsentlige mønstre. Den mest markante faktor er alder, hvor ledige over 60 år har omkring halvt så stor sandsynlighed for at komme tilbage i arbejde sammenlignet med ledige under 60 år, når der kontrolleres for køn, uddannelse og jobfunktion. Dette robuste fund afspejler de generelle tendenser på arbejdsmarkedet, hvor beskæftigelsesfrekvensen falder markant efter de 60 år. Andre demografiske faktorer som køn og uddannelse viser ikke samme gennemgående betydning.

Det følgende afsnit beskriver de grundlæggende demografiske og arbejdsmarkedsrelaterede karakteristika blandt ledige over 50 år i perioderne 2018, 2020 og 2022, herunder deres aldersfordeling, kønsfordeling og uddannelsesniveau fra registerdata, samt jobfunktion i deres seneste ansættelse baseret på spørgeskemabesvarelser ("*Hvad arbejder du først og fremmest med i dit daglige arbejde?*"). Afsnittet præsenterer også analyser af, hvordan disse faktorer påvirker sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde over en 2-årig periode.

Tabel 1. Beskrivende karakteristika af de ledige 50+ i årene 2018, 2020 og 2022, herunder gennemsnitlig alder, samt fordeling af køn, højest fuldførte uddannelse og jobfunktionskategori i seneste job. Vægtede gennemsnit og prævalenser.

Grundvariable	Ledige 50+		
	2018	2020	2022
Antal personer i undersøgelsen	1850	1240	1213
Alder, år (gennemsnit)	56,7	57,4	58,4
Køn			
Mand	49 %	52 %	56 %
Kvinde	51 %	48 %	44 %
Højest fuldførte uddannelse			
Grundskole, gymnasie	31 %	29 %	28 %
Erhvervsfaglig uddannelse	38 %	38 %	38 %
Videregående uddannelse	31 %	34 %	34 %
Jobfunktionskategori i seneste job			
Kontorarbejde, administration, analyse, IT	34 %	34 %	37 %

Arbejde med mennesker, service, omsorg	30 %	26 %	26 %
Arbejde med at bearbejde, producere eller flytte ting	16 %	17 %	14 %
Andet	20 %	22 %	23 %

Tabel 1 viser, at gennemsnitsalderen blandt de ledige over 50 år er steget gradvist fra 56,7 år i 2018 til 58,4 år i 2022, hvilket stemmer godt overens med, at folkepensionsalderen i samme periode er steget fra 65 til 67 år. Kønsfordelingen har ændret sig lidt over perioden, hvor andelen af mænd er steget fra 49 % i 2018 til 56 % i 2022, mens andelen af kvinder tilsvarende er faldet fra 51 % til 44 %.

Uddannelsesfordelingen har været relativt stabil gennem perioden. Omkring en tredjedel har grundskole eller gymnasial uddannelse som højeste uddannelsesniveau (31 % i 2018 faldende til 28 % i 2022). Den største gruppe udgøres af personer med erhvervsfaglig uddannelse (38 % i alle tre år), mens andelen med videregående uddannelse ligger stabilt omkring en tredjedel (31 % i 2018 stigende til 34 % i 2022). Hvad angår jobfunktioner i seneste ansættelse, udgør kontorarbejde, administration, analyse og IT den største gruppe med en svagt stigende andel fra 34 % i 2018 til 37 % i 2022. Arbejde med mennesker, service og omsorg er den næststørste kategori, dog med et fald fra 30 % i 2018 til 26 % i 2022. Personer med arbejde inden for produktion og håndtering af fysiske materialer udgør den mindste specificerede gruppe (14-17 %), mens cirka en femtedel falder i kategorien 'andet' gennem hele perioden.

Tabel 2. Relativ sandsynlighed for at være tilbage i arbejde ved 2-års opfølgning i forhold til alder, køn, højest fuldførte uddannelse og jobfunktion i seneste job (gensidigt justeret for de fire faktorer).

Relativ sandsynlighed for at være i arbejde ved 2-års opfølgning Probability Ratio (95% CI)			
Grundvariable	2018-2020	2020-2022	Robusthed
Alder			
50-54 år	1	1	
55-59 år	0,93 (0,83 - 1,04)	0,97 (0,84 - 1,12)	
60+ år	0,52 (0,44 - 0,61)	0,54 (0,45 - 0,64)	Robust fund
Køn			
Mand	1,03 (0,92 - 1,15)	1,14 (1,00 - 1,31)	
Kvinde	1	1	
Højest fuldførte uddannelse			
Grundskole, gymnasie	1,01 (0,88 - 1,17)	0,84 (0,69 - 1,02)	
Erhvervsfaglig uddannelse	1,12 (1,00 - 1,27)	0,95 (0,82 - 1,09)	
Videregående uddannelse	1	1	
Jobfunktionskategori i seneste job			
Kontorarbejde, administration, analyse, IT	1	1	
Arbejde med mennesker, service, omsorg	0,97 (0,86 - 1,09)	0,79 (0,67 - 0,94)	

Arbejde med at bearbejde, producere eller flytte ting	0,84 (0,71 - 1,00)	0,77 (0,62 - 0,96)
Andet	0,85 (0,72 - 1,00)	0,83 (0,69 - 0,99)

Tabel 2 viser sandsynligheden for at være tilbage i arbejde efter to år for forskellige grupper af ledige over 50 år. Det mest markante og robuste fund er relateret til alder, hvor personer over 60 år har omkring halvt så stor sandsynlighed for at komme tilbage i arbejde sammenlignet med gruppen 50-54 år (probability ratio 0,52 i 2018-2020 og 0,54 i 2020-2022). Den lavere sandsynlighed for at komme tilbage i arbejde blandt ledige over 60 år stemmer godt overens med arbejdsmarkedsstatikken vist i Figur 3, hvor det er tydeligt, at mange forlader arbejdsmarkedet efter de 60 år. De øvrige variable viser forskellige tendenser i de to perioder, men ingen af disse er statistisk signifikante i begge perioder.

Alderens betydning og aldersdiskrimination

Resumé

Samlet set viser analyserne af alderens betydning og oplevelsen af aldersdiskrimination nogle interessante mønstre. Mens omkring 40 % af de ledige over 50 år mener at deres alder havde betydning for at de blev ledige, oplever langt flere (85-86 %) deres alder som en barriere for at komme tilbage i arbejde. Andelen, der rapporterer at have oplevet aldersdiskrimination er steget markant fra 27 % i 2018 til 45 % i 2022, hvilket dog skal ses i lyset af den faldende ledighed og den deraf følgende selektering af gruppen af ledige. Hertil viser de statistiske analyser også, at hverken opfattelsen af alder som årsag til ledighed, som barriere for beskæftigelse, eller tidligere oplevelser af aldersdiskrimination har nogen robust sammenhæng med sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde. Dette tyder altså på, at seniorernes oplevelser og bekymringer omkring alderens betydning ikke - i sig selv - afspejler deres reelle jobmuligheder på arbejdsmarkedet.

Tidligere international forskning indikerer, at der findes aldersdiskrimination i rekrutteringsprocesser. En dansk undersøgelse viser, at alder har større betydning for diskrimination end andre faktorer som religion, herkomst og beskæftigelseshistorik (Qvist & Larsen, 2025). En nylig meta-analyse på tværs af lande bekræfter dette mønster og finder, at ældre ansøgere har lavere sandsynlighed for at blive taget i betragtning sammenlignet med yngre ansøgere (Batinovic mfl., 2023). Selvom et norsk studie viser, at ledere generelt har positive opfattelser af seniorer, er de alligevel tilbageholdende med at ansætte dem (Solem mfl., 2020). Dette afspejles også i jobannoncer, hvor en undersøgelse fra Holland viser, at stillinger målrettet seniorer oftere fokuserer på 'bløde' kompetencer såsom pålidelighed og sociale færdigheder frem for ledelse og faglig udvikling (van Selm & van den Heijkan, 2021). Både ledere og medarbejdere kan have stereotype forestillinger om ældre medarbejdere som mindre produktive (Van Dalen mfl., 2010), ligesom at det kan være opfattelsen, at de har svært ved eller er mindre villige til at lære nyt eller påtage sig udfordrende jobopgaver (Meng mfl., 2020a). En italiensk viser, at både implicite (ubevidste) og eksplicite (bevidste) aldersstereotyper påvirker evalueringen af jobansøgninger, hvor de implicite stereotyper især har en negativ effekt på vurderingen af ældre ansøgere, mens eksplicite stereotyper favoriserer yngre

ansøgere (Zaniboni mfl., 2019). Forskning fra Holland viser desuden, at ældre jobansøgere fravælges i højere grad fordi de formodes at have lavere teknologiske færdigheder, mindre fleksibilitet og ringere oplæringsevner (Van Borm mfl., 2021). Endvidere viser forskning fra Tyskland, at kampagner, der oplyser om ubegrundede negative fordomme om ældre medarbejdere og, som fremhæver ældre medarbejderes styrker, øger ældre lediges sandsynlighed for at blive genansat (Homrighausen & Lang, 2024). Forskning fra Norge viser, at lederes skepsis over for ældre ansøgere kan være baseret på både økonomiske overvejelser og mere ubevidste aldersstereotyper (Skevik Grødem & Kitterød, 2023). Dette er muligvis en medvirkende årsag til, at ældre jobansøgere kan være bekymrede for, at deres alder kan være en barriere for at komme i arbejde og måske til, at de mistede deres arbejde i første omgang. Det er derfor vigtigt, at se nærmere på seniorernes egne oplevelser og holdninger omkring alderens betydning og aldersdiskrimination.

I det følgende præsenteres resultater omkring seniorernes egne oplevelser af, hvorvidt deres alder har spillet en rolle i forbindelse med at blive ledig, og om de oplever deres alder som en barriere for at komme tilbage i arbejde. Derudover undersøges det, i hvilket omfang de ledige har oplevet aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet. Afsnittet præsenterer også analyser af, hvordan disse faktorer påvirker sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde over en 2-årig periode.

Tabel 3. Procentvis fordeling af ledige over 50 år, opdelt efter deres vurdering af alderens betydning for deres ledighed. Tabellen viser fordelingen (kolonneprocent) for hvert af årene 2018, 2020 og 2022. Vægtede prævalenser.

Mener du, at din alder havde en betydning for at du blev ledig?	Procent af ledige 50+		
	2018	2020	2022
I høj eller meget høj grad	19 %	22 %	22 %
I nogen grad	19 %	20 %	20 %
Slet ikke eller i mindre grad	61 %	57 %	57 %

Tabel 3 viser, at der gennem perioden 2018-2022 har været en relativt stabil fordeling i hvordan ledige over 50 år vurderer alderens betydning for deres ledighed. En betydelig andel - omkring 40 % - mener at deres alder i nogen grad eller i høj/meget høj grad havde betydning for at de blev ledige (38 % i 2018, stigende let til 42 % i både 2020 og 2022). Specifikt mener omkring en femtedel (19-22 %) at alderen i høj eller meget høj grad spillede en rolle, mens en tilsvarende andel (19-20 %) mener at den i nogen grad havde betydning. Dog er det værd at bemærke, at flertallet - omkring 60 % - vurderer at deres alder slet ikke eller kun i mindre grad havde betydning for deres ledighed (57-61 % gennem perioden). Selvom tidligere international forskning viser, at sandsynligheden for at blive kontaktet af virksomheden, hvor man søger job, falder allerede fra 40-årsalderen (Carlsson & Eriksson, 2019), er det interessant at bemærke, at kun omkring 40 % (i nogen til meget høj grad) af de adspurgte ledige selv mener, at deres alder spillede en rolle i deres ledighed. Dette kan måske afspejle det paradoks som Solem beskriver, hvor aldersdiskrimination ofte foregår mere subtilt og ubevidst (Solem mfl., 2020). Samlet set indikerer dette, at mens alder opleves som en væsentlig faktor for en mindre andel af ledige over 50 år, er det ikke den dominerende forklaringsfaktor i deres egen opfattelse

af årsagen til deres ledighed. Årsager til ledighed uddybes i et kapitel længere fremme i rapporten.

Tabel 4. Relativ sandsynlighed for at være tilbage i arbejde ved 2-års opfølgning i forhold til opfattelsen af alderens betydning for at man blev ledig. Kontrolleret for alder, køn, højest fuldførte uddannelse og jobfunktion i seneste job.

Mener du, at din alder havde en betydning for at du blev ledig?	Relativ sandsynlighed for at være i arbejde ved 2-års opfølgning Probability Ratio (95 % CI)		
	2018-2020	2020-2022	Robusthed
I høj eller meget høj grad	1,09 (0,90 - 1,31)	1,02 (0,82 - 1,26)	
I nogen grad	1	1	
Slet ikke eller i mindre grad	1,07 (0,92 - 1,24)	1,10 (0,94 - 1,30)	

Tabel 4 viser, at der ikke er signifikante forskelle i sandsynligheden for at være tilbage i arbejde efter 2 år mellem grupperne med forskellige opfattelser af alderens betydning for deres ledighed. Dette gælder både for perioden 2018-2020 og 2020-2022. Disse resultater er justeret for alder, køn, uddannelsesniveau og tidligere jobfunktion. Dette kan betyde, at den enkeltes opfattelse af alderens rolle i deres ledighed ikke har en reel indvirkning på deres faktiske jobmuligheder, når man vel at mærke tager højde for personens faktiske alder.

Tabel 5. Procentvis fordeling af ledige over 50 år, opdelt efter deres vurdering af alderens betydning som barriere for at komme tilbage i arbejde. Tabellen viser fordelingen (kolonneprocent) for hvert af årene 2018, 2020 og 2022. Vægtede prævalenser.

Mener du, at din alder er en barriere for at komme i arbejde?	Procent af ledige 50+		
	2018	2020	2022
I høj eller meget høj grad	57 %	60 %	59 %
I nogen grad	29 %	26 %	27 %
Slet ikke eller i mindre grad	14 %	14 %	14 %

Tabel 5 viser, at langt størstedelen af ledige over 50 år opfatter deres alder som en barriere for at komme tilbage i arbejde. Denne opfattelse har været relativt stabil gennem undersøgelsesperioden. I 2018 mente 57 % at deres alder i høj eller meget høj grad var en barriere, hvilket steg let til 60 % i 2020 og forblev på et højt niveau med 59 % i 2022.

Omkring en fjerdedel til en tredjedel (26-29 %) mente, at alderen i nogen grad var en barriere, mens kun 14 % gennem alle tre år mente, at alderen slet ikke eller kun i mindre grad var en barriere for at komme tilbage i arbejde.

Den høje andel (omkring 86 %) af seniorer, der oplever deres alder som en barriere for at komme tilbage i arbejde, stemmer godt overens med en meta-analyse, der påviser lavere ansættelseschancer for ældre ansøgere (Batinovic mfl., 2023). Dette kan, som nævnt, også ses i sammenhæng med tidligere fund i den internationale litteratur om, at jobannoncer målrettet seniorer ofte fokuserer på 'bløde' kompetencer frem for ledelse og faglig udvikling, hvilket potentielt kan forstærke seniorernes oplevelse af begrænsede jobmuligheder (van Selm & van den Heijkant, 2021). Samlet set peger dette på en udbredt og vedvarende opfattelse blandt størstedelen af ledige over 50 år af, at deres

alder udgør en udfordring i forhold til at komme tilbage på arbejdsmarkedet, hvilket ikke er overraskende i lyset af de fordomme, der knytter sig til seniorer på arbejdsmarkedet.

Tabel 6. Relativ sandsynlighed for at være tilbage i arbejde ved 2-års opfølgning i forhold til opfattelsen af alderens betydning som barriere for at komme tilbage i arbejde. Kontrolleret for alder, køn, højest fuldførte uddannelse og jobfunktion i seneste job.

Mener du, at din alder er en barriere for at komme i arbejde?	Relativ sandsynlighed for at være i arbejde ved 2-års opfølgning Probability Ratio (95% CI)		
	2018-2020	2020-2022	Robusthed
I høj eller meget høj grad	1,06 (0,94 - 1,20)	0,86 (0,75 - 0,99)	
I nogen grad	1	1	
Slet ikke eller i mindre grad	0,91 (0,76 - 1,08)	0,81 (0,67 - 0,98)	

Tabel 6 viser, at der ikke er nogen robust sammenhæng mellem de lediges opfattelse af alder som barriere og deres faktiske chance for at komme tilbage i arbejde. Dette er særligt bemærkelsesværdigt, da analyserne er kontrollerede for personernes faktiske alder - det vil sige, at selv når man sammenligner personer med samme alder, har deres individuelle opfattelse af alder som barriere ikke nogen konsistent betydning for sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde. Selvom der ses enkelte statistisk signifikante forskelle i perioden 2020-2022, er disse forskelle ikke konsistente over tid, da der ikke blev fundet tilsvarende forskelle i perioden 2018-2020. Dette indikerer, at seniorernes egen vurdering af alderens betydning som barriere ikke har en reel betydning for deres jobmuligheder.

Tabel 7. Procentvis fordeling af ledige over 50 år, opdelt efter om de har oplevet aldersdiskrimination (ja/nej) på arbejdsmarkedet. Tabellen viser fordelingen (kolonneprocent) for hvert af årene 2018, 2020 og 2022. Vægtede prævalenser.

Har du oplevet, at blive diskrimineret på arbejdsmarkedet på grund af din alder?	Procent af ledige 50+		
	2018	2020	2022
Ja	27 %	36 %	45 %
Nej	73 %	64 %	55 %

Tabel 7 viser en stigning i andelen af ledige over 50 år, der rapporterer at have oplevet aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet, fra 27 % i 2018 til 36 % i 2020 og videre til 45 % i 2022. Disse tal skal ses i lyset af studier, der peger på aldersdiskrimination i rekrutteringsprocesser. Herunder, at chancen for at blive inviteret til jobsamtale efter indsendt jobansøgning falder markant allerede fra 40-årsalderen (Carlsson & Eriksson, 2019), og at alder har større betydning for diskrimination end faktorer som religion og herkomst (Qvist & Larsen, 2025), samt at ældre jobansøgere fravælges i højere grad fordi de formodes at have lavere teknologiske færdigheder, mindre fleksibilitet og ringere oplæringsevner (Van Borm mfl., 2021). Dette mønster bekræftes i en meta-analyse på tværs af lande (Batinovic mfl., 2023). Særligt interessant er det paradoks som Solem påpeger - at selvom ledere generelt har positive opfattelser af seniorer, er de alligevel tilbageholdende med at ansætte dem (Solem mfl., 2020).

Stigningen i oplevelsen af aldersdiskrimination i Danmark fra 2018 til 2022 skal dog tolkes med flere forbehold. For det første skal den ses i sammenhæng med den faldende ledighed i perioden. Når flere seniorer generelt kommer i arbejde, bliver gruppen af ledige mere selekteret. Dette understøttes af at andelen med dårligt eller mindre godt helbred blandt de ledige også er steget i perioden (fra 25 % til omkring 30 %). De tilbageværende ledige udgør således en anderledes og mere selekteret gruppe i 2022 end i 2018, hvilket muligvis kan spille ind i forhold til deres oplevelse af diskrimination på arbejdsmarkedet. Det kan også tænkes, at et øget fokus på dette i medierne kan have fået flere til at tænke på, om de er blevet aldersdiskrimineret.

Tabel 8. Relativ sandsynlighed for at være tilbage i arbejde ved 2-års opfølgning i forhold til om de har oplevet aldersdiskrimination (ja/nej) på arbejdsmarkedet. Kontrolleret for alder, køn, højest fuldførte uddannelse og jobfunktion i seneste job.

Har du oplevet, at blive diskrimineret på arbejdsmarkedet på grund af din alder?	Relativ sandsynlighed for at være i arbejde ved 2-års opfølgning Probability Ratio (95% CI)		
	2018-2020	2020-2022	Robusthed
Ja	1,04 (0,92 - 1,18)	1,15 (1,02 - 1,30)	
Nej	1	1	

Tabel 8 viser, at der ikke er nogen robust sammenhæng mellem tidligere oplevelser af aldersdiskrimination og sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde. I perioden 2020-2022 havde personer, der rapporterede aldersdiskrimination endda en lidt højere sandsynlighed for at komme tilbage i arbejde (1.15 [1.02-1.30]), men da dette mønster ikke er konsistent over begge perioder, kan det ikke betragtes som et robust fund. Dette er særligt interessant i lyset af tidligere forskning omkring internaliserede forestillinger om ældre medarbejdere, altså at seniorerne ubevidst tager fordommene til sig og betragter dem som egenskaber ved sig selv, fx, at de er mindre produktive (Van Dalen mfl., 2010; Weber mfl., 2019). Dette menes at kunne føre til en selvopfyldende profeti, fordi det kan påvirke selvtilliden og at man opgiver lidt på forhånd og derved ender med fx at blive mindre produktiv. I modsætning til dette finder vi ikke nogen robust sammenhæng mellem tidligere oplevelser af diskrimination og de faktiske beskæftigelsesmuligheder i løbet af en 2-års opfølgningsperiode. At der ikke er en robust sammenhæng giver god mening, da tidligere oplevelser af aldersdiskrimination ikke nødvendigvis siger noget om ens jobmuligheder et andet sted på det bredere arbejdsmarked. Analyserne er kontrolleret for alder, hvilket betyder at resultatet ikke kan forklares med aldersforskelle mellem dem, der har oplevet og ikke har oplevet aldersdiskrimination.

Årsager til ledighed

Resumé

Samlet set viser analyserne, at den dominerende årsag til ledighed blandt personer over 50 år er, at man er blevet sagt op. Dog har selve årsagen til ledighed ikke nogen robust betydning for de fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Dette er en positiv indikation på,

at tidligere årsager til ledighed ikke begrænser mulighederne for at komme tilbage i arbejde.

I gennem de sidste mange årtier har ledighed blandt seniorer været påvirket af blandt andet konjunkturer, arbejdsmarkedsreformer, ændringer i dagpengesystemet og arbejdsmarkedets behov for arbejdskraft. Det følgende afsnit beskriver de årsager, som seniorerne selv angiver til ledighed i perioden 2018 til 2022, samt hvordan disse årsager hænger sammen med sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde. Resultaterne skal ses i lyset af, at der i perioden generelt har været lav og faldende ledighed for personer over 50 år (Figur 1).

Tabel 9. Årsager til ledighed. Tabellen viser procent af ledige over 50 år for hvert af årene 2018, 2020 og 2022. Kolonneprocenten summerer til over 100%, da respondenterne kunne angive flere grunde. Vægtede prævalenser.

Hvilke grunde var der til, at du blev ledig?	Procent af ledige 50+		
	2018	2020	2022
Jeg blev sagt op	53 %	57 %	49 %
Min ansættelseskontrakt løb ud	18 %	14 %	17 %
Jeg sagde selv op	11 %	11 %	16 %
Sygdom/dårligt helbred	11 %	17 %	15 %
Jeg har solgt eller lukket egen virksomhed	2 %	1 %	2 %
Andet	11 %	11 %	13 %

Tabel 9 viser, at blive opsagt er den mest almindelige årsag til ledighed, med 53 % i 2018, 57 % i 2020, faldende til 49 % i 2022. Faldet i 2022 skyldes muligvis, at manglen på arbejdskraft er steget i perioden og at virksomheder derfor i mindre grad har været tilbøjelige til at opsiges medarbejdere. Der ses også en mindre stigning i andelen, der selv siger op, fra 11 % i 2018-2020 til 16 % i 2022. Sygdom eller dårligt helbred som årsag til ledighed er steget fra 11 % i 2018 til 15-17 % i de senere år, hvilket stemmer godt overens med, at flere af de ledige angiver at have dårligt helbred. Dette stemmer også overens med argumentationen om, at det er en mindre og mere selekteret gruppe af ledige i 2022 end i 2018.

Tabel 10. Relativ sandsynlighed for at være tilbage i arbejde ved 2-års opfølgning i forhold til tidligere årsager til ledighed. Kontrolleret for alder, køn, højest fuldførte uddannelse og jobfunktion i seneste job.

Hvilke grunde var der til, at du blev ledig?	Relativ sandsynlighed for at være i arbejde ved 2-års opfølgning Probability Ratio (95% CI)		
	2018-2020	2020-2022	Robusthed
Jeg blev sagt op	1,12 (1,00 - 1,24)	1,00 (0,88 - 1,14)	
Min ansættelseskontrakt løb ud	0,91 (0,79 - 1,06)	1,20 (1,04 - 1,38)	
Jeg sagde selv op	1,06 (0,90 - 1,24)	0,98 (0,80 - 1,20)	
Sygdom/dårligt helbred	0,87 (0,72 - 1,04)	0,81 (0,66 - 1,00)	
Jeg har solgt eller lukket egen virksomhed	0,58 (0,29 - 1,14)	1,16 (0,72 - 1,87)	
Andet	1,01 (0,86 - 1,19)	0,82 (0,65 - 1,05)	

Tabel 10 viser, at der ikke er nogle robuste sammenhænge mellem årsager til ledighed og sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde. Dette er et vigtigt fund, da det indikerer at tidligere årsager til ledighed ikke er begrænsende for fremtidige jobmuligheder.

Barrierer for at komme i arbejde

Resumé

Samlet set oplever de ledige mange forskellige udfordringer, hvor særligt alder, helbred og forældede kvalifikationer fremhæves som oplevede barrierer. De statistiske analyser viser, at dårligt helbred og det at have indstillet sig på at trække sig fra arbejdsmarkedet har en robust negativ sammenhæng med at være tilbage i arbejde efter to år. Som endnu et bemærkelsesværdigt fund, har andre hyppigt oplevede barrierer som alder og forældede kvalifikationer ingen robust sammenhæng med senere beskæftigelse. Dette tyder på, at mange af de oplevede barrierer ikke nødvendigvis afspejler de reelle muligheder på arbejdsmarkedet for ledige over 50 år.

Tidligere forskning påpeger, at ledige seniorer møder en række barrierer for at komme tilbage i arbejde. På arbejdsgiversiden viser tidligere forskning fra Holland, at usikkerhed om seniorers produktivitetsniveau kombineret med højere lønomkostninger kan få arbejdsgivere til at foretrække yngre ansøgere (Heyma mfl., 2014). Helbredsmæssige udfordringer spiller også en rolle, således at kroniske sygdomme og multimorbiditet reducerer beskæftigelseschancerne markant, særligt for personer over 45 år (Yildiz mfl., 2021). Tidligere forskning viser også, at seniorer med lang anciennitet i samme virksomhed har sværere ved at finde nyt job efter afskedigelse, og at udfasning af visse erhverv gør det særligt vanskeligt for afskedigede seniorer at finde ny beskæftigelse (Deelen mfl., 2018). Endelig beskrives en 'modløshedseffekt', hvor ringe jobmuligheder kan føre til, at ledige seniorer opgiver at søge arbejde (Jensen, 2011). Det følgende afsnit beskriver de forskellige barrierer, som ledige over 50 år selv oplever, herunder betydningen af alder, helbred, kvalifikationer, netværk og mentale barrierer, samt hvordan disse forskellige barrierer påvirker sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde over en 2-årig periode.

Tabel 11. Oplevede barrierer for at komme tilbage i arbejde. Tabellen viser procent af ledige over 50 år for hvert af årene 2018, 2020 og 2022. Kolonneprocenten summerer til over 100 %, da respondenterne kunne angive flere barrierer. Vægtede prævalenser. # ny kategori, der ikke var med i 2018.

Forhold der forhindrer eller vanskeliggør at du kommer i arbejde	Procent af ledige 50+		
	2018	2020	2022
Din alder	64 %	71 %	70 %
Dine kvalifikationer er noget forældede	28 %	28 %	26 %
Dit helbred	22 %	29 %	30 %
Du mangler et netværk af bekendte, der kan tippe om ledige stillinger	22 %	21 %	19 %
Du er overkvalificeret til de ledige stillinger	17 %	18 %	17 %

Du har allerede indstillet dig på at trække dig fra arbejdsmarkedet	8 %	11 %	14 %
Du prøver at etablere egen virksomhed	4 %	4 %	5 %
Du har forpligtelser for din familie	2 %	3 %	4 %
Du har arbejdet mange år i samme branche og kan ikke se dig selv i andre jobfunktioner eller brancher	#	24 %	21 %
Du mangler troen på egne evner	#	18 %	17 %
<i>Ingen af ovenstående</i>	11 %	7 %	9 %

Tabel 11 viser, at de ledige oplever en lang række barrierer for at komme tilbage i arbejde. De mest udbredte oplevede barrierer er alder, helbred, forældede kvalifikationer, mange år i samme branche, ikke at kunne se sig selv i andre jobfunktioner, manglende netværk, og at man er overkvalificeret til ledige stillinger. Alderen som oplevet barriere er steget fra 64 % i 2018 til 70-71 % i 2020-2022, mens helbredsproblemer som barriere er steget fra 22 % til 30 %. Det, at man allerede har indstillet sig på at forlade arbejdsmarkedet som en barriere for at komme tilbage i arbejde, er også steget fra 8 % til 14 %. Kun 7-11 % angiver ikke at opleve nogen af de nævnte barrierer.

Tabel 12. Relativ sandsynlighed for at være tilbage i arbejde ved 2-års opfølgning i forhold til oplevede barrierer for at komme tilbage i arbejde. Kontrolleret for alder, køn, højest fuldførte uddannelse og jobfunktion i seneste job. # ny kategori, der ikke var med i 2018.

Forhold der forhindrer eller vanskeliggør at du kommer i arbejde	Relativ sandsynlighed for at være i arbejde ved 2-års opfølgning Probability Ratio (95% CI)		
	2018-2020	2020-2022	Robusthed
Din alder	1,08 (0,96 - 1,21)	1,17 (1,01 - 1,36)	
Dine kvalifikationer er noget forældede	1,04 (0,93 - 1,16)	1,09 (0,95 - 1,24)	
Dit helbred	0,76 (0,65 - 0,88)	0,81 (0,69 - 0,96)	Robust fund
Du mangler et netværk af bekendte, der kan tippe om ledige stillinger	1,06 (0,94 - 1,19)	1,11 (0,97 - 1,27)	
Du er overkvalificeret til de ledige stillinger	1,04 (0,91 - 1,19)	1,22 (1,05 - 1,41)	
Du har allerede indstillet dig på at trække dig fra arbejdsmarkedet	0,53 (0,38 - 0,74)	0,36 (0,24 - 0,56)	Robust fund
Du prøver at etablere egen virksomhed	1,13 (0,91 - 1,40)	0,96 (0,73 - 1,24)	
Du har forpligtelser for din familie	0,51 (0,30 - 0,86)	0,76 (0,47 - 1,23)	
Du har arbejdet mange år i samme branche og kan ikke se dig selv i andre jobfunktioner eller brancher	#	0,93 (0,80 - 1,08)	
Du mangler troen på egne evner	#	1,10 (0,94 - 1,28)	
<i>Ingen af ovenstående</i>	1,10 (0,95 - 1,28)	1,20 (0,96 - 1,49)	

Tabel 12 viser, at to faktorer har en robust negativ sammenhæng med at komme tilbage i arbejde: dårligt helbred og det, at have indstillet sig på at trække sig fra arbejdsmarkedet. Personer der angiver helbredet som barriere har 19-24 % lavere sandsynlighed for at være i arbejde efter 2 år. Dette understøtter tidligere forskning om helbredets betydning for beskæftigelseschancerne blandt personer over 45 år (Yildiz mfl., 2021). Personer der har indstillet sig på at trække sig har endnu lavere sandsynlighed - 47-64 % lavere end dem der ikke angiver at have indstillet sig på dette. En del af forklaringen kan muligvis være, at når man først har været ledig i en periode og fået bedre tid til fritidsinteresser og familie, begynder man måske at indstille sig på at trække sig tilbage, og bliver mindre motiveret for at komme tilbage i arbejdet. Tidligere forskning viser netop, at ønske om mere fritid er et stærkt incitament for at gå på pension (Reeuwijk mfl., 2013; Meng mfl., 2020b). I andre tilfælde, kan den stærke negative effekt af at have indstillet sig på at trække sig muligvis afspejle Jensen's beskrivelse af modløshedseffekten, hvor nogle seniorer opgiver jobsøgningen (Jensen, 2011). Som nævnt indledningsvist, har andre oplevede barrierer som alder, forældede kvalifikationer og manglende netværk ingen robuste sammenhænge med senere beskæftigelse. Dette tyder på, at disse oplevede barrierer ikke nødvendigvis afspejler de reelle muligheder på arbejdsmarkedet.

Tabel 13. Procentvis fordeling af ledige over 50 år, opdelt efter selv vurderet helbred. Tabellen viser fordelingen (kolonneprocent) for hvert af årene 2018, 2020 og 2022. Vægtede prævalenser.

Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?	Procent af ledige 50+		
	2018	2020	2022
Dårligt eller mindre godt	25 %	31 %	29 %
Godt, vældig godt eller fremragende	75 %	69 %	71 %

Tabel 13 viser, at andelen af ledige over 50 år med dårligt eller mindre godt selv vurderet helbred er steget fra 25 % i 2018 til omkring 30 % i 2020-2022. Som tidligere nævnt, kan det muligvis hænge sammen med både Covid-19 pandemien og den faldende ledighed i perioden, hvilket kan have medført at de tilbageværende ledige udgør en mere selekteret gruppe med flere helbredsmæssige udfordringer.

Tabel 14. Relativ sandsynlighed for at være tilbage i arbejde ved 2-års opfølgning i forhold til selv vurderet helbred. Kontrolleret for alder, køn, højest fuldførte uddannelse og jobfunktion i seneste job.

Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?	Relativ sandsynlighed for at være i arbejde ved 2-års opfølgning Probability Ratio (95% CI)		
	2018-2020	2020-2022	Robusthed
Dårligt eller mindre godt	0,79 (0,68 - 0,91)	0,81 (0,69 - 0,96)	Robust fund
Godt, vældig godt eller fremragende	1	1	

Tabel 14 viser, at dårligt eller mindre godt selv vurderet helbred har en robust negativ sammenhæng med at komme tilbage i arbejde. Personer med dårligt eller mindre godt helbred har 19-21 % lavere sandsynlighed for at være i arbejde efter 2 år sammenlignet

med personer med godt, vældig godt eller fremragende helbred. Den robuste sammenhæng mellem dårligt helbred og lavere sandsynlighed for at komme i arbejde bekræfter tidligere forskning om betydningen af helbredsmæssige udfordringer for seniorers arbejdsmarkedstilknnytning. En tidligere analyse fra SeniorArbejdsliv har vist, at mange seniorer forventer, at de må forlade arbejdsmarkedet på grund af dårligt helbred (Andersen et al. 2020). En anden analyse fra SeniorArbejdsliv viser også, at flere typer af sygdomme er forbundet med nedsat arbejdsevne, særligt i fysisk krævende job (Seeberg mfl., 2022). En systematisk litteraturgennemgang - suppleret med analyser af danske registerdata - identificerer hertil fem centrale domæner, der påvirker sandsynligheden for fastholdelse i arbejdet: fysiske krav, psykosocialt arbejdsmiljø, sundhedsadfærd, mentale helbredsproblemer og somatiske helbredsproblemer. Især mentale og somatiske helbredsproblemer viser en stærk sammenhæng med ufrivillig, førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (Seeberg mfl., 2020). Dertil viser Sundhedsstyrelsens rapport om 'Sygdomsbyrden i Danmark', at smerter i kroppen og mentale helbredsproblemer vejer tungt i forhold til tidlig ufrivillig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (Sundhedsstyrelsen, 2023). Et kvalitativt studie af ældre ledige viste, at kroniske sygdomme drænedes både energien og tiden brugt på behandling og restitution (Neary mfl., 2019). Nogle af de ledige med kroniske sygdomme i det kvalitative studie var ikke i stand til at vende tilbage til deres tidligere (ofte fysiske) job og måtte overveje helt nye brancher. Andre oplevede, at frygt for at blive stemplet som "den syge, ældre medarbejder" svækkede selvtilliden. Samlet set understreger dette, at helbredsmæssige barrierer har reel betydning for beskæftigelsesmulighederne.

Forventninger til fremtiden

Resumé

Samlet set viser analyserne af seniorernes forventninger til fremtiden flere væsentlige mønstre. Over halvdelen af de ledige over 50 år forventer at forlade arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen. Dette har en reel betydning, da de seniorer der forventer dette har 23-26 % lavere sandsynlighed for at komme tilbage i arbejde sammenlignet med dem, der forventer at arbejde frem til folkepensionsalderen. Endnu mere markant er betydningen af troen på at komme tilbage i arbejde - de, der har denne tro, har op til dobbelt så stor sandsynlighed for faktisk at opnå beskæftigelse inden for to år. Disse resultater understreger, at seniorernes egen indstilling og forventninger til fremtiden har konkret betydning for deres fremtidige arbejdsmarkedstilknnytning. Dette peger på vigtigheden af at understøtte en positiv forventning til fremtidige jobmuligheder blandt ledige over 50 år, samtidig med at man anerkender de reelle udfordringer, som nogle står overfor i forhold til helbred og arbejdsmarkedstilknnytning.

Forventninger til fremtiden kan spille en central rolle for, hvordan mennesker agerer og handler i nutiden. Tidligere forskning viser, at for ledige seniorer kan forventningerne til det fremtidige arbejdsliv have betydning for deres jobsøgning og motivation for at komme tilbage på arbejdsmarkedet (Kim mfl., 2019). Dette kapitel undersøger de lediges forventninger til deres fremtidige arbejdsliv og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, herunder deres forventede tilbagetrækningsalder og deres tro på at komme tilbage i arbejde. Kapitlet analyserer også, hvordan disse forventninger hænger sammen med sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde.

Tabel 15. Procentvis fordeling af ledige over 50 år, opdelt efter forventet tilbagetrækningsalder. Tabellen viser fordelingen (kolonneprocent) for hvert af årene 2018, 2020 og 2022. Vægtede prævalenser.

Ved hvilken alder forventer du at forlade arbejdsmarkedet helt?	Procent af ledige 50+		
	2018	2020	2022
Før folkepensionsalderen	56 %	55 %	55 %
Ved folkepensionsalderen	28 %	28 %	28 %
Efter folkepensionsalderen	16 %	17 %	16 %

Tabel 15 viser, at over halvdelen (55-56 %) af de ledige over 50 år forventer at forlade arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen, mens omkring en fjerdedel (28 %) forventer at arbejde frem til folkepensionsalderen, og en mindre andel (16-17 %) forventer at fortsætte med at arbejde efter folkepensionsalderen. Denne fordeling har været stabil gennem hele undersøgelsesperioden fra 2018 til 2022, med kun minimale udsving på 1-2 procentpoint mellem årene. Dette mønster afspejler muligvis både de lediges reelle muligheder på arbejdsmarkedet og deres præferencer for tilbagetrækning, hvilket understøttes af de tidligere analyser i rapporten der viser, at særligt helbred og barrierer som at have 'indstillet sig på at trække sig fra arbejdsmarkedet' har betydning for sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde. Det er dog bemærkelsesværdigt, at andelen, der forventer at trække sig tilbage før folkepensionsalderen er forblevet stabil fra 2018 til 2022 på trods af, at andelen med dårligt helbred er steget fra 25 % til 30 %, andelen, der har oplevet aldersdiskrimination er steget fra 27 % til 45 %, og andelen, der har indstillet sig på at trække sig fra arbejdsmarkedet er steget fra 8 % til 14 % gennem perioden. Det er muligt, at økonomiske faktorer spiller en rolle, idet mange ledige formentlig er bevidste om, at de reelt set ikke har økonomisk mulighed for at trække sig fra arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen, selvom helbredet er dårligt eller de oplever aldersdiskrimination.

Tabel 16. Relativ sandsynlighed for at være tilbage i arbejde ved 2-års opfølgning i forhold til forventet tilbagetrækningsalder. Kontrolleret for alder, køn, højest fuldførte uddannelse og jobfunktion i seneste job.

Ved hvilken alder forventer du at forlade arbejdsmarkedet helt?	Relativ sandsynlighed for at være i arbejde ved 2-års opfølgning Probability Ratio (95% CI)		
	2018-2020	2020-2022	Robusthed
Før folkepensionsalderen	0,77 (0,68 - 0,87)	0,74 (0,64 - 0,86)	Robust fund
Ved folkepensionsalderen	1	1	
Efter folkepensionsalderen	0,93 (0,80 - 1,08)	0,96 (0,82 - 1,12)	

Tabel 16 viser, at den forventede tilbagetrækningsalder har en robust sammenhæng med sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde. Ledige der forventer at trække sig tilbage før folkepensionsalderen har 23-26 % lavere sandsynlighed for at være i arbejde efter to år sammenlignet med personer der forventer at arbejde frem til folkepensionsalderen. Dette mønster stemmer godt overens med rapportens øvrige fund om betydningen af barrierer og indstilling til arbejdsmarkedet, og understreger at

forventninger til fremtiden kan have reel betydning for seniorernes arbejdsmarkedstilknnytning.

Tabel 17. Procentvis fordeling af ledige over 50 år, opdelt efter om de har troen på (ja/nej) at komme tilbage i arbejde. Tabellen viser fordelingen (kolonneprocent) for hvert af årene 2018, 2020 og 2022. Vægtede prævalenser.

Tror du, at du på et eller andet tidspunkt kommer i arbejde?	Procent af ledige 50+		
	2018	2020	2022
Ja	79 %	74 %	73 %
Nej	21 %	26 %	27 %

Tabel 17 viser, at størstedelen af de ledige over 50 år tror på, at de vil komme tilbage i arbejde, men denne andel er faldet gradvist gennem undersøgelsesperioden. I 2018 troede 79 % af de ledige på, at de ville komme i arbejde igen, mens dette tal faldt til 73 % i 2022.

Tabel 18. Relativ sandsynlighed for at være tilbage i arbejde ved 2-års opfølgning i forhold til troen på (ja/nej) at komme tilbage i arbejde. Kontrolleret for alder, køn, højest fuldførte uddannelse og jobfunktion i seneste job.

Tror du, at du på et eller andet tidspunkt kommer i arbejde?	Relativ sandsynlighed for at være i arbejde ved 2-års opfølgning Probability Ratio (95% CI)		
	2018-2020	2020-2022	Robusthed
Ja	1,77 (1,45 - 2,17)	2,33 (1,83 - 2,96)	Robust fund
Nej	1	1	

Tabel 18 viser, at troen på at komme tilbage i arbejde har en stærk og robust sammenhæng med faktisk at opnå beskæftigelse. Personer der tror på, at de vil komme i arbejde igen, har dobbelt så stor sandsynlighed for at være i arbejde efter to år sammenlignet med personer, der ikke tror på at komme tilbage i arbejde. Dette fund understøttes af en omfattende meta-analyse, der på tværs af 80 studier finder, at 'job search self-efficacy' - troen på egen evne til at udføre jobsøgningsaktiviteter - har en signifikant positiv sammenhæng med både jobsøgningsadfærd og konkrete jobrelaterede resultater som beskæftigelse, jobtilbud og jobsamtaler (Kim mfl., 2019). Denne sammenhæng mellem self-efficacy og beskæftigelse er robust på tværs af forskellige studiedesign og kontekster. Dette hænger muligvis sammen med den mentale indstilling og selvtillid i jobsøgningsprocessen, og viser igen, at den enkeltes tro på og forventninger til fremtiden har en reel indflydelse på beskæftigelsesmulighederne.

Det kan virke paradoksalt, at troen på at komme tilbage i arbejde har en betydning for den faktiske beskæftigelse efter to år, når vi i et tidligere afsnit i rapporten ikke ser en tilsvarende sammenhæng for seniorernes egen opfattelse af alderens betydning. Dette tilsyneladende modsætningsforhold kan forklares ved, at troen på at komme tilbage i arbejde afspejler en positiv selvtillid og målrettet jobsøgningsadfærd, som direkte øger chancerne for ansættelse. Modsat repræsenterer opfattelsen af alder som barriere primært en opfattelse, der formentlig er præget af samfundsmæssige diskurser om

aldersdiskrimination og personlige erfaringer, uden nødvendigvis at påvirke den konkrete jobsøgningsindsats.

Arbejdets betydning

Resumé

Samlet set viser analyserne af arbejdets betydning for ledige over 50 år flere interessante mønstre. Der er sket et fald i andelen af ledige, der i høj grad ønsker at have et arbejde - fra 78 % i 2018 til 67% i 2022. Dette ønske om at arbejde har stor betydning for de faktiske beskæftigelsesmuligheder, hvor personer med stor lyst til at arbejde har op til dobbelt så høj sandsynlighed for at komme i beskæftigelse sammenlignet med dem, der kun i nogen grad ønsker at arbejde. De ledige savner generelt mange forskellige aspekter ved arbejdslivet, især de sociale relationer med kolleger (60-65 %) og lønnen (50-63 %), men også meningsgivende aspekter som at være til nytte og bidrage (42-50 %) samt faglig udvikling (35-45 %). Næsten alle disse aspekter har en positiv og robust sammenhæng med sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde, hvor særligt det at savne kollegerne, lønnen, faglige udfordringer og det at bidrage med noget nyttigt hænger sammen med 20-34 % højere sandsynlighed for at komme tilbage i beskæftigelse. Dette understreger, at motivation og en positiv værdsættelse af arbejdslivets forskellige aspekter er vigtige faktorer for seniorers muligheder for at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Tidligere forskning har vist, at arbejdets betydning for den enkelte rækker langt ud over den rent økonomiske dimension. Arbejdet spiller også en central rolle for menneskers identitet, sociale relationer og oplevelse af mening i tilværelsen (Skoglund, 1979; Mallinckrodt & Fretz, 1988; Murdock mfl., 2021). Dette gælder ikke mindst for seniorer på arbejdsmarkedet, hvor arbejdet gennem et langt arbejdsliv har været med til at forme både deres faglige identitet og sociale relationer. Når seniorer bliver ledige, mister de derfor ikke kun deres indtægtskilde, men også en væsentlig del af deres hverdagsstruktur, sociale kontaktflade og identitet. Dette afsnit beskriver de lediges motivation for at arbejde og deres oplevelse af arbejdets værdi, både i forhold til deres ønske om at få et arbejde og de forskellige aspekter ved arbejdslivet, som de savner. Afsnittet analyserer også, hvordan disse motivationsfaktorer og værdier hænger sammen med sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde over en 2-årig periode.

Tabel 19. Procentvis fordeling af ledige over 50 år, opdelt efter i hvilken grad de gerne vil have et arbejde. Tabellen viser fordelingen (kolonneprocent) for hvert af årene 2018, 2020 og 2022. Vægtede prævalenser.

Vil du gerne have et arbejde?	Procent af ledige 50+		
	2018	2020	2022
I høj eller meget høj grad	78 %	75 %	67 %
I nogen grad	14 %	15 %	20 %
Slet ikke eller i mindre grad	8 %	10 %	13 %

Tabel 19 viser, at der er sket et fald i andelen af ledige over 50 år, der i høj eller meget høj grad gerne vil have et arbejde. I 2018 var det 78 % der i høj eller meget høj grad ønskede et arbejde, men dette tal er faldet til 67 % i 2022. Samtidig er andelen, der slet ikke eller i mindre grad ønsker arbejde steget fra 8 % til 13 %. Denne udvikling kan muligvis hænge

sammen med de tidligere fund omkring helbredsproblemer og indstilling til at trække sig fra arbejdsmarkedet. Det understøtter samtidig diskussionen om, at det er en mindre og mere selekteret gruppe af ledige i 2022 end i 2018.

Tabel 20. Relativ sandsynlighed for at være tilbage i arbejde ved 2-års opfølgning i forhold til i hvilken grad man gerne vil have et arbejde. Kontrolleret for alder, køn, højest fuldførte uddannelse og jobfunktion i seneste job.

Vil du gerne have et arbejde?	Relativ sandsynlighed for at være i arbejde ved 2-års opfølgning Probability Ratio (95% CI)		
	2018-2020	2020-2022	Robusthed
I høj eller meget høj grad	1,54 (1,25 - 1,89)	2,00 (1,51 - 2,66)	Robust fund
I nogen grad	1	1	
Slet ikke eller i mindre grad	0,43 (0,26 - 0,72)	0,54 (0,30 - 0,96)	Robust fund

Tabel 20 viser, at graden af lyst til at have et arbejde har en stærk og robust sammenhæng med sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde. Personer, der i høj eller meget høj grad gerne vil have et arbejde har 54-100 % højere sandsynlighed for at være i arbejde efter to år, sammenlignet med personer, der kun i nogen grad ønsker at arbejde. Omvendt har personer, der slet ikke eller i mindre grad ønsker at arbejde, markant lavere sandsynlighed (46-57 % lavere) for at være i beskæftigelse efter to år. Dette mønster er robust på tværs af begge analyseperioder og understreger betydningen af motivation for at komme i arbejde for de faktiske beskæftigelsesmuligheder blandt ledige. Tidligere forskning fra Holland har vist lignende fund (Lötters mfl., 2013).

Tabel 21. Aspekter som de ledige savner ved arbejdet. Tabellen viser procent af ledige over 50 år for hvert af årene 2018, 2020 og 2022. Kolonneprocenten summerer til over 100 %, da respondenterne kunne angive flere ting. Vægtede prævalenser. ... # ny kategori, der ikke var med i 2018.

Er der er noget ved arbejdet, som du savner?	Procent af ledige 50+		
	2018	2020	2022
Samværet med kolleger	60 %	65 %	64 %
Lønnen	50 %	59 %	63 %
Følelsen af at være til nytte	44 %	48 %	47 %
At bidrage med noget nyttigt	42 %	50 %	49 %
Faglig og personlig udvikling	38 %	42 %	44 %
At blive udfordret fagligt	35 %	45 %	42 %
At have noget at skulle stå op til om morgenen	34 %	35 %	33 %
Selve arbejdet	28 %	35 %	31 %
Andres respekt	23 %	29 %	25 %
At have indflydelse	22 %	32 %	27 %
De daglige rutiner	21 %	24 %	22 %
At være væk hjemmefra	18 %	19 %	20 %
Det er nemmere at få tiden til at gå på arbejdet	#	11 %	10 %
Ingen af ovenstående	5 %	4 %	6 %

Tabel 21 viser, at ledige over 50 år savner mange forskellige aspekter ved arbejdet. Som nævnt indledningsvist i dette afsnit, er de mest savnede aspekter ved arbejdet sociale og økonomiske af natur - samværet med kolleger (60-65 %) og lønnen (50-63 %). Mange ledige savner også de meningsgivende aspekter ved arbejdet, såsom følelsen af at være til nytte og at bidrage med noget nyttigt (42-50 %). I overensstemmelse hertil har tidligere forskning påpeget, at ledige seniorer savner de sociale relationer, følelsen af mening og den økonomiske stabilitet, som arbejdet giver (Skoglund, 1979; Mallinckrodt & Fretz, 1988; Murdock mfl., 2021). Der ses en stigning i andelen der savner lønnen fra 50 % i 2018 til 63 % i 2022, hvilket muligvis skal ses i lyset af inflationen under og efter Covid-19 pandemien, hvor priser på dagligvarer, strøm, benzin osv. er steget mere end dagpengebeløbet. Faglige aspekter som faglig og personlig udvikling (38-44 %) og at blive udfordret fagligt (35-45 %) savnes også af en betydelig andel. De mere praktiske aspekter som at have noget at stå op til (33-35 %), selve arbejdet (28-35%) og de daglige rutiner (21-24 %) savnes af færre. Kun en meget lille andel (4-6 %) angiver ikke at savne nogen af de nævnte aspekter ved arbejdet. For flere af aspekterne ses en mindre stigning i andelen, der savner dem fra 2018 til 2020, hvorefter niveauet stabiliserer sig eller falder lidt igen i 2022.

Tabel 22. Relativ sandsynlighed for at være tilbage i arbejde ved 2-års opfølgning i forhold til hvad man savner ved arbejdet. Kontrolleret for alder, køn, højeste fuldførte uddannelse og jobfunktion i seneste job. # ny kategori, der ikke var med i 2018.

Er der er noget ved arbejdet, som du savner?	Relativ sandsynlighed for at være i arbejde ved 2-års opfølgning Probability Ratio (95% CI)		
	2018-2020	2020-2022	Robusthed
Samværet med kolleger	1,34 (1,19 - 1,52)	1,29 (1,11 - 1,50)	Robust fund
Lønnen	1,21 (1,09 - 1,35)	1,29 (1,11 - 1,50)	Robust fund
Følelsen af at være til nytte	1,18 (1,06 - 1,32)	1,15 (1,01 - 1,31)	Robust fund
At bidrage med noget nyttigt	1,24 (1,12 - 1,38)	1,19 (1,04 - 1,36)	Robust fund
Faglig og personlig udvikling	1,25 (1,12 - 1,40)	1,23 (1,07 - 1,42)	Robust fund
At blive udfordret fagligt	1,19 (1,07 - 1,32)	1,34 (1,16 - 1,54)	Robust fund
At have noget at skulle stå op til om morgenen	1,17 (1,05 - 1,30)	1,19 (1,05 - 1,35)	Robust fund
Selve arbejdet	1,20 (1,08 - 1,33)	1,18 (1,04 - 1,34)	Robust fund
Andres respekt	1,20 (1,07 - 1,34)	1,06 (0,93 - 1,21)	
At have indflydelse	1,14 (1,02 - 1,28)	1,15 (1,01 - 1,30)	Robust fund
De daglige rutiner	1,13 (1,00 - 1,27)	1,12 (0,98 - 1,29)	
At være væk hjemmefra	1,04 (0,92 - 1,19)	1,19 (1,04 - 1,37)	
Det er nemmere at få tiden til at gå på arbejdet	#	1,16 (0,96 - 1,41)	
Ingen af ovenstående	0,63 (0,43 - 0,92)	0,58 (0,34 - 1,01)	

Tabel 22 viser, at næsten alle aspekter af arbejdet som de ledige over 50 år savner, har en positiv sammenhæng med sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde. Særligt stærk er sammenhængen for dem, der savner samværet med kolleger (29-34 % højere sandsynlighed), lønnen (21-29 % højere), faglig udvikling og udfordring (19-34 % højere) samt det at bidrage og være til nytte (15-24 % højere). Disse sammenhænge er robuste på tværs af begge analyseperioder. Personer der savner at have indflydelse og noget at stå op til om morgenen har også en robust højere sandsynlighed (14-17 %) for at komme i

arbejde. Derimod er sammenhængen mindre tydelig for aspekter som at savne andres respekt, de daglige rutiner og det at være væk hjemmefra, hvor effekten enten ikke er statistisk signifikant eller varierer mellem perioderne.

Villighed til fleksibilitet i jobsøgningen

Resumé

Samlet set viser analyserne af villighed til fleksibilitet i jobsøgningen blandt ledige over 50 år flere interessante mønstre. Der er betydelig villighed til fleksibilitet i jobsøgningen, særligt omkring jobindhold og funktion, hvor omkring halvdelen er villige til at skifte jobfunktion eller tage et helt andet job end de er uddannet til. Der ses dog mindre villighed til fleksibilitet omkring løn, transport og især bopæl. Som et bemærkelsesværdigt fund, ses der en generel tendens til faldende villighed til fleksibilitet fra 2020 til 2022. De statistiske analyser viser, at villighed til fleksibilitet har en robust sammenhæng med højere sandsynlighed for at komme tilbage i arbejde. Særligt villighed til længere transport og at tage et mindre ansvarsfuldt arbejde øger chancerne for beskæftigelse med op til 34 %. Omvendt har personer uden villighed til fleksibilitet markant lavere beskæftigelseschancer. Dette understreger betydningen af villighed til fleksibilitet i jobsøgningen.

Det følgende afsnit beskriver i hvilken grad ledige over 50 år er villige til at være fleksible med forskellige arbejdsvilkår for at komme tilbage i arbejde, herunder deres villighed til at skifte jobfunktion, acceptere lavere løn, længere transport og andre ændringer i arbejdsforholdene. Afsnittet analyserer også, hvordan dette hænger sammen med sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde over en 2-årig periode.

Tabel 23. Forhold som de ledige er villige til for at få et arbejde. Tabellen viser procent af ledige over 50 år for hvert af årene 2018, 2020 og 2022. Kolonneprocenten summerer til over 100 %, da respondenterne kunne angive flere forhold. Vægtede prævalenser.

	Procent af ledige 50+		
Hvilke af nedenstående forhold sammenlignet med dit seneste arbejde ville du være villig til at acceptere for at få et arbejde?	2018	2020	2022
Tage en anden jobfunktion	55 %	59 %	51 %
Tage et helt andet job end du er uddannet til	51 %	53 %	47 %
Tage et mindre ansvarsfuldt arbejde	46 %	52 %	44 %
Gå ned i tid	36 %	44 %	44 %
Varetage arbejdsopgaver der ligger væsentlig under dine kompetencer	35 %	39 %	33 %
Gå ned i løn	32 %	36 %	29 %
Have længere transporttid i forhold til tidligere arbejde	29 %	31 %	21 %
Acceptere ringere arbejdsvilkår	11 %	12 %	7 %
Skifte bopæl	7 %	6 %	5 %
Ingen af ovenstående	12 %	13 %	18 %

Tabel 23 viser, at ledige over 50 år udviser betydelig villighed til fleksibilitet i jobsøgningen på flere områder. Den største villighed til fleksibilitet ses i forhold til

jobindhold og funktion, hvor omkring hver anden er villig til at tage en anden jobfunktion (51-59 %) eller et helt andet job end de er uddannet til (47-53 %). Cirka hver anden (44-52 %) er også villige til at tage et mindre ansvarsfuldt arbejde. Der er også betydelig villighed til at gå ned i tid (36-44 %) og varetage arbejdsopgaver under deres kompetenceniveau (33-39 %).

Dette er vigtig viden for arbejdsgivere, der eventuelt måtte tænke - baseret på ansøgers CV - at ansøgeren er overkvalificeret eller ikke vil få nok udfordringer i jobbet. Fundene peger også på, at nogle kan have behov for kompetenceudvikling, der kan understøtte et sporskifte, nyt job eller nye jobfunktioner i samme job. Kompetenceudvikling spiller en væsentlig rolle i at sikre, at seniorerne har de nødvendige færdigheder til at varetage job uden for deres hidtidige arbejdsområde. Det danske forskningsprojekt Kompetenceudvikling 55+ viser, at mange statsansatte over 55 år oplever stigende krav til deres færdigheder, og de ønsker i høj grad at udvikle sig både fagligt og personligt (Andersen mfl., 2023). Dette indikerer, at målrettet opkvalificering kan være afgørende for at hjælpe seniorer i deres jobsøgning, uanset om de ønsker at blive i samme branche eller skifte spor. For at øge sandsynligheden for tilbagevenden til arbejde er der dog også behov for at matche de lediges ønsker med arbejdsmarkedets behov, særligt inden for digitalisering og nye teknologier, som ofte er efterspurgt af arbejdsgivere (Andersen mfl., 2023). En målrettet indsats, hvor kompetenceudvikling gøres relevant og tilgængelig for seniorer, kan derfor tænkes at være med til at styrke deres arbejdsmarkedstilknytning og øge deres muligheder for at komme tilbage i arbejde. I forhold til løn og arbejdsforhold er omkring hver tredje (29-36 %) villig til at gå ned i løn. Det er derfor vigtigt, at man som arbejdsgiver ikke tager for givet, at en ansøger med en vis alder er "for dyr", baseret udelukkende på ansøgers alder. Endnu færre af de ledige er villige til at acceptere længere transporttid (21-31 %), ringere arbejdsvilkår (7-12 %) eller at skifte bopæl (5-7 %). Der ses en generel tendens til faldende fleksibilitet i jobsøgningen fra 2020 til 2022 på næsten alle parametre, og andelen, der ikke vil acceptere nogle af de nævnte forhold er steget fra 12 % i 2018 til 18 % i 2022. Dette kunne tyde på, at de ledige over 50 år er blevet mindre villige til at gå på kompromis med deres arbejdsvilkår i en periode med faldende ledighed og stigende efterspørgsel efter arbejdskraft. Det kan dog også betyde, som diskuteret tidligere i rapporten, at det handler om en anderledes og mere selekteret gruppe af ledige i 2022 end i 2018.

Tabel 24. Relativ sandsynlighed for at være tilbage i arbejde ved 2-års opfølgning i forhold til hvad man er villig til for at få et arbejde. Kontrolleret for alder, køn, højest fuldførte uddannelse og jobfunktion i seneste job.

Hvilke af nedenstående forhold sammenlignet med dit seneste arbejde ville du være villig til at acceptere for at få et arbejde?	Relativ sandsynlighed for at være i arbejde ved 2-års opfølgning Probability Ratio (95% CI)		
	2018-2020	2020-2022	Robusthed
Tage en anden jobfunktion	1,17 (1,04 - 1,31)	1,20 (1,03 - 1,39)	Robust fund
Tage et helt andet job end du er uddannet til	1,17 (1,05 - 1,30)	1,20 (1,04 - 1,37)	Robust fund
Tage et mindre ansvarsfuldt arbejde	1,15 (1,03 - 1,28)	1,34 (1,16 - 1,56)	Robust fund

Gå ned i tid	1,10 (0,98 - 1,22)	1,03 (0,90 - 1,17)	
Varetage arbejdsopgaver der ligger væsentlig under dine kompetencer	1,13 (1,01 - 1,25)	1,17 (1,02 - 1,34)	Robust fund
Gå ned i løn	1,25 (1,12 - 1,39)	1,17 (1,01 - 1,35)	Robust fund
Have længere transporttid i forhold til tidligere arbejde	1,31 (1,18 - 1,45)	1,34 (1,18 - 1,53)	Robust fund
Acceptere ringere arbejdsvilkår	1,16 (1,01 - 1,34)	1,15 (0,97 - 1,36)	
Skifte bopæl	1,13 (0,95 - 1,35)	1,01 (0,81 - 1,26)	
<i>Ingen af ovenstående</i>	0,66 (0,51 - 0,84)	0,62 (0,45 - 0,85)	Robust fund

Tabel 24 viser, at villighed til fleksibilitet i jobsøgningen på flere områder har en robust sammenhæng med højere sandsynlighed for at komme tilbage i arbejde. Særligt for dem der er villige til at have længere transporttid (31-34 % højere sandsynlighed) og at tage et mindre ansvarsfuldt arbejde (15-34 % højere). Der ses også robuste positive sammenhænge for villighed til at gå ned i løn (17-25 % højere), tage en anden jobfunktion (17-20 % højere), tage et helt andet job end man er uddannet til (17-20 % højere), og varetage arbejdsopgaver under ens kompetenceniveau (13-17 % højere). Derimod er der ikke robuste sammenhænge for villighed til at gå ned i tid, acceptere ringere arbejdsvilkår eller skifte bopæl. Personer der ikke er villige til at acceptere nogle af de nævnte forhold har markant lavere sandsynlighed (34-38 % lavere) for at være i arbejde efter to år. Dette understreger betydningen af villighed til fleksibilitet i jobsøgningen, hvor særligt villighed til at acceptere ændringer i transporttid, ansvarsniveau og jobfunktion øger sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde.

Netværk og ressourcer

Resumé

Samlet set viser analyserne af netværk og ressourcer blandt ledige over 50 år flere væsentlige mønstre. De ledige har adgang til en bred vifte af både formelle og uformelle ressourcer i deres jobsøgning. Særligt jobcentre (60-64 %) og digitale jobbaser (62-67 %) opfattes som tilgængelige ressourcer for mange af de ledige. De personlige netværk spiller også en væsentlig rolle, hvor omkring 40 % kan trække på tidligere kolleger og venner. Personer der kan trække på tidligere kolleger, venner eller familie har 13-21 % højere sandsynlighed for at være i beskæftigelse efter to år. Adgang til digitale jobbaser viser den stærkeste positiv sammenhæng med sandsynligheden for beskæftigelse, dog med det forbehold, at kategorien ikke var med i spørgeskemaet i 2018. Derimod viser de formelle støtteorganisationer som jobcentre og a-kasser ingen robust sammenhæng med senere beskæftigelse. Dette tyder på, at personlige netværk og digitale jobsøgningskanaler er særligt effektive ressourcer for de ledige. Dette peger på vigtigheden af at vedligeholde og aktivere personlige netværk i jobsøgningen, samt at sikre adgang til og kompetencer i forhold til digitale jobsøgningsværktøjer blandt ledige over 50 år.

Det følgende afsnit beskriver hvilke formelle og uformelle netværk og ressourcer de ledige over 50 år har mulighed for at trække på i deres jobsøgning. Det gælder både professionelle aktører som jobcentre og a-kasser samt personlige netværk gennem tidligere kolleger, venner og familie. Afsnittet analyserer også, hvordan adgangen til og

brugen af forskellige typer netværk og ressourcer hænger sammen med sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde over en 2-årig periode.

Tabel 25. Netværk og ressourcer der kan trækkes på for at komme tilbage i arbejde. Tabellen viser procent af ledige over 50 år for hvert af årene 2018, 2020 og 2022. Kolonneprocenten summerer til over 100 %, da respondenterne kunne angive flere kategorier. Vægtede prævalenser. # ny kategori, der ikke var med i 2018.

Vælg de af nedenstående kategorier som du kan trække på for at komme i arbejde	Procent af ledige 50+		
	2018	2020	2022
Jobcenter	62 %	64 %	60 %
Tidligere kolleger	41 %	40 %	38 %
A-kasse	38 %	40 %	38 %
Venner	37 %	41 %	40 %
Fagforening	28 %	34 %	33 %
Familie	20 %	20 %	17 %
Jobbaser (eks ved internetsøgning)	#	67 %	62 %
<i>Ingen af ovenstående</i>	14 %	8 %	9 %

Tabel 25 viser, at ledige over 50 år kan trække på forskellige typer netværk og ressourcer i deres jobsøgning. Den mest tilgængelige ressource er digitale jobbaser via internetsøgning, som 62-67 % af de ledige angiver at de kan benytte sig af (ny kategori, der ikke var med i 2018). De formelle netværk er udbredte, hvor jobcentrene er den mest tilgængelige med 60-64 % af de ledige, der kan trække på denne ressource. Derudover kan 38-40 % trække på a-kasser, mens 28-34 % kan trække på fagforeninger. Ud over disse formelle netværk, spiller personlige netværk også en rolle, hvor særligt tidligere kolleger (38-41 %) og venner (37-41 %) er tilgængelige ressourcer for mange, mens færre kan trække på familien (17-20 %). Tidligere forskning fra Belgien har vist, at ældre ledige (55+) er mindre tilbøjelige end yngre ledige til at trække på personlige netværk, når de søger job (Guillemyn & Horemans, 2024).

Tabel 26. Relativ sandsynlighed for at være tilbage i arbejde ved 2-års opfølgning i forhold til, hvilke netværk og ressourcer man kan trække på for at komme tilbage i arbejde. Kontrolleret for alder, køn, højest fuldførte uddannelse og jobfunktion i seneste job. # ny kategori, der ikke var med i 2018.

Vælg de af nedenstående kategorier som du kan trække på for at komme i arbejde	Relativ sandsynlighed for at være i arbejde ved 2-års opfølgning Probability Ratio (95% CI)		
	2018-2020	2020-2022	Robusthed
Jobcenter	1,03 (0,92 - 1,15)	1,00 (0,87 - 1,13)	
Tidligere kolleger	1,19 (1,07 - 1,32)	1,20 (1,06 - 1,36)	Robust fund
A-kasse	1,08 (0,97 - 1,20)	0,99 (0,87 - 1,13)	
Venner	1,17 (1,06 - 1,30)	1,21 (1,06 - 1,37)	Robust fund
Fagforening	1,18 (1,06 - 1,31)	1,06 (0,94 - 1,21)	
Familie	1,13 (1,00 - 1,27)	1,17 (1,02 - 1,33)	Robust fund
Jobbaser (eks ved internetsøgning)	#	1,38 (1,16 - 1,63)	
<i>Ingen af ovenstående</i>	0,90 (0,76 - 1,07)	0,85 (0,61 - 1,17)	

Tabel 26 viser, at der kun er robuste fund for de personlige netværk. Ledige der kan trække på tidligere kolleger har 19-20 % højere sandsynlighed for at være i arbejde efter to år, mens dem, der kan trække på venner har 17-21 % højere sandsynlighed, og dem, der kan trække på familie har 13-17 % højere sandsynlighed. For de digitale ressourcer ses en stærk positiv betydning af at kunne benytte jobbaser, hvilket hænger sammen med 38 % højere sandsynlighed for at komme i arbejde (denne kategori var dog ikke med i 2018, og vi har derfor ikke kunne teste hvor robust fundet er). De formelle støtteorganisationer viser ingen robuste fund. Hverken det at kunne trække på jobcentre eller a-kasser viser nogen robust sammenhæng med senere beskæftigelse. Det er dog vigtigt at understrege, at undersøgelsen ikke er en evaluering af a-kassers eller jobcentres indsats, og at a-kassen typisk vil have samtalen med den ledige i de første måneder af ledighedsperioden, hvorefter jobcentret tager over. Det er derfor muligt, at svarene til dels udtrykker, hvor den ledige er i forløbet. Brug af fagforeninger viser en positiv sammenhæng i den første periode (18 % højere sandsynlighed) men ikke i den anden periode. Ikke desto mindre viser fundene, at særligt de personlige netværk og digitale jobsøgningsmuligheder er effektive ressourcer i forhold til at komme tilbage i arbejde. Dette billede understøttes af tidligere dansk forskning, som viser, at virksomhederne i høj grad rekrutterer seniorer gennem uformelle kanaler såsom via medarbejdere, andre kontakter i branchen og gennem genansættelse af tidligere medarbejdere (Jensen mfl., 2020). Digitale kanaler som internet og sociale medier udgør også en væsentlig andel (Jensen mfl., 2020). Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at nogle seniorer kan have udfordringer i forhold til deres personlige netværk. Guillemyn og Horemans argumenterer for, at en del af forklaringen på, at ældre ledige er mindre tilbøjelige til at trække på personlige netværk, når de søger job, kan være, at ikke alene skrumper ens netværk typisk med alderen, men en større andel af ældre lediges netværk er også allerede på pension, og kan derfor ikke formidle kontakter ind i arbejdsmarkedet (Guillemyn & Horemans, 2024). Tidligere forskning fra Holland tyder dog på, at det er muligt at træne seniorernes jobsøgningsfærdigheder, med særligt fokus på at udnytte egne personlige netværk og at dette øger sandsynligheden for at vende tilbage til arbejde (de Groot, 2018). Vores fund er muligvis også påvirket af, at gode sociale og digitale kompetencer i sig selv øger sandsynligheden for ansættelse, da det kan ses som vigtige ressourcer på en arbejdsplads. Selvom vores undersøgelse ikke finder robuste sammenhænge mellem brug af de formelle støtteorganisationer og beskæftigelse, kan disse organisationer tænkes at spille en rolle ved at hjælpe ledige over 50 år med at aktivere og udnytte deres personlige netværk mere effektivt i jobsøgningen, hvis indsatserne målrettes dette formål.

Konklusion

Denne rapport har analyseret motiver, muligheder og barrierer blandt ledige over 50 år for at komme tilbage i arbejde i perioden 2018-2022. Rapportens statistiske analyserer fokuserer på de lediges egne perspektiver kombineret med registeropfølgninger og belyser dermed hovedsageligt udbudssiden af arbejdsmarkedet. Strukturelle forhold og arbejdsgivernes rolle i rekruttering af seniorer belyses derfor kun delvist gennem den fundne litteratur. Analyserne viser flere robuste mønstre, der har betydning for de lediges beskæftigelsesmuligheder. Rapportens væsentligste fund opsummeres i nedenstående.

Alderens betydning og aldersdiskrimination

Alder i sig selv har stor betydning, hvor personer over 60 år har omkring halveret sandsynlighed for at komme tilbage i arbejde sammenlignet med personer under 60 år. Dette afspejler den generelle tendens på arbejdsmarkedet, hvor beskæftigelsesfrekvensen falder betydeligt efter de 60 år. Der ses en stigning i andelen af ledige over 50 år, der rapporterer at have oplevet aldersdiskrimination, fra 27% i 2018 til 45% i 2022. Denne stigning skal ses i sammenhæng med den faldende ledighed i perioden og den deraf følgende selektering af gruppen af ledige over 50 år, hvor de mest ressourcestærke formentlig har fundet arbejde. Bemærkelsesværdigt nok viser analyserne, at hverken oplevelsen af alder som barriere eller tidligere oplevelser af aldersdiskrimination har nogen robust sammenhæng med sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde, når der kontrolleres for personens faktiske alder. Dette tyder på, at udfordringen omkring alder primært er strukturel og knyttet til højere alder i sig selv, snarere end individets egen oplevelse af alder som et problem.

Barrierer for tilbagevenden til arbejde

To faktorer viser robuste negative sammenhænge med at komme tilbage i arbejde: dårligt helbred og det at have indstillet sig på at trække sig fra arbejdsmarkedet. Personer med dårligt eller mindre godt selv vurderet helbred har 19-21% lavere sandsynlighed for at være i arbejde efter to år. Personer der har indstillet sig på at trække sig tidligt har 47-64% lavere sandsynlighed end dem der ikke har indstillet sig på dette.

Forventninger og motivation

Omvendt findes flere faktorer, der robust fremmer tilbagevenden til arbejde. Særligt betydningsfuld er den mentale indstilling, hvor de ledige over 50 år, der tror på at komme tilbage i arbejde har op til dobbelt så stor sandsynlighed for at opnå beskæftigelse. Også motivation spiller en væsentlig rolle – personer, der i høj grad ønsker at arbejde har også op til dobbelt så stor sandsynlighed for at komme i arbejde sammenlignet med dem, der kun i nogen grad ønsker det. De aspekter, som de ledige savner ved arbejdet, har ligeledes betydning. Særligt de seniorer, der savner samvær med kolleger (29-34% højere sandsynlighed), lønnen (21-29% højere), faglig udvikling og udfordring (19-34% højere) samt det at bidrage og være til nytte (15-24% højere), har en større sandsynlighed for at komme tilbage i arbejde.

Villighed til fleksibilitet i jobsøgningen

Villighed til fleksibilitet i jobsøgningen øger også beskæftigelseschancerne. Særligt

villighed til længere transport og at tage et mindre ansvarsfuldt arbejde hænger sammen med 31-34% højere sandsynlighed for at komme i arbejde. Også villighed til at skifte jobfunktion, gå ned i løn og varetage arbejde under ens kompetenceniveau øger sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde.

Netværk og ressourcer

Endelig spiller personlige netværk en væsentlig rolle. Personer, der kan trække på tidligere kolleger, venner eller familie har 13-21% højere sandsynlighed for at være i beskæftigelse efter to år. Det, at man kan trække på digitale jobbaser øger også sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde. Bemærkelsesværdigt nok viser de formelle støtteorganisationer som jobcentre og a-kasser ingen robust sammenhæng med senere beskæftigelse.

Praktisk betydning

Samlet set peger resultaterne på, at særligt helbred, mental indstilling, motivation, fleksibilitet og personlige netværk har stor betydning for at komme tilbage i arbejde. Dette tyder på, at indsatser for at hjælpe ledige over 50 år tilbage på arbejdsmarkedet med fordel kan fokusere på at understøtte disse faktorer, herunder:

1. **Øget fokus på inklusion på arbejdsmarkedet af personer med helbredsproblemer.** Dette kunne omfatte fleksible arbejdsforhold, deltidsmuligheder og tilpassede arbejdsopgaver, der gør det muligt for seniorer med dårligt helbred at forblive på eller vende tilbage til arbejdsmarkedet. Ud over inklusion er forebyggende indsatser også vigtige for at undgå helbredsproblemer.
2. **Styrke lediges tro på og motivation for at komme tilbage i arbejde.** Dette kan i praksis ske gennem målrettede karrieresamtaler, succeshistorier fra andre seniorer der har fundet arbejde, og ved at formelle netværk fokuserer på seniorernes styrker og kompetencer.
3. **Vejledning om betydningen af fleksibilitet i jobsøgningen.** Jobvejledning til ledige over 50 år bør fremhæve værdien af at være fleksibel som en vej tilbage til arbejdsmarkedet. Dette betyder dog ikke, at man skal gå på kompromis med alt - det handler om at finde en balance, hvor man er åben for muligheder uden at gå på kompromis med grundlæggende behov og værdier.
4. **Hjælp til at aktivere og udbygge personlige netværk.** I praksis kan dette ske gennem netværksarrangementer specifikt for seniorer, mentorordninger hvor tidligere ledige over 50 år hjælper nuværende ledige, og gennem kurser i netværksaktivering. Både jobcentre, a-kasser, fagforeninger og seniornetværk kan spille en aktiv rolle i at facilitere denne netværksopbygning. Det er dog muligt, at nogle ledige over 50 år også har behov for længerevarende og mere intens støtte i processen.
5. **Støtte til at mestre digitale jobsøgningsværktøjer.** Biblioteker, jobcentre, foreninger og uddannelsesinstitutioner kan tilbyde målrettede kurser i digital jobsøgning specifikt for seniorer, hvor de lærer at navigere på jobportaler, oprette og aktivt bruge profiler på LinkedIn og andre relevante platforme.

Disse anbefalinger er særligt relevante i den aktuelle kontekst med stigende pensionsalder, generel mangel på arbejdskraft i mange sektorer, og det faktum at størstedelen af de ledige over 50 år faktisk gerne vil tilbage i arbejde. Anbefalingerne ovenfor retter sig primært mod faktorer, der kan påvirkes af de ledige selv eller af beskæftigelsessystemet i samarbejde med de ledige. For at skabe en helhedsorienteret indsats for ledige er det dog også nødvendigt at adressere strukturelle barrierer på arbejdsmarkedet, hvilket formentlig vil kræve en bredere indsats for at modvirke tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Litteraturliste

- Andersen, Lars Louis, Karina Glies Vincents Seeberg & Anders Bruun Nielsen (2023). *Kompetenceudvikling 55+. Kortlægning af motiver, barrierer og muligheder for kompetenceudvikling blandt 55+ ansatte i staten*, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø <https://nfa.elsevierpure.com/da/publications/kompetenceudvikling-55-kortl%C3%A6gning-af-motiver-barrierer-og-muligh> (Hentet 12. marts 2025).
- Andersen, Lars Louis & Emil Sundstrup (2019). Study protocol for SeniorWorkingLife - push and stay mechanisms for labour market participation among older workers, *BMC public health*, 19. årgang, s. 133.
- Andersen, Laura Skifter, Signe Bruun le Fèvre & Jakob Trane Ibsen (2025). *Muligheder og barrierer for ledige seniorers vej tilbage i job. En vidensopsamling.*, København: Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet. VIVE.
- Batinovic, Lucija, Marlon Howe, Samantha Sinclair & Rickard Carlsson (2023). Ageism in Hiring: A Systematic Review and Meta-analysis of Age Discrimination, *Collabra: Psychology*, 9. årgang, s. 82194.
- Carlsson, Magnus & Stefan Eriksson (2019). Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market, *Labour Economics*, 59. årgang, s. 173–183.
- Deelen, Anja, Marloes de Graaf-Zijl & Wiljan van den Berge (2018). Labour market effects of job displacement for prime-age and older workers, *IZA Journal of Labor Economics*, 7. årgang, s. 3.
- de Groot, N. (2018). Evaluating labor market policy in the Netherlands, PhD-Thesis - Research and graduation internal, Amsterdam: Tinbergen Institute.
- Guillemyn, Inés & Jeroen Horemans (2024). Age-Related Differences in Job Search Behavior: Do Older Jobseekers Need a Larger Social Network?, *Work, Aging and Retirement*, 10. årgang, s. 213–224.
- Heyma, Arjan, Siemen van der Werff, Aukje Nauta & Guurtje van Sloten (2014). What Makes Older Job-Seekers Attractive to Employers?, *De Economist*, 162. årgang, s. 397–414.
- Homrighausen, Pia & Julia Lang (2024). Can Information About Negative Age-Related Stereotypes Improve the Employment Chances of Older Unemployed Workers?, *Journal of Aging & Social Policy*, 0. årgang, s. 1–20.
- Jensen, Per H. (2011). Ældre ledige og deres syn på jobmulighederne, s. 111–127 i Jørgen Goul Andersen & Per H. Jensen (red), *Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet*, Frederiksberg: Frydenlund Academic.
- Jensen, Per H., Lars L. Andersen & Wouter de Tavernier (2020). Hvordan finder ældre ledige et nyt job - og hvordan ansætter arbejdsgiverne ledige seniorer?, s. 60–74 i

- Per H. Jensen (red), *Seniorarbejdsliv, Velfærdsstat og velfærdssamfund*, Frydenlund Academic <https://www.frydenlund.dk/varebeskrivelse/5621> (Hentet 10. februar 2025).
- Kim, Ji Geun, Haram J. Kim & Ki-Hak Lee (2019). Understanding behavioral job search self-efficacy through the social cognitive lens: A meta-analytic review, *Journal of Vocational Behavior*, 112. årgang, s. 17–34.
- Lötters, Freek mfl. (2013). The Influence of Perceived Health on Labour Participation Among Long Term Unemployed, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23. årgang, s. 300–308.
- Mallinckrodt, Brent & Bruce Fretz (1988). Social Support and the Impact of Job Loss on Older Professionals, *Journal of Counseling Psychology*, 35. årgang, s. 281–286.
- Meng, Annette, Per H Jensen, Karen Albertsen, Emil Sundstrup & Lars Louis Andersen (2020a). Kapitel 12. Stereotypier, fordomme og aldersdiskrimination, *SeniorArbejdsliv*, Frydenlund Academic.
- Meng, Annette, Emil Sundstrup & Lars L. Andersen (2020b). Factors Contributing to Retirement Decisions in Denmark: Comparing Employees Who Expect to Retire before, at, and after the State Pension Age, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17. årgang.
- Murdock, Elke, Marceline Filbig & Rita Borges Neves (2021). Unemployment at 50+: Economic and Psychosocial Consequences, s. 47–60 i Kieran Walsh, Thomas Scharf, Sofie Van Regenmortel, & Anna Wanka (red), *Social Exclusion in Later Life: Interdisciplinary and Policy Perspectives*, Cham: Springer International Publishing https://doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8_4 (Hentet 10. februar 2025).
- Neary, Joanne, Srinivasa Vittal Katikireddi, Judith Brown, Ewan B. Macdonald & Hilary Thomson (2019). Role of age and health in perceptions of returning to work: a qualitative study, *BMC Public Health*, 19. årgang, s. 496.
- Qvist, Jeevitha Yogachandiran & Christian Albrekt Larsen (2025). Age discrimination in hiring: Relative importance and additive and multiplicative effects, *Social Science Research*, 126. årgang, s. 103135.
- Reeuwijk, Kerstin G. mfl. (2013). “All those things together made me retire”: qualitative study on early retirement among Dutch employees, *BMC public health*, 13. årgang, s. 516.
- Seeberg, Karina Glies Vincents mfl. (2022). The Interplay between Multimorbidity, Physical Work Demands and Work Ability: Cross-Sectional Study among 12,879 Senior Workers, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19. årgang, s. 5023.
- Seeberg, Karina Glies Vincents, Lars L. Andersen & R. Rugulies (2020). *Litteraturgennemgang med supplerende analyser af årsagerne til ufrivillig, førtidig*

tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, Afslutningsrapport til Arbejdsmiljøforskningsfonden.

van Selm, Martine & Linda van den Heijkant (2021). In Search of the Older Worker: Framing Job Requirements in Recruitment Advertisements, *Work, Aging and Retirement*, 7. årgang, s. 288–302.

Skevik Grødem, Anne & Ragni Hege Kitterød (2023). For gammel til jobbintervju?, *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 64. årgang, s. 339–363.

Skoglund, John (1979). Job Deprivation in Retirement: Anticipated and Experienced Feelings, *Research on Aging*, 1. årgang, s. 481–493.

Solem, Per Erik, Robert H. Salomon & Hans Christoffer Aargaard Terjesen (2020). Does a raised mandatory retirement age influence managers' attitudes to older workers?, *Nordisk välfärdsforskning | Nordic Welfare Research*, 5. årgang, s. 122–136.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2025). 'Folkepensionsalderen nu og fremover', <https://star.dk/ydelser/pension-og-efterloen/folkepension-tidlig-pension-foertidspension-og-seniorpension/folkepension/folkepensionsalderen-nu-og-fremover> (Hentet 12. juni 2025).

Sundhedsstyrelsen (2023). 'Sygdomsbyrden i Danmark', <https://www.sst.dk/da/udgivelser/2023/sygdomsbyrden-i-danmark> (Hentet 7. marts 2023).

Van Borm, Hannah, Ian Burn & Stijn Baert (2021). What Does a Job Candidate's Age Signal to Employers?, *Labour Economics*, 71. årgang, s. 102003.

Van Dalen, Hendrik P., Kène Henkens & Joop Schippers (2010). Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees, *Population and Development Review*, 36. årgang, s. 309–330.

Weber, Jeannette, Peter Angerer & Andreas Müller (2019). Individual consequences of age stereotypes on older workers, *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 52. årgang, s. 188–205.

Yildiz, Berivan, Alex Burdorf & Merel Schuring (2021). The influence of chronic diseases and multimorbidity on entering paid employment among unemployed persons – a longitudinal register-based study, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47. årgang, s. 208–216.

Zaniboni, Sara mfl. (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. årgang, s. 453–467.

