

# SeniorArbejdsLiv

Policy Brief nr. 1 – Marts 2021

Kristina Thomassen  
Emil Sundstrup  
Sebastian V. Skovlund  
Lars L. Andersen

## SENIORER SIGNALERER STOR FLEKSIBILITET

GÅR FREMTIDENS LEDIGE FRA KONTOR TIL KANTINE?



**TrygFonden**

Redaktør:

Niels Krogh Søndergaard (nks@id.aau.dk)

Kontaktperson:

Professor Lars L. Andersen (lla@nfa.dk)

*SeniorArbejdsLiv*

*Policy Brief*

[www.seniorarbejdsliv.dk](http://www.seniorarbejdsliv.dk)

ISSN: 2597-209X

## Konklusion

En ny spørgeskemaundersøgelse i blandt 1.600 ledige seniorer på tværs af jobtype og uddannelseslængde viser, at gruppen er overordentligt fleksible om rammer og vilkår for at komme i arbejde igen.

Der er i øjeblikket et stort potentiale for sporskifte i danske seniorers arbejdsliv, som ikke bliver tilstrækkeligt imødekommet. Disse data fra Projekt SeniorArbejdsliv viser, at viljen hos de ældste uden for arbejdsmarkedet er meget stor for at komme i job, og at man gerne går på kompromis, når det gælder arbejdets rammer og indhold.

Selvom nærværende tal viser, at en stor gruppe seniorer uden for arbejdsmarkedet er endog meget villige til komme tilbage i arbejde, så er gruppen af nedslidte seniorer mindre fleksible, og kvinderne er mere fleksible end mændene. Ledige med tidligere stillesiddende arbejde er også mest fleksible, selvom fleksibiliteten også er høj hos ledige med tidligere fysisk betonet arbejde, specielt i forhold til at skifte spor.

## Indledning

Arbejde er afgørende for vores indkomst, identitet og fællesskab. Det påvirker vores helbred, hvilken type arbejde vi har, og også hvis vi går ledige. Arbejdets vigtige rolle er måske en af årsagerne til, at der hersker en stor spænding, når emnet tilbagetrækning rejser politisk i disse år.

Forskningsprojektet SeniorArbejdsliv har spurgt 1.600 ledige seniorer, hvordan de oplever muligheder og barrierer for at komme tilbage i beskæftigelse, og i tråd med arbejdets vigtighed er det slående, hvor stor en parathed og fleksibilitet, seniorerne svarer, at de har, når det gælder både typen af arbejde, lønnen og arbejdstiden. Det er slående, hvor langt seniorerne vil strække sig for at komme i arbejde igen. Det gælder på tværs af køn og tidligere jobtype, men særligt for ansatte, der tidligere har siddet meget bag skrivebordet og personer med høj uddannelse.

Seniorerne oplever deres alder som en stor barriere for at komme i job igen, og dette er i tråd med øvrig viden inden for arbejdsmarkedsforskningen.



### Opmærksomhedspunkter:

- Der er potentiale for at udbrede de nuværende tilbud for sporskifte på arbejdsmarkedet - et stort behov, som de ledige seniorer selv peger på.
- Både jobjagt og efteruddannelse kan med fordel tænkes bredere for den enkelte end som forlængelse af tidligere jobfunktioner.
- Seniorer oplever deres alder som en stor barriere for at komme i job igen.

## Fleksible seniorer

De nye data skelner mellem køn, samt om lønmodtagerens seneste job var fysisk betonet eller mere stillesiddende. For mange

vil det være en overraskelse, hvor omstillingsparate seniorerne giver udtryk for at være, når man læser svarene (figurer kan ses på s. 4). Et flertal svarer, at de gerne vil overtage et job med en anden funktion, løn og arbejdstid, end de tidligere har haft. Og det gælder på tværs af køn og tidligere jobtype.

Seniorerne er meget villige til at komme i arbejde. Personer, der tidligere har haft stillesiddende arbejde, er de mest fleksible – Som det kan aflæses på skemaet, er de også fleksible i forhold til at arbejde på andre betingelser end de hidtidige, f.eks. nedsat tid eller lavere løn. Der er en dominerende villighed til sporskifte i karrieren hos de adspurgte, og dette gælder både for dem med tidligere stillesiddende og dem

Figur. 1 – Ledige over 50 år

## Muligheder for at komme i job

Siddende arbejde og længere uddannelse  
Mænd Kvinder

Fysisk arbejde og kortere uddannelse  
Mænd Kvinder

*Hvilke af nedenstående forhold sammenlignet med dit seneste arbejde ville du være villig til at acceptere for at få et arbejde? (%)*

	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Tage en anden jobfunktion	59	53	39	56
Gå ned i løn	52	40	18	21
Tage et mindre ansvarsfuldt arbejde	50	55	22	34
Tage et helt andet job end du er uddannet til	41	52	43	51
Varetage arbejdsopgaver der ligger væsentlig under dine kompetencer	38	37	23	23
Gå ned i tid	38	52	28	35
Have længere transporttid i forhold til tidligere arbejde	37	28	15	31
Acceptere ringere arbejdsvilkår	18	8	8	12
Skifte bopæl	6	3	10	6
Ingen af ovenstående	18	15	22	22

Figur. 2 – Ledige over 50 år

## Barrierer for at komme i job

Siddende arbejde og længere uddannelse  
Mænd Kvinder

Fysisk arbejde og kortere uddannelse  
Mænd Kvinder

*Hvilke forhold forhindrer eller vanskeliggør, at du kommer i arbejde? (%)*

	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Din alder	59	59	44	53
Du er overkvalificeret til de ledige stillinger	23	14	10	9
Dine kvalifikationer er noget forældede	22	23	21	26
Dit helbred	15	12	31	23
Du mangler et netværk af bekendte, der kan tippe om ledige stillinger	14	16	11	27
Du allerede har indstillet dig på at trække dig fra arbejdsmarkedet	7	10	7	3
Du prøver at etablere egen virksomhed	5	4	1	1
Du har forpligtelser for din familie	3	1	3	0
Ingen af ovenstående	17	16	27	24

med fysisk betonet arbejde. En anden stor gruppe lønmodtagere oplever også, at deres helbredstilstand generelt begrænser dem i jobmulighederne – dette på trods af den udstrakte vilje og ønske om at forblive/vende tilbage på arbejdsmarkedet.

Et andet mønster i svarene er, at kvinder er mere åbne for at justere på deres arbejdstid i et nyt job end mænd er.

Forældede kvalifikationer opleves som en barriere på tværs af køn og type af tidligere arbejde. Dette taler for efter- og videreuddannelse som en mulighed for at komme i arbejde igen.

## Stort potentiale i sporskifte

Det er positivt, at seniorerne er meget fleksible i forhold til nye jobmuligheder. Det giver anledning til at se på potentialet i sporskifte sent i karrieren. Eksempelvis har Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering skabt en sporskifteordning, men denne mulighed er indtil videre kun blevet benyttet af meget få arbejdspladser.

Skal seniorernes svar i undersøgelsen tages for gode varer, vil der være langt flere, som er interesseret i at tage arbejde også i en helt anden branche og med mindre ansvar end i deres seneste jobfunktion. Det er således ikke et utænkeligt scenarie på nogen måde, ifølge svarene, at f.eks. en tidligere mellemløber fra kontor kan få et andet arbejdsliv som køkkenansat på deltid.

Det er ikke et emne uden tabuer. Men noget kan tyde på, at jobcentre og arbejdsgivere ikke skal være bange for at spørge de højtuddannede, om de vil gå ned i løn og ansvar for at komme i arbejde.

I stigende grad er der også motivation og behov for efteruddannelse, og den kan med fordel justeres efter nogle af de områder, hvor der er mangel på arbejdskraft. At der

er så stort et signal om fleksibilitet for at komme i arbejde, er derfor vigtig viden at have med i de fremtidige overvejelser om beskæftigelsesindsats og tilbagetrækningsmuligheder for disse grupper på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen kan med fordel sammentænkes med nye initiativer på efteruddannelsesområdet, og det vil give mere mening i fremtiden, at virksomhederne tager et meget mere fleksibelt blik på, hvordan de kan skifte spor for deres egne ansatte.

Arbejdsmarkedsreformer de seneste 20 år har været drevet af tanken, at det skal kunne betale sig at arbejde. Men nærværende tal viser, at en stor gruppe seniorer uden for arbejdsmarkedet er endog meget villige til komme tilbage i arbejde, samt at vilkår og rammer for arbejdet betyder mindre for dem end selve det at have et arbejde. Denne undersøgelse siger dog endnu ikke noget om den præcise årsag til driften mod at få et arbejde; om det er løn, mening eller fælleskab.

## Repræsentativ undersøgelse

Vi har brugt en metode til at indhente data, som er struktureret om internationalt sammenlignelige jobtyper (ISCO-kategorisering af arbejdsfunktioner baseret på registre). Undersøgelsen kan derfor sammenlignes med studier fra andre lande. Metoden bliver mere objektiv, end hvis de fysiske krav i jobbet var selvvalgt. Derudover er de ledige deltagere i spørgeskemaundersøgelsen trukket fra registrene med stikprøver. Svarene er ligeledes vægtede, hvilket gør dem repræsentative.

*Resultaterne, der fremlægges i dette Policy Brief, stammer fra artiklen “Barriers and Willingness to Accept Re-Employment among Unemployed Senior Workers: The SeniorWorkingLife Study”, der i 2020 blev accepteret til publicering i tidsskriftet International Journal of Environmental Research and Public Health.*

*Artiklen er [her tilgængelig i en elektronisk udgave](#).*

## FORSKERE I PROJEKTET

- Per H. Jensen – professor, Aalborg Universitet (AAU) står for den survey, som er rettet mod arbejdspladserne: perh@dps.aau.dk (CARMA, Center for Arbejdsmarkedsforskning)
- Lars L. Andersen – professor, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) står for den survey, som er rettet mod seniorerne: lla@nfa.dk (NFA.dk)
- Flemming Pedersen – direktør, Team-ArbejdsLiv står for det kvalitative studie, som afdækker samspillet mellem arbejds- pladser og seniorer: flemp@teamarbejds- liv.dk (TeamArbejdsLiv.dk)

## ADVISORY BOARD

- Faglige Seniorer
- CABI – Bedre Arbejde til Flere
- Danske A-kasser
- FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation
- Fritz Von Nordheim Nielsen, fhv. vicekontorchef, EU-Kommissionen
- Tænketanken Mandag Morgen
- Ældresagen
- PFA
- SeniorErhverv
- Styrelsen for Arb.marked og Rekruttering