



Ledige seniorer der ønsker at komme tilbage på arbejdsmarkedet

Praksisundersøgelse III



Udarbejdet af: Cecilie Arndt Pietraszek og Flemming Pedersen

April 2024



Ledige seniorer

Udarbejdet af: Cecilie Arndt Pietraszek og Flemming Pedersen

Udgiver: TeamArbejdsliv

© TeamArbejdsliv

April 2024

Forord.....	4
1 Introduktion	5
2 Metode.....	6
3 Arbejdsmarkedstilknytning, Sidste job og exit.....	8
3.1 Arbejdsmarkedstilknytning.....	8
3.2 Sidste eller seneste job	8
4 Motivation for at komme tilbage på arbejdsmarkedet	11
5 Forsøg på at komme tilbage på arbejdsmarkedet	13
5.1 Dem, der søger inden for egen branche og kompetenceområde	13
5.2 Dem, der søger bredt.....	14
5.3 Dem, der står uden for dagpengesystemet	15
5.4 Barrierer i forsøget på at komme tilbage på arbejdsmarkedet.....	15
6 Aldersdiskrimination	19
7 Drømmene og fremtiden	22

Ledige seniorer der ønsker at komme tilbage på arbejdsmarkedet

FORORD

Denne temarapport udgør en del af projektet SeniorArbejdsLiv, som er støttet af Trygfonden. Projektet undersøger seniorarbejdslivet set fra henholdsvis et virksomheds- og medarbejderperspektiv.

De fleste af os kan se frem til at blive flere år på arbejdsmarkedet end tidligere generationer. Ændringer i befolkningssammensætningen betyder færre unge og flere ældre i arbejdsstyrken.

Folkepensionsalderen sættes gradvist op, og staten signalerer, at den fremover ønsker at være mindre involveret i at sikre et forsørgelsesgrundlag for dem, som ikke kan holde til at blive på arbejdsmarkedet frem til pensionsalderen, ved samlet set at have reduceret de statslige tilbagetrækningsordninger.

Overenskomster og lokale seniorinitiativer på arbejdspladserne får derfor potentielt en større betydning for, at seniorer kan blive på arbejdsmarkedet.

TeamArbejdsLiv står for den del af det samlede projekt, som vi betegner for Praksisundersøgelsen. I første runde (2018-2020) og i anden runde (2020-2022) har vi ved hjælp af case-studier belyst seniorordninger og seniorers forhold i udvalgte virksomheder samt udarbejdet en rapport over livsfortællinger i skiftet fra job til pensionist.

De fem temarapporter i tredje runde af Praksisundersøgelsen i SeniorArbejdsLiv er:

- Seniorer og fleksibilitet i tid og rum
- Præstationsfremmende lønformer og fritvalgsordninger
- **Ledige seniorer der ønsker at komme tilbage på arbejdsmarkedet**
- Seniorer og organisationsforandringer
- Pensionerede medarbejdere der vender tilbage til arbejdsmarkedet eller skifter spor

De to andre delundersøgelser i SeniorArbejdsLiv er:

- *Medarbejderundersøgelsen*, der gennem en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse til arbejdende over 50 år, ledige over 50 år og personer, der har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet, belyser forhold som forventet tilbagetrækningsalder, seniorinitiativer på arbejdspladsen og forhold som kan forlænge tiden på arbejdsmarkedet.
- *Perceptionsundersøgelsen*, som gennem en stor repræsentativ survey til danske virksomheder og arbejdspladser belyser virksomhedernes holdninger til seniorer og initiativer rettet mod seniorer.

Det samlede projekt gennemføres i et samarbejde mellem Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Aalborg Universitet og TeamArbejdsLiv.

TeamArbejdsLiv, april 2024

1 INTRODUKTION

I en tid, hvor der bør være brug for arbejdskraften, er det interessant gennem interview med individer at belyse, hvordan 58+ årige ledige kæmper for at komme tilbage til arbejdsmarkedet.

Rapporten belyser ni seniorers forsøg på at komme tilbage på arbejdsmarkedet efter de er blevet afskediget eller deres ansættelser er udløbet. Rapporten belyser udelukkende seniorudfordringer på individniveau.

Fokus er på de interviewedes sidste/seneste job, hvordan de stoppede i deres seneste job, deres jobsøgning og motivation for at komme i arbejde samt barrierer og aldersdiskrimination.

Vores primære antagelse er, at det er svært for de ledige seniorer at komme tilbage til arbejdsmarkedet, og seniorerne er også rekrutteret ud fra, at de har været ledige og jobsøgende i en længere periode. Undersøgelsen viser derfor ikke overraskende, at det er svært for dem at komme tilbage, på trods af en ihærdig indsats og et stort ønske herom fra seniorer selv. Denne udfordring kan skyldes mange forskellige forhold, fx at arbejdsgiverne finder det mindre tillokkende at ansætte og fastholde seniorer, fx fordi de antages at være langsomme til at lære, at stille for mange krav og at være for dyr arbejdskraft.

En anden antagelse er, at de ledige seniorer oplever at blive diskrimineret på grund af alder. Det er imidlertid ikke alle dem, vi har interviewet, som oplever diskrimination på grund af alder. Men der er en fornemmelse af, at diskrimination forekommer. Det er dog ofte vanskeligt for en jobsøgende at erhverve sig faktisk viden om, hvorvidt aldersdiskrimination har indgået som årsag til, at de ikke blev tilvalgt til et job.

I forhold til spørgsmålet om diskrimination, er det en vigtig pointe, at det kan være legitimt for enhver arbejdsgiver at fravælge en kandidat, hvis vedkommende ikke er den bedst kvalificerede til jobbet, uanset alder. Ligesom arbejdsgivere fx kan have legitime årsager til at søge en aldersspredning, hvor en ældre medarbejder ikke passer ind. Det er dog fortsat væsentligt, at man som længerevarende ledig senior forsøger at vedligeholde sine kompetencer og færdigheder, hvis man ønsker at blive fundet relevant og komme i job igen. Flere interviewpersoner er også bevidste om dette, og gør deres for at holde sig opdaterede og attraktive.

Uanset hvilke udfordringer der er på spil, går der væsentlig arbejdskraft tabt, når seniorer, som gerne vil arbejde, og som har masser af erfaringer, viden og gåpåmod, er ledige i længere tid. Det er derfor værd at reflektere over, om det kan gøres lettere at være ledig senior i Danmark i dag og i så tilfælde hvordan.

Interviewpersonerne har selv nogle bud på dette. Det er alt fra oplysende til kulturændrende tiltag som fx at gøre opmærksom på, at det er et problem at være ledig og senior i Danmark i dag, og at gøre det mindre skamfuldt at være ældre. De foreslår også mere virksomhedsrettede og konkrete tiltag som at lade virksomheder annoncere mere tydeligt, at de tilbyder deltidsstillinger til seniorer, og at kunne få adgang til billigere opkvalificeringskurser, så man kan holde sig attraktiv på arbejdsmarkedet.

2 METODE

Rapporten består af fortællinger fra ni seniorer, der har gjort sig erfaringer med at være ledig i en sen alder og med at forsøge at komme tilbage på arbejdsmarkedet. De ni seniorer er alle akademikere, men de har beskæftiget sig inden for meget forskellige brancher, og de repræsenterer således både arbejde med mennesker, arbejde med produktion og arbejde med symboler. Det er alle personer, som ønsker at dele ud af deres erfaringer med at være ledige, fordi de mener, at det er vigtigt at sætte fokus på emnet.

Vi har rekrutteret interviewpersoner ved at række ud til faglige organisationer. DJØF's pensionistforening og Senior Erhverv har af flere omgange sendt vores forespørgsel om at deltage i interview ud i deres netværk. Vi har også rekrutteret interviewpersoner via egne netværk, hvor vi har haft kendskab til, at bekendte har gjort sig erfaringer med at være ledig i en sen alder. Vi har dog fundet flest interviewpersoner ved, at nogle af interviewpersonerne har haft kendskab til andre i deres netværk, som er i samme situation som dem selv.

Det betyder, at de ni interviewpersoner til en vis grad ligner hinanden, fx er de som nævnt alle akademikere, og flere af dem er også aktive i lokale netværk under Senior Erhverv Danmark (et netværk for jobsøgende over 50 år). Vi vurderer dog, at vi med de ni interviewpersoner stadig formår at vise et nuanceret billede af, hvad der er på spil for seniorer, der bliver ledige i en sen alder, og hvilke barrierer der er.

Det skal nævnes, at nogle af interviewpersonerne er nået eller når folkepensionsalderen kort efter, at de bliver ledige. Vi vurderer, at de stadig er relevante i denne undersøgelse, da de stadig er jobsøgende på interviewtidspunktet, fordi de mener at have noget at bidrage med på arbejdsmarkedet.

Rapporten er baseret på interviews med de ni seniorer. Interviewene er holdt ud fra en interviewguide som er udarbejdet på baggrund af viden opsamlet i tidligere runder af Senior-ArbejdsLiv samt generel viden på området. Interviewene er afholdt online på Teams eller på telefon, et enkelt ved fysisk fremmøde. Interviewene er optaget for senere at kunne skrive et meningskondenserende referat, hvor centrale passager er transskriberet fuldt ud. Interviewene har varet 50-85 minutter. Interviewpersonerne er informeret om, at de fremstår anonymiserede i rapporten.

Figur 1 viser en oversigt over de ni interviewpersoner fordelt på alder, køn, uddannelse og årsag til exit fra sidste job.

FIGUR 1: OVERSICHT OVER INTERVIEWPERSONER					
Al-der	Køn	Uddannelse	Årsag til exit	Ledighedsperioder	Antal ansøgninger/samtaler
63	K	Billedkunstner Ph.d.	Afskedigelse	3 år/2022-	+300/20
63	K	Cand.comm.	Afskedigelse	16 mdr.	+100/2
62	K	Biokemiker	Afskedigelse	9 mdr.	23/6
68	K	Ergoterapeut Master i voksenud- dannelse	Afskedigelse	12 mdr.	1/1
65	K	Jurist	Sygdom	3 år og 4 mdr.	+300/2
69	M	Typograf Master i kommunika- tion	Afskedigelse	2,5 år	50-70/10-20
60	K	Jurist	Afskedigelse	3 år	Mange begge dele
58	M	Bachelor i dansk litte- ratur og historie	Afskedigelse	Ca. 3 år	+200/5-10
65	K	Cand.merc.	Afskedigelse	3,5 år	+300/<10

3 ARBEJDSMARKEDSTILKNYTNING, SIDSTE JOB OG EXIT

I dette kapitel stiller vi skarpt på interviewpersonernes tilknytning til arbejdsmarkedet gennem deres liv, deres sidste job, og hvordan det skete, at de blev ledige.

De fleste af de interviewede har arbejdet hele deres liv, og vi præsenterer som det første fire typer af arbejdsmarkedstilknytning.

Herefter handler det om de interviewedes sidste jobposition. Nogle har haft den i en længere periode, andre et år eller to, inden de bliver ledige. Det gælder stort set alle interviewpersoner, at de bliver afskediget fra deres sidste job. Nogle bliver afskediget i forbindelse med organisationsforandringer, andre oplever at være udsat for usaglige afskedigelser.

3.1 Arbejdsmarkedstilknytning

Samtlige interviewpersoner er mennesker, som har arbejdet stort set hele deres liv, uden mange og længere ledighedsperioder. Nogle har haft faste stillinger i hele deres arbejdsliv, mens andre har været selvstændige eller arbejdet freelance, kombineret med faste stillinger. En enkelt interviewperson har haft mere vekslende beskæftigelse som ansat.

Faste ansættelser

Flere af interviewpersoner har haft faste ansættelser hele deres arbejdsliv, en enkelt med få korte ledighedsperioder. En har været i få ansættelser hen over sit arbejdsliv mens andre har skiftet job hvert 6-10 år. Der er flere, som stort set har holdt sig inden for sit job og kompetenceområde hele arbejdslivet men også et eksempel på en person, som aktivt søger af supplere sine juridiske kompetencer i retning af at arbejde med udsatte mennesker og sideløbende uddanne sig som konfliktmægler.

Selvstændige/freelance/ansættelser

Andre har været selvstændige eller arbejdet freelance en eller flere gange, kombineret med perioder med faste stillinger. En typograf har tidligere arbejdet som produktionsleder i filmbranchen og har siden taget en master i kommunikation. Det har ført til opstart af egen konsulentvirksomhed, hvor han har været beskæftiget i sammenlagt halvdelen af sit arbejdsliv. Han har også haft faste job, fx som underviser på en erhvervsskole. En anden har i løbet af sit arbejdsliv været selvstændig i fem år inden for projektledelse. Seneste faste ansættelse er på en kommunal arbejdsplads, som begynder som en tidsbegrænset stilling, men udvikler sig til, at hun er der i syv år. Sidste job er en deltidsstilling hos et privat konsulentfirma.

Vekslende beskæftigelse

En enkelt interviewperson har ikke haft en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, men har haft mere vekslende tilknytning i løbet af sit arbejdsliv. Interviewpersonen er uddannet billedkunstner og har i det meste af sit arbejdsliv arbejdet deltid, fx som underviser, og desuden arbejdet som udøvende kunster. Jobbet som underviser bringer hende til at tage en ph.d. på hendes seneste arbejdsplads, hvor hun er ansat i 17 år.

3.2 Seneste job og exit

Interviewpersonerne har fortalt om deres seneste job ved interviewtidspunktet – som ikke nødvendigvis er deres sidste job, da alle er aktivt jobsøgende. Og hvordan det skete, at de blev ledige.

Nogle har en forudelse eller forventning om, at de kunne blive afskediget, for andre kommer det som en overraskelse. Vi kan konstatere, at dem, der bliver overraskede, typisk er ansat i meget specialiserede funktioner eller har meget lang anciennitet i deres ansættelse.

Flere oplever den sidste tid frem mod afskedigelse som hård og ubehagelig. Enkelte er lettede over at blive afskediget, fordi det ikke længere er rart at være på arbejdspladsen. Det gælder primært interviewpersoner, som ikke er dybt økonomisk afhængige af at have et job, fordi de har pensionsordninger eller opsparinger, de vil kunne leve af.

Afskedigelse i forbindelse med organisationsforandringer

Flere interviewpersoner bliver afskediget i forbindelse med organisationsforandringer på arbejdspladsen, fx i form af opkøb af virksomheden, ny ledelse, spare-/fyringsrunder og tab af kunder. De bliver typisk afskediget samtidig med, at flere andre på arbejdspladsen også bliver det.

En biokemiker er ansat hos en lille dansk virksomhed, som bliver opkøbt og får ny ledelse. Interviewpersonen tror, at hendes ansættelse er sikret, da hun efter opkøbet skifter job internt, men det er ikke tilfældet.

...og så var der nogle af os der, der blev tilbage og fik tilbudt noget andet, men det viste sig så bare at være en midlertidig øvelse kan man sige fra de nye ejeres side. Halvandet år efter gik de nemlig i gang med en større oprydning i organisationen, fordi selvfølgelig kommer der et overskud på ledergangene, når man foretager sådan nogle opkøb, så det var egentlig nærmest forventet. Men jeg havde personligt troet, at nu fik jeg tilbudt det her, og så kørte det bare, men det gjorde det så bare ikke alligevel, og det var lidt ærgerligt.

Det ender med at interviewpersonen bliver afskediget, og det ærgrer hende især, fordi hun var i dialog med en anden virksomhed om et andet job, da hun tager imod det interne jobskifte.

En anden når at være ansat som sprogmedarbejder i 20 år på samme arbejdsplads, før han bliver afskediget. Flere medarbejdere med samme profession og lige så lang anciennitet bliver opsagt samtidig. Det er en lettelse at blive opsagt, da det ikke længere var rart at være på arbejdspladsen – bl.a. pga. en ny ledelse. Han har sparet tilstrækkeligt mange penge op til at kunne stoppe helt med at arbejde, men er stadig aktivt jobsøgende samtidig med, at han arbejder som interviewer ca. 10 timer om ugen.

Andre bliver afskediget i spare-/fyringsrunder. En finder et nyt job i et konsulentfirma, hvor hun er i et år. Hun stopper i konsulentfirmaet, da det projekt hun er ansat på, slutter, men oplever at have fået kontrol over eget liv efter sin afskedigelse. En anden fortæller, at han selv og de andre, der bliver afskediget, alle er over 50 år. Det får ham til at overveje, om afskedigelsen kan skyldes deres alder.

En bliver afskediget, fordi virksomheden mister en stor kunde. Han tror, at tabet af kunden er en undskyldning for at fyre ham, da han har en mistanke om, at virksomheden gerne vil af med de medarbejdere, der har været der længst.

Vi fik en ung chef på afdelingen, og det virkede som om, at jo længere man havde været der, desto dårligere var det. Vi fik en ny maskine, og vi kunne ikke alle oplæres samtidig, så os tre der har været der længst, var ikke med, og så blev to af os fyret, og den tredje gjorde ikke, men han var også tillidsmand.

Han bliver afskediget efter 11 år i virksomheden, samtidig med en anden kollega med lang anciennitet.

Oplevelse af usaglige afskedigelser

Flere interviewpersoner fortæller om at have været udsat for det de oplever som usaglige afskedigelser. En er ansat på samme arbejdsplads i 18 år før afskedigelsen finder sted. Interviewpersonen er fællestillidsrepræsentant for et voksende antal kolleger og varetager samtidig en kommunikationsstilling. Hun har mange kampe med ledelsen men opretholder en god relation til dem. Det ændrer sig, da en ny ledelse kommer til.

Det handlede om, at jeg var for stærk en TR, de gad ikke høre på mig mere. Der var kommet nogle nye ledere, som ikke havde respekten, de gamle (ledere) kunne være uenige, men havde altid respekt. Den sidste tid var ikke spor sjov, det gik ligesom ned gennem min faglige leder, de marginaliserede mig, de ville have et eller anden fagligt på mig, så de legitimt kunne sige mig op, det var ubehageligt. Derfor var det ikke det store chok, da det skete.

Interviewpersonen ender med at få en fratrædelsesaftale som 60-årig, og hun ved, at det er et kritisk tidspunkt at blive ledig på. Hun oplever, at hun stadig har noget at byde på fagligt, men er bevidst om, at det nok vil blive svært at få en ny kommunikationsstilling i en stor organisation, som den hun tidligere var i.

En anden bliver afskediget, fordi hun ifølge ledelsen har fortiet helbredsoplysninger. Interviewpersonen har en kronisk sygdom, som ikke medfører flere sygedage end gennemsnitligt, og hun mener derfor ikke, at hun er forpligtet til at oplyse om det. Begrundelsen for afskedigelsen er sygefravær, selvom hun ikke har haft én eneste sygefraværsdag i løbet af sit ene års ansættelse. Interviewpersonen mener, at afskedigelsen skyldes frygt for, at hun er for dyr at have ansat pga. den kroniske sygdom. Hun ender med at få erstatning for afskedigelsen og formår at komme i job igen inden hun bliver interviewet.

Andre årsager til exit

En enkelt interviewperson bliver skubbet ud af arbejdsmarkedet pga. sygdom. Hun er ikke ansat længe på sin sidste arbejdsplads før hun opdager, at noget i det fysiske/kemiske arbejdsmiljø gør, at hun konstant bliver syg. Interviewpersonen går over til at være vikar for at passe på sit helbred, hvilket gør det oplagt at få overstået en længe ventet knæoperation. Operationen giver dog nogle komplikationer som gør, at hun er længere væk fra arbejdsmarkedet end beregnet. Og da hun kommer tilbage og skal søge job, er det umuligt at lykkes med at få et job.

4 MOTIVATION FOR AT KOMME TILBAGE PÅ ARBEJDSMARKEDET

De interviewede er alle stærkt motiverede for at komme tilbage til arbejdsmarkedet. Ønsket om at have kollegaer, at få dækket de sociale behov samt de faglige udfordringer både i selve jobbet og som opstår i samarbejdet med kolleger, er væsentlige motivationer til at vende tilbage. Den økonomiske fordel ved at være i arbejde er en anden form for motivation.

De interviewede fortæller ikke om en motivation ad gangen, men har ofte flere motivationer blandet sammen og ind i hinanden på kryds og tværs. Derfor lader vi en række individer komme til orde over de næste sider.

En af de interviewede fortæller både om behov for intellektuelle stimuli og for det kollegiale både socialt og fagligt:

Det er for at få nogle input og holde hjernen i gang. ...jeg savner at have nogle kollegaer, både fagligt og rent socialt.

En anden har mest fokus på det kollegiale men er også tilfreds med, hvordan det har været de senere år, hvor hun har ernæret sig ved egne projekter.

Den anden fordel ved faste jobs er teamarbejdet. Når man arbejder i en organisation eller virksomhed, det har jeg kunnet savne.

En tredje fortæller om identitetstab ved at være ledig og dermed om den identitet, som ville blive generobret med et nyt job:

Det er et statusstab. Du har en anden pondus og rolle, hvis du sidder og siger jeg er leder, eller du har et spændende job, hvor du er vigtig. Og så pludselig er man langtidsledig. Jeg kan ikke en gang komme på kontanthjælp. Men det er et statusstab. Jeg synes det er vigtigt at nævne, det gælder de fleste mennesker, men meget os der har været dedikeret i forhold til vores arbejde. Jeg har altid defineret mig meget i forhold til mit arbejde, og når man så pludseligt, og det er jo pludseligt, så er der et identitetstab, der er så altomfattende. Det gør noget ved din psyke, og det tror jeg er det værste for alle os, der ikke kan komme i arbejde – fordi vi har identificeret os så meget med et spændende arbejdsliv igennem fire årtier.

Det var en lettelse da jeg fx hørte, at nogle bekendte, som også altid har haft høje stillinger, heller ikke kunne få arbejde igen. Der er åbenhed, når man er med andre i samme situation (kursus for ledige), men hvis man er et sted, hvor man kan tabe ansigt, tier man med det.

En fjerde fortæller om, at det går meget godt med at være ledig, hun har skabt sig en hverdag der fungerer. Og hun er tilmed lidt bekymret for, hvordan det ville være at blive kastet ud i et nyt job, men hun tænker hun vil klare udfordringen:

Jeg har jo gjort det til et arbejde at finde et arbejde, og jeg læser og jeg lærer, og jeg læser aviser, og jeg kommer uden for osv. Så egentlig har jeg det jo godt. Men det er jo ikke langtidsholdbart, så for mig ville den første tid være lidt hård tror jeg, men jeg kender også mig selv, så jeg vil jo bare kaste mig over opgaven og så finde ud af det. Og nyde at være i gang – det er der ingen tvivl om, og jeg vil nyde også at komme ind og finde ud af, hvordan ting hænger sammen i et nyt firma og skabe noget netværk i det og sådan noget. Det ville jeg glæde mig over.

En femte siger, at det ville betyde alt at komme i arbejde igen. Der er særlig fokus på at få kolleger, at komme økonomisk på fode og bruge sin faglighed og evner.

Alt. Som jeg har sagt før har jeg ikke det store sociale liv, så at få nogle kolleger og nogle kunder eller gæster man kunne snakke med. Få nogle penge. Ikke føle sig presset økonomisk. Det er ikke særlig sjovt. Specielt da inflationen begyndte at tage fart, jeg slås med pensionisterne om madvarer på sidste salgsdato nede i supermarkedet.

Det er også vigtigt at bruge sine evner, jeg synes det er spildt. Nu taler man meget om, at vi skal genbruge ting for klimaet, men jeg bliver jo heller ikke brugt. Jeg går og er til spilde.

En sjette har fokus på det faglige, på økonomien og på det sociale:

Jeg kan godt lidt at bruge mit fag, og så motiverer det mig altså også det der med at hjælpe andre. Når jeg tager telefonen eller åbner en mail ved jeg aldrig hvad der sker med resten af dagen. Uvisheden, jeg synes den er spændende.

Jeg skal jo også betale husleje og købe rugbrød.

Jeg kan godt lide at have kollegaer. Jeg har en god ven, der er selvstændig, det kunne jeg ikke tænke mig, jeg sætter pris på både den faglige sparring og den sociale hyggesnak med mine kollegaer. At min faglighed kan bruges.

En syvende er over den officielle pensionsalder, men savner et job. Det er det kollegiale men især det at kunne bruge sin faglighed og føle sig til gavn for samfundet, som er i spil:

Det jeg savner ved at gå på arbejde, er det kollegiale, det savner jeg, have kolleger og have nogen at lave noget meningsfuldt med. ... hvis nu min gamle arbejdsplads ringede og sagde, at de godt kunne bruge mig til et eller andet, det kræver ikke meget transport og faren rundt – det ville jeg helt sikkert sige ja til. Jeg tænker godt jeg kan arbejde, jeg synes det er lidt spild. Jeg føler mig ikke nedslidt. Jeg har jo kastet mig over alt muligt andet. Hvis der går for lang tid, mister jeg interessen for så fylder noget andet i mit liv. Den opsøgende del bliver nok mindre og mindre fordi, at man tænker det går meget godt, og når man lige har vænnet sig til det er det også ret fedt.

Ja og få lov at bruge 40 års erfaring. Man ved nogle gange, at det der kan jeg også gøre, og vil måske kunne gøre det bedre. Man føler man kan en masse ting, men det er ikke noget folk vil bruge til noget, det er lidt ærgerligt.

5 FORSØG PÅ AT KOMME TILBAGE PÅ ARBEJDSMARKEDET

I dette kapitel ser vi på interviewpersonernes forsøg på at komme tilbage på arbejdsmarkedet og de barrierer, som de møder i forsøget på at komme i job igen. Fælles for alle vi har interviewet er, at de har brugt mange kræfter på at komme tilbage, og de fleste har fået mange afslag.

Vi har delt materialet op i tre grupper:

- Dem, der søger inden for egen branche og kompetenceområder og bliver ved med at gøre det, selvom ledighedsperioden bliver lang. Der er en tendens til, at det er personer, der i forvejen har haft en arbejdsmarkedskarriere afgrænset inden for et smalt fagligt felt.
- Dem, der søger bredere end egen branche og kompetenceområde. I begyndelsen af ledighed søger de ofte smalt inden for egen branche og kompetenceområde, men når ledighedsperioden bliver længere, søger de bredere.
- Dem, der er nået pensionsalderen, og ikke tilmeldt et jobcenter/dagpengesystem og stadig er jobsøgende, fordi de mener at have noget at tilbyde på arbejdsmarkedet. De har erfaringer med, hvordan det er at forsøge at komme tilbage på arbejdsmarkedet i en sen alder.

Til sidst i kapitlet ser vi på barrierer i forhold til at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

5.1 Dem, der søger inden for egen branche og kompetenceområde

Der er flere eksempler på interviewpersoner, som stort set kun søger inden for det område de er uddannet til og har beskæftiget sig med. En jurist har udelukkende søgt stillinger, der ligner hendes tidligere. Interviewpersonen er overbevist om, at det kun er i den type job hun er attraktiv for en arbejdsgiver, fordi hun er ekspert i lønmodtageres rettigheder. Hun har været ledig længe (> tre år), men kommer til mange samtaler. Det lykkedes til sidst at få et tidsbegrænset vikariat i en fagforening.

En biokemiker søger også kun inden for egen branche og kompetenceområde.

Jeg søger meget skarpt der, hvor jeg kan se, at der er en chance. Hvor andre måske søger lidt bredere.

Interviewpersonen har søgt uden for egen branche en enkelt gang, da en headhunter henvendte sig angående en projektlederstilling. Men hun erfarede at jobbet var for lavt lønnet i forhold til at hun er senior, og hun har ikke søgt uden for egen branche siden. Det skal nævnes, at interviewpersonen har været ledig i relativt kort tid (< et år). Hun er meget optimistisk men også klar over, at det kan se anderledes ud efter længere tids ledighed. Dog vil hun ikke gå på kompromis med sin værdighed.

Men nu har jeg heller ikke sendt 200 ansøgninger af sted endnu, og jeg har ikke slået hovedet mod en mur, og jeg er lidt mere sådan, altså der er et og andet sted også noget værdighed, altså der er grænser for, hvad jeg vil stå model til.

Den interviewede er da også i en privilegeret situation, da hun har fået løn længe efter sin afskedigelse og har tegnet en lønsikring som back up.

En master i kommunikation oplever at have søgt bredt men udelukkende job inden for eget kompetenceområde. Interviewpersonen ønsker at arbejde selvstændigt, som han er vant

til, hvis han skal have et arbejde. Før covid-19 var han ledig første gang, og valgte efter længere tids jobsøgning at gå på pension, fordi han ikke kunne få job.

Før coronaen, der søgte jeg også job, og det var fordi jeg ikke kunne få et job, at jeg valgte at gå på pension. Det nåede jeg så at gøre i et års tid. Jeg har absolut oplevet udfordringer med at få job.

Efter et år som pensionist bliver det muligt at følge med sin kone til Norge, hvor de begge får job på et universitet. Da den stilling udløber, er han rundet 70 år, men han oplever sagten at kunne arbejde nogle år endnu. Interviewpersonen søger derfor igen job, men det er lige så svært at finde et job som første gang han var ledig. Han overvejer derfor at blive selvstændig igen.

5.2 Dem, der søger bredt

De interviewpersoner, der har været ledige i længst tid, har typisk været nødt til at søge bredere end inden for egen branche og kompetenceområder for at leve op til kravet om at være aktivt jobsøgende (to job om ugen).

En jurist fortæller om at være blevet meget kreativ i sin jobsøgning efter at have været ledig i mere end tre år, hvor hun har søgt over 300 jobs og kun været til to jobsamtaler. Interviewpersonen går rundt til forskellige institutioner i sit lokalområde og tilbyder sig som tilkald- eller ferievikar, da hun tidligere har arbejdet i institutioner. Hun får dog ikke én eneste tilbagemelding.

En interviewperson med en humanistisk bacheloruddannelse, som i mange år har beskæftiget sig inden for industrien, søger også bredt, uden for egen branche og kompetenceområder.

Hvis du så listen over jobs jeg har søgt. Selvfølgelig er mange i industrien, men så har nogen passet på min gamle uddannelse, og så har jeg søgt noget der slet ikke har noget med det at gøre, jeg har også søgt noget som bedemand.

Den interviewede fortæller videre om også at have søgt job i supermarkeder, men at det kun er lykkedes at komme til en enkelt samtale. Dagpengeperioden er løbet ud, og han lever af sin opsparing samt et ledsagerjob 15 timer om måneden. Situationen er ikke holdbar økonomisk, hvorfor interviewpersonen meget gerne vil finde et deltidsjob i servicebranchen, som kan kombineres med ledsagerjobbet, som han meget nødt vil opgive.

En tredje interviewperson har været i dagpengesystemet i tre et halvt år og har solid erfaring med at søge bredt. Han har i mange år arbejdet med sprog og er uddannet cand.merc.

Jeg har også skrevet masser af ansøgninger, fordi jeg skulle, og så har jeg fundet noget, hvor jeg godt kunne byde ind med et eller andet. Jeg skal søge to, så jeg er nødt til at kaste mig ud i et eller anden vanvittigt. Nu har jeg det på den måde, at det der kommer ud af huset, der er noget jeg kan stå inde for. Jeg sidder ikke bare og fyrer et eller andet af. Jeg kan godt stå inde for det jeg skriver.

Den interviewede fortæller videre om at blive presset af jobcentret til at søge job, som han ikke føler han kan stå inde for, fordi han ingen erfaring har med det – bl.a. som sælger i butik. I dag søger interviewpersonen ikke længere job, da hans dagpengeperiode er slut, men han holder øje med om noget interessant skulle dukke op. Han har et freelancejob som interviewer 10 timer om ugen for at få nogle input udefra og holde hjernen i gang.

5.3 Dem, der står uden for dagpengesystemet

Nogle interviewpersoner har selv valgt at stå uden for dagpengesystemet eller det er ikke relevant for dem, fordi de har nået folkepensionsalderen kort tid efter de er blevet ledige.

En af dem er 68 år, uddannet ergoterapeut og har en master i voksenuddannelse. Interviewpersonen bliver afskediget i forbindelse med en sparerunde men får kort tid efter en tidsbegrænset stilling i et privat konsulentfirma. Da stillingen udløber, lever hun af sin pension og undgår på den måde dagpengesystemet. Hun er ikke meget opsøgende i forhold til at komme i job, da hun ikke har behov for det økonomisk, men samtidig føler hun det er lidt spild, at hun ikke arbejder.

Jeg tænker godt jeg kan arbejde, jeg synes det er lidt spild. Jeg føler mig ikke nedslidt. Jeg har jo kastet mig over alt muligt andet. Hvis der går for lang tid, mister jeg interessen, for så fylder noget andet i mit liv. Den opsøgende del bliver nok mindre og mindre, fordi man tænker det går meget godt, og når man lige har vænnet sig til det, er det også ret fedt.

På interviewtidspunktet er der gået 12 måneder siden interviewpersonen stoppede med at arbejde, og hun har primært forsøgt at komme tilbage i job ved at søge midler til projekter, som ikke er blevet til noget. Hun udelukker ikke, at hun bliver mere opsøgende igen på et tidspunkt, hvis hun kommer til at kede sig. Men omvendt gider hun ikke at blive afvist pga. sin alder, som hun har oplevet, at andre på samme alder bliver.

En anden er 63 år og billedkunstner. Interviewpersonen er i princippet stadig ledig, men er holdt op med at søge job, da det på trods af en bred jobsøgning og mange samtaler ikke er lykkedes at komme i job igen. I stedet forsøger den interviewede at få gang i sin kunstneriske karriere ved hjælp af sit netværk. Det kan lade sig gøre, fordi hun har en ægtefælle, hvis pension de kan bruge af, og fordi de har solgt en lejlighed. Samtidig har hun job på en aftenskole og andre småjobs ved siden af. For denne interviewperson er det en stor lettelse af være trådt ud af systemet og fokusere på kunsten.

Jeg er billedkunstner og har mit atelier, og vil gerne kunne leve af det, men jeg behøver ikke undervise, jeg er ikke arbejdsløs på den måde. Det har været skønt at komme ud af systemet så jeg kan lave udstillinger uden at sige, at jeg ikke gør det. Jeg kan udstille og sælge hvad jeg vil, og det har jeg også gjort.

5.4 Barrierer i forsøget på at komme tilbage på arbejdsmarkedet

Fra stort set alle interviewpersoner hører vi, at de møder mange barrierer i forsøget på at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Det er barrierer som at blive vurderet som overkvalificeret, stigmatisering af ledige, urimelige vilkår i arbejdet samt manglende og/eller forældede kompetencer. Den vigtigste barriere aldersdiskrimination, bliver behandlet som et selvstændigt tema i kapitel 7.

At blive vurderet som overkvalificeret

Nogle oplever det som en stor barriere, at de er for overkvalificerede til flere af de job, som de er nødt til at søge, hvis de skal efterkomme jobcentrets krav om at søge to job om ugen. En biokemiker, der kommer fra en lederstilling, fortæller om gerne at skulle ind på samme niveau i en ny stilling. Men når interviewpersonen søger job, hvor hun ville skulle referere til en, som sidder i et job, som hun i virkeligheden selv skulle have haft, får hun at vide, at hun er for overkvalificeret.

Nu har jeg søgt et par stykker og fået direkte at vide, du er simpelthen for overkvalificeret, så overkvalifikationen gør, at man er lidt låst, og det er så klassikeren tror jeg, for mellemløberen, at så sidder du fast.

Interviewpersonens oplevelse er, at en yngre og mere usikker profil ikke tør ansætte hende, selvom der måske er opbakning fra organisationen, fordi årelang erfaring gør hende for 'tung' at ansætte. Konsekvensen er en oplevelse af at blive lidt låst i sin jobsøgning.

Så det er et element af at være oppe i årene og det med at have en seniorprofil, at man bliver lidt låst på, hvor man kan komme ind i organisationen, og så bliver der selvfølgelig færre jobs, og så bliver det sværere at komme ind.

En billedkunstner har i tre år som ledig oplevet, at det er en barriere at have en ph.d. Interviewpersonen har længe villet være fint tilfreds med et administrativt job, og hun har søgt en lang række jobs uden for eget fagområde men uden held. Hun tror, at mange arbejdsgivere tænker, at hun ikke for alvor gider jobbet, så snart de læser, at hun har været forsker. Inden den interviewede trækker sig ud af dagpengesystemet, gør hun sig derfor overvejelser om at slette at hun har en ph.d. fra sit CV, når hun søger job.

Stigmatisering af ledige

I flere interview hører vi, at det er tabubelagt at være ledig. Det er ikke som sådan en barriere i forhold til at komme tilbage på arbejdsmarkedet, men det er noget, som interviewpersonerne lægger mærke til. En interviewperson, der har en humanistisk bacheloruddannelse, fortæller:

Når jeg snakker med fremmede mennesker, og nævner jeg er ledig, er det som om stemningen ændrer sig.

Han oplever, at der er behov for et ændret syn på det at være senior og i endnu højere grad på det at være arbejdsløs, for man lidt mister sit gåpåmod, når man bliver set ned på, særligt når man har været arbejdsløs i længere tid. Stigmatiseringen sker også i medierne, hvor interviewpersonen oplever konstant at få vide, at der er fuld beskæftigelse. Han er meget bevidst om, at der i visse brancher er massiv arbejdsløshed, men disse job søger han ikke, for hans fysik kan ikke holde til det. Desuden vil være spild af tid at søge dem, fordi ordlyden i stillingsopslagene ofte er, at man "bliver en del af et ungt team" – underforstået at man selv skal være ung.

En interviewperson med en kandidatgrad i kommunikation oplevede især stigmatisering omkring det at være ledig og senior under covid-19 pandemien. Hun fandt det provokerende, at det blev meldt ud i medierne, at arbejdsreserven nu var kommet ud, og at man havde gang i alle, for hvad var hun så, når hun ikke var i job? Interviewpersonen mener, at det bør anerkendes, at man kan føle sig klemt ved sådanne udtalelser, når man er senior og står uden for arbejdsmarkedet.

Urimelige vilkår i arbejdet

I forsøget på at komme tilbage på arbejdsmarkedet, er der flere interviewpersoner, som oplever at blive tilbudt job, som de ikke ønsker at tage imod, fordi både løn og vilkår i arbejdet er urimelige. Det betyder noget for dem at bevare deres værdighed på trods af, at de gerne vil i job igen.

På et tidspunkt kommer jeg i praktik i (xx) og bliver faktisk tilbudt en fastansættelse bagefter, men der er vilkårene så urimelige, at jeg takker nej. A-kassen

kunne godt se det, og jeg blev derfor ikke straffet for at sige nej. ...Der var ikke midler til det, det var meget urealistisk.

En anden fortæller om et job, som er alt for lavt takseret i forhold til at være senior, og som hun derfor ikke går videre med. Samtidig tror interviewpersonen, at en meget væsentlig grund til, at seniorer bliver afskediget er, at de er for dyre at have ansat.

Man er røget op i en prisklasse, hvor man skal kigge på, at man kan få to for min pris. "Hvad så med den erfaring, hvor meget skal vi (virksomheden) egentlig have af erfaring? Vi har også brug for nogle, der går ind og tager slavearbejdet..., og vi kan ikke sidde og lave strategier hele tiden. Altså, der skal være nogle til at være operationelle, ikke?"

På interviewtidspunktet er den interviewede i dialog med en virksomhed om et job, men også her er hun nødt til at gå på kompromis, ikke med løn men med transporttid. Hun ser dog muligheden som et springbræt til at søge videre, da det trods alt er lettere at få job, når man er i job.

Manglende og/eller forældede kompetencer

Andre fortæller om at mangle kompetencer eller færdigheder, som bliver krævet i nogle af de job, som interviewpersonerne ellers gerne ville søge. Det er alt fra meget praktiske kompetencer til sociale medier og IT.

Der er nogle lagerjobs jeg ikke kan få, fordi det kræver truck-kort. Jeg har prøvet tage kørekortet, men dumpede den praktiske to gange.

Sociale medier fylder en del inden for kommunikationsområdet i dag, og jeg ved andre seniorer har bygget noget ovenpå, men jeg kan mærke jeg har en iboende modstand – det gider jeg ikke. Jeg føler det er et kapløb mod tiden, der vil altid være yngre mennesker, der er bedre end jeg nogensinde vil blive.

I den forbindelse hører vi også, at jo længere man tid man er ledig, jo sværere bliver det at vedligeholde sine kompetencer og være en attraktiv arbejdskraft for arbejdsgiverne. En interviewperson, der når at være ledig i over tre år, fortæller:

Tiden ændrer sig også hele tiden, så der er en masse forandringer, nu bruger man måske computer eller lignende. Jo længere tid arbejdsmarkedet ikke bruger vores arbejdskraft, jo mindre attraktive bliver vi.

Man mister så meget. Fx har jeg stor fondserfaring, men nu er der nye ting man kan søge, det ændrer sig hele tiden. Så hver måned men er væk, daler ens kompetencer.

Forskellige veje videre

Som konsekvens af de barrierer, som interviewpersonerne oplever i forsøget på at komme tilbage på arbejdsmarkedet, tager de nogle forskellige veje videre i deres liv. De lykkes alle med at finde noget at beskæftige sig med og bruge deres energi på, fordi de ikke ønsker, at deres erfaringer, kompetencer og passion skal gå til spilde. Men der er forskellige veje til at gøre brug af det, som de kan.

En del interviewpersoner lykkes med at få job som fx interviewer, ledsager, underviser på aftenskole eller censor. Det er alle jobs, som er få timer om ugen, måneden eller året. For nogle er dette fint og tilstrækkeligt, fordi de har mulighed for at forsørge sig på anden vis og

samtidig bruge energi på noget, som de brænder for, fx kreativ udfoldelse. De har det sjovt med jobbet, fordi det giver dem mulighed for at tale med andre mennesker og i nogle tilfælde at beskæftige sig med noget, som de har erfaringer med. En af interviewpersonerne fortæller:

Det eneste jeg har opsøgt, er, at jeg har meldt mig til censorkorpset, da jeg har undervist i mange år, og det kunne jeg godt være mere opsøgende til, det synes jeg var sjovt.

Jeg ikke jeg tager et rengøringsjob for at komme på arbejdsmarkedet. Det skal være noget, hvor jeg synes jeg kan bruge noget af det jeg kan.

Andre af de interviewpersoner, der lykkes med at finde et job på få timer, har behov for at finde supplerende jobs eller et reelt fuldtidsjob for at kunne klare sig økonomisk. De kan ingen understøttelse få og er endnu ikke nået pensionsalderen, så de går andre veje som fx at tage lån i sin bolig eller helt at sælge sin bolig for at få det til at løbe rundt med den beskæftigelse, som de kan få.

Nogle bliver demotiverede af igen og igen at blive valgt fra i deres jobsøgning. Det betyder dog ikke, at de giver op på at komme i en eller anden form for beskæftigelse. Flere af interviewpersonerne begynder i stedet at overveje og/eller forsøger at blive selvstændig. Det er alle interviewpersoner, som brænder for et projekt – hvad enten det er kunstnerisk, formidlingsmæssigt eller noget tredje – og det gælder ikke kun de interviewpersoner, der tidligere i deres liv har gjort sig erfaringer med at være selvstændige. En fortæller:

...den ene af lejlighederne laver vi til et mindre kursussted, hvor jeg kan opslå de her ting jeg kan, få andre ind og undervise og lave gallerivirksomhed også. Hvor jeg arrangerer nogle udstillinger, og det har jeg faktisk også gjort gennem min karriere.

Det med at organisere og få noget op og stå synes jeg er vældig spændende.

Andre igen er på interviewtidspunktet i dialog med en arbejdsgiver om et job eller er i en midlertidig fuldtidsbeskæftigelse.

Der er også flere, som gør en indsats for at udbrede kendskabet til udfordringerne ved at være ledig senior ved at engagere sig i og bruge tid på netværket Senior Erhverv.

6 ALDERSDISKRIMINATION

Aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet dækker over, at nogle virksomhedsledelser helst undlader at ansætte seniormedarbejdere og i stedet foretrækker at ansætte yngre. Det vil typisk være arbejdssøgende seniorer (og arbejdsmarkedsforskere), der argumenterer for at denne praksis eksisterer, mens virksomhedsledelser vil være mindre tilbøjelige til at anerkende begrebet og den praksis, som det beskriver.

I den kvantitative forskning om seniorer spørges virksomhedsledere typisk ind til en række spørgsmål, der tænkes at tjene som indikatorer for aldersdiskrimination. Undersøgelsen "SeniorArbejdsLiv i et arbejdsgiverperspektiv" spørger fx ind til om "følgende karakteristika er typiske for medarbejdere, der er henholdsvis +60 år og 30-40 år" og kommer bl.a. frem til, at dem over 60 bliver anskuet som meget mere loyale og pålidelige, mere fleksible og med lidt bedre sociale færdigheder end de 30-40 årige. Mens de 30-40 årige vurderes til at være meget bedre til at lære nyt, til at beherske ny teknologi, har et bedre fysisk helbred og er lidt mere kreative end de, der er over 60.¹

Medarbejderundersøgelsen i SeniorArbejdsLiv fra 2020 viser, at 31 procent af de ledige og 7 procent af de arbejdende i undersøgelsen har oplevet at blive diskrimineret på arbejdsmarkedet på grund af alder.²

I denne interviewundersøgelse har vi spurgt de interviewede ledige, om de har oplevet aldersdiskrimination. Flere gør opmærksom på, at de ikke har adgang til den ansættendes motivation til ikke at vælge dem selv til jobbet, og alt efter jobbet karakter vil det ofte være svært at få adgang til viden om, hvem der blev ansat i stedet for dem selv. Der er derfor en risiko for, at det de interviewede siger og fortæller, også relaterer sig diskursivt til aldersdiskrimination og ikke kun til egne erfaringer og egen viden. Alligevel finder vi det interessant at belyse, hvilke overvejelser og refleksioner, som de ledige seniorer gør sig i forhold til aldersdiskrimination.

Ingen oplevet aldersdiskrimination

Flere siger, at de ikke selv har bemærket aldersdiskrimination i relation til egen jobsøgning som ledig senior.

En af interviewpersonerne oplever personligt, at alder giver pondus i jobbet. I forbindelse med en jobansøgning, hvor han var blandt de to sidste, blev han fravalgt, fordi man valgte at ansætte en 63-årig, som lige havde de rette kompetencer.

En anden fortæller, at hun på sin seneste arbejdsplads oplevede, at der var en respekt omkring hende, fordi hun var ældre. Hun følte, at de yngre kolleger så lidt på hende som en mor. Hun ræsonnerer sig frem til, at der er en tilstrækkelig høj grad af psykologisk tryghed på arbejdspladsen, så er det muligt at rumme, at nogle er lidt halvgamle.

Aldersdiskrimination fra ledere

Der er en række eksempler på oplevet aldersdiskrimination fra ledere blandt de interviewede.

¹ www.seniorarbejdsliv.dk/wp-content/uploads/undersogelse2022.pdf

² www.seniorarbejdsliv.dk/wp-content/uploads/SAL_rapport_final_03.09.21.pdf

En interviewperson, der arbejder frivilligt med at opsøge virksomheder med ledige jobs med henblik på at få virksomheden til at overveje at ansætte en senior, fortæller om en virksomhed, hvor de søgte en bogholder:

...og så kommer vi ind på alderen, hvor hun siger, at vedkommende ikke skal være over 50. Så fik vi en diskussion om hvorfor, og det er jo alle de der fordomme der kommer op.

Fordommen er, at ældre er mere syge og har skavanker. Og der må jeg sige hvad med unge med børn, der altid er syge og de er selv syge. Så kan det være sådan noget som IT, ældre er dårlige til det og ikke fulgt med udviklingen. Der er vi forskellige, der er seniorer, der netop har de udfordringer, men tager man en yngre gruppe er der også unge, der har samme problem. Man kan ikke generalisere. Vi sagde jo hun kunne henvende sig til Senior Erhverv for at finde en medarbejder. Det var hun ikke interesseret i.

Samme interviewperson fortæller videre, at han i sin egen jobsøgning ikke vil spørge til, hvorvidt det at blive fravalgt er relateret til alder. Det vil han ikke, fordi han tror, at mange virksomheder vil benægte, at alder har en betydning for, hvem de vælger at ansætte. Det tyder på, at han er ret overbevist om, at aldersdiskrimination finder sted, men at det er umuligt at få virksomhederne til at indrømme det, og derfor giver det ingen mening at spørge ind til det.

En anden interviewperson har oplevet at blive afskediget, og at der efterfølgende blev ansat en yngre medarbejder i en deltidsansættelse i det samme job. I et andet tilfælde søgte hun et job, hvor hun nemt havde adgang til viden om, at den der blev ansat i stedet for hende, var i 40'erne.

En tredje interviewperson taler om, at politik på hendes seneste arbejdsplads er at få folk ind mens de er unge og forme dem, og at det derfor er svært at komme ind, hvis man er over en vis alder.

En fjerde interviewperson har været til samtale på to jobs og fik under samtalen spurgt sig frem til, hvor meget alder betød for ansættelserne. Han fik ikke jobbene og reflekterer over forløbet og kommer frem til, at alder alligevel har haft en betydning:

Nej, jeg har svært ved at forklare andet end alderen har betydet noget. Det er kun fornemmelse, jeg har ikke hørt det i tale eller på skrift. Når jeg ser på hvilke kvalifikationer vedkommende, der har fået jobbet har, og sammenligner, må jeg sige "nå okay". De kan ikke mere, men de har det fortin, at de er yngre.

En interviewperson, som ikke selv har oplevet aldersdiskrimination, fortæller, at hun oplever, at andre taler om aldersdiskrimination. Det gælder fx en af hendes gode venner som siger, at når man er blevet ledig og er over en vis alder, så får man kun vikariater. Og som deltager i et kommunalt forløb har hun oplevet, at de andre deltagere oplevede, at de ikke blev kaldt til samtaler på grund af deres alder.

Headhuntere som bærere af aldersdiskrimination

En interviewperson var selv med til at ansætte i hendes seneste job. Hun fortæller, at hun oplevede aldersdiskrimination hos de headhuntere, der var knyttet til ansættelsesprocessen.

Jeg havde endda to forskellige headhuntere på, fordi det var så svært at finde den der profil, så finder de endelig to kandidater, som de præsenterer for mig. Den ene lidt yngre, som er lidt skæv i forhold til jobbet, men har et godt drive. Og den anden siger de så til mig, inden jeg møder hende hun er bare... sidder lige i øjet og på papiret, så var hun bare perfekt, men "men" siger de så, hun er 62 år, så de trak den helt ned lige med det samme over for mig, og det var headhunterne.

Samme interviewperson har selv haft headhuntere på i forbindelse med egen jobsøgning. Hun fortæller:

... jeg er jo så 61... hmm ja, det bliver svært, siger han så. Det er ikke umuligt, men det bliver svært. Du skal have en masse møder, siger han så, så man bliver konfronteret med, at puha det er ikke godt vel.

Kompetencer

En af de interviewede argumenterer sig i forbindelse med to stillinger hun søgte, men ikke fik, frem til, at de der blev ansat i stedet for hende enten havde større eller andre kompetencer end hende selv. Det er kompetencer, som hun godt kan se, er relevante til jobbene. Men hun mener også, at hun selv havde kompetencerne til at varetage de to jobs.

En anden af de interviewede taler om kompetencer på en noget anden måde, når hun beskriver, at yngre kan synes, at seniorer er irriterende på arbejdspladsen, fordi de har prøvet meget og ved meget og måske forekommer bedreviddende. Hun *gider ikke være en, hvor de tænker hvornår går hun på pension*. Og fortæller, at hun selv har mødt mange af den type i hendes eget arbejdsliv. Hun undlader bevidst at søge jobs, hvor der er mange unge ansatte, netop for at undgå, at de unge ser på hende, som en der burde være stoppet med at arbejde – og for at undgå at blive diskrimineret.

...jeg er helt sikker på det er sådan, og derfor vil jeg ikke søge noget, hvor der står 20 år yngre og søger den samme stilling – så er jeg helt sikker på at blive diskrimineret.

Løn

Et sidste aspekt, der konkurrerer med aldersdiskrimination som forklaring på at blive fravalgt, er løn. Et par af de interviewede er inde på, at seniormedarbejdere er dyrere i løn end yngre medarbejdere. Når en virksomhed ansætter en yngre medarbejder i stedet for en senior, kan det skyldes, at den yngre er billigere i løn end den ældre og altså ikke alder som sådan.

7 DRØMMENE OG FREMTIDEN

De interviewede er spurgt om, hvad deres drømmescenarie er i forhold til hvad de gerne ville arbejde med og i hvilken beskæftigelsesgrad, hvis de selv kunne vælge. Samtidig er de spurgt om, hvad fremtiden vil byde på, ud fra de realiteter, som de ser.

Variationen i drømme er store både hvad angår arbejdstid, om det skal være fastansættelse eller freelance, og om jobbet skal være inden for eget tidligere fagområde, eller om det kan være inden for et andet fagområde.

Deltidsjob – blive i eget fagområde

En kommunikationsuddannet som blev afskediget fra sit fuldtidsjob kunne tænke sig at arbejde deltid ved at have et par workshops om måneden eller en om ugen, og med forberedelsestiden vil det svare til et deltidsarbejde. Hun fortæller, at hvis hun skulle blive tilbudt et fuldtidsjob, så skulle hun nok klare det, men:

Jeg tror det for mig vil være mere behageligt og være mere glædesfyldt, hvis jeg fik et deltidsjob. Det fleksible arbejdsliv er sgu drømmen.

Hun ønsker ikke at trække sig helt tilbage fra arbejdsmarkedet for som hun siger:

Jeg synes jeg har en masse at give stadig, så jeg synes det er forkert jeg bare trækker mig tilbage, det strider lidt imod mig at gøre.

Nå hun kan tillade sig at drømme om deltidsjob men også erkende, at hun måske slet ikke får et job inden folkepensionsalderen, så skyldes det, at hun er del af et par af to akademikere med gode pensionsopsparinger, som betyder en relativ høj økonomisk sikkerhed.

En kvinde, som gennem sit liv har levet af kunst – både som udøvende og som ansat som fx underviser – har også halvtidsjobbet som et drømmescenarie, men er selv hurtig til at skyde drømmene ned igen. Det som trækker i at få et halvtidsjob, er faglig udvikling og kolleger. I sin nuværende løse tilknytning til arbejdsmarkedet møder hun dem som hun underviser, men hun mangler kolleger.

...fx have noget tilsvarende jeg havde på (anonymiseret) skolen, måske ikke fuld-tid, men halvtid. Faglig udvikling og have kolleger man kan udvikle sig sammen med. Men jeg får ikke et job på designskolen eller noget som helst sted som 63-årig.

I forhold til den mere nære og konkrete fremtid, er hun ude af det offentlige dagpengesystem og oplever det som en lettelse, fordi hun fx kan arrangere en kunstudstilling uden at skulle søge om det i Jobcentret. De aktuelle planer peger i retning af lidt ekstern undervisning, galleri med egne udstillinger, eget kursussted – alt i alt en sammenstyknings af forskellige aktiviteter, som til sammen kan give et livsgrundlag.

Deltidsjob eller selvstændig inden for eget fagområde

En mand, som er ved folkepensionsalderen, har et drømmescenarie:

Det er sådan en halvtidsstilling med et projekt. Det er et projekt med fondsfinansiering, som kører i 3-3,5 år. Det vil jeg været helt frisk på, der er ikke noget der.

Når han har den drøm, er det fordi han gerne vil bruge noget af det, han kan. Han og hans kone har også en konkurrerende drøm om at sætte penge i en landejendom og bruge den til erhvervs-mæssige kurser. Og de to drømme kan ikke kombineres – hvis drømmen om landejendommen skal realiseres, er der ikke plads til halv tid.

Drømmen om landejendommen med kursusvirksomhed synes at være tættere på den mulige fremtid end halvtidsstillingen. Der er allerede lagt planer.

Mere generelt savner han halvtidsjob til seniorer.

...så behøver jeg ikke fuldtid, men kunne godt tænke mig et halvtidsjob – det tror jeg mange seniorer godt kunne forestille sig. Hvis der havde været den slags jobopslag, så havde jeg nok søgt dem også, måske primært søgt dem.

Deltids- eller fuldtidsjob, åben for brancheskift

En kvinde, som er på vej ud af en tidsbegrænset stilling med arbejde en dag om ugen, er i sit drømmescenarie åben både for deltid- og fuldtidsbeskæftigelse.

På den ene side ser hun en mulighed for at stykke sit livsgrundlag sammen ved at stykke forskellige småansættelser sammen inden for hendes nuværende kompetenceområde. Hun forestiller sig, at en arbejdsuge på gennemsnitlig tre dage vil kunne give hende en anstændig løn, som hun kan leve af.

På den anden side kunne det også være en fuldtidsbeskæftigelse inden for hendes eget kompetenceområde eller et andet område. Som hun siger:

...jeg er også sådan en, der får lidt et kick af at få nogle opgaver, der er lidt svære... Altså prøve noget nyt, få bygget et og andet op de ikke har haft før eller sådan et og andet i den stil, ikke. Og det kan være dels som leder eller som medarbejder fx projektleder på et større projekt eller sådan et og andet. Så jeg er egentlig forholdsvis åben med, hvad jeg gerne vil eller hvad jeg ville syntes var sjovt at arbejde med.

I en videre diskussion af hvor langt brancheskiftet kunne være, nævner hun Christina Antorinis skift til at være sygeplejerskestuderende, og siger, at hun også selv et eller andet sted føler sig forpligtet over for samfundet, hvis der er brug for arbejdskraft på helt andre områder.

Der ligger et plejehjem lige hernede, hvor jeg tænker hold nu kæft, hvis jeg kunne gå derned og lægge 10 timer om ugen bare og hjælpe, så jeg er der ikke nu, men det kunne sagtens være. Jeg talte med en, som egentlig var gået på pension, en socioassistent, som stadigvæk gik på arbejde, og jeg tror ikke det var pengene, det var mere det der med at gå ned og hjælpe. At man kan gøre noget for nogle og man ved det bærer noget. Altså det er der jo ingen tvivl om. Så det skulle mere være sådan noget – ikke at sidde ved kassen i Kvickly, men altså gå ind sådan et sted, hvor jeg ved, at der er mangel på hænder.

Hun har samtidig været ledig i relativt kort tid og er derfor – i modsætning af fleste andre interviewede – stadig optaget af at komme ind i sit fag og finde beskæftigelse inden for faget. Men, som hun siger, på et og andet tidspunkt så kan det godt være, at hun erkender at ikke lykkes i år, og så må hun finde noget andet.

Deltidsjob, åben for brancheskift

En 65-årig kvinde siger først, at hun ikke ved, hvad hendes drømmescenarie er. Men hun vil gerne arbejde mere end hun har mulighed for aktuelt for at få input udefra. Hun kommer fra et analytisk job med meget tid brugt bag en pc, og har i en periode haft løs beskæftigelse med at gennemføre interview i fx busser og på plejehjem. Hun har oplevet det som en

udfordring at skifte til dette job, men oplever også, at hun fik en opgave, hun får den løst og det gør godt.

Hun er således åben over for andre typer af jobs end det, som ligger snævert inden for hendes kompetenceområde og job erfaringer. Men nogle brancher ser hun ikke som attraktive, selvom der mangler personale.

Der er visse brancher, der mangler arbejdskraft, bl.a. plejehjem, men sådan noget som personlig pleje kan jeg ikke. Jeg vil godt kunne være på et plejehjem, men personlig pleje kan jeg ikke (for grænseoverskridende). Jeg er ret åben ellers. Jeg har jo også snakket med andre på Jobcentret om undervisning, der er mangel på tysklærere, men nej ikke sådan rigtigt. Jeg har tænkt den tanke, men ikke rigtigt.

Mindre end deltid – inden for eget fagområde

En kvinde, som er tæt på folkepensionsalderen, kunne godt tænke sig at have et job, hvor hun arbejder et par timer om dagen eller et par dage om ugen, det var for hende ideelt under corona, hvor hun havde omkring 15 timer om ugen. Hun vil helst ikke lange arbejdsdage.

Om det så skal være hver dag, eller om man samler dem – jeg tror helst jeg vil lidt hver dag, fx hver formiddag. Man bliver da ældre, man skal også lige – kan godt synes en 8 timers arbejdsdag er lidt hård, så få det fordelt lidt ud og selv bestemme.

Samtidig er der nogle krav til selvforvaltning i det job hun vil have, hun vil ikke have chefer på 25 år, der skal bestemme hvad hun skal lave.

Når hun gerne vil arbejde skyldes det dels, at hun gerne vil bruge sin erfaring:

Ja og få lov at bruge 40 års erfaring. Man ved nogle gange, at det der kan jeg også gøre, og vil måske kunne gøre det bedre. Man føler man kan en masse ting, men det er ikke noget folk vil bruge til noget, det er lidt ærgerligt.

Dels skyldes det den struktur, hun fortæller man får ved at gå på arbejde samt det kollegiale og det sociale. Ting som hun ikke får, hvis hun går hjemme og også en mangel hun har oplevet i en periode, hvor hun var selvstændig og sad helt alene. Og set sidste gider hun ikke mere.

Samtidig er det at ønske at blive i eget kompetenceområde og ikke få beskæftigelse inden for noget helt andet.

Jeg tænker ikke jeg tager et rengøringsjob for at komme på arbejdsmarkedet. Det skal være noget, hvor jeg synes jeg kan bruge noget af det jeg kan.

Uden klart perspektiv

En kvinde, som er 65 og har haft en længere ledighedsperiode, vil gerne arbejde, men har samtidig svært ved at tro på et drømmescenarie. Hun realitetstester, og når selv frem til, at det er svært at have en tro på, at hun bliver længe på arbejdsmarkedet.

Om sig selv og langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet også efter folkepensionsalderen siger hun:

Jeg har været for længe væk fra det, ens kompetence skrumper jo også, når de ikke bliver brugt, så jeg er rusten i det. Det er svært at sige, hvis jeg havde fået nogle af dem jeg søgte i den lange ledighedsperiode, hvis jeg havde fået en af dem, var jeg nok blevet ved. Men jeg har svært ved at se det nu, fordi jeg har nogle akademiske kvalifikationer, men er samtidig blevet rusten og gider ikke de der jobs til 120 kroner i timen. Det er der, der er noget galt med arbejdsmarkedet. Det er vigtigt de får fat i os, inden vi mister vores kvalifikationer. Jo tættere man kommer på pensionsalderen, jo mere tænker man, jamen altså.

Hendes perspektiv er, at det er arbejdsmarkedet, der er noget i vejen med. Arbejdsmarkedet spilder hendes kompetencer ved ikke at kunne tilbyde hende et job. Og det betyder, at hun i længden mister lysten til at have et arbejde.

Mere personligt, så får jeg også mindre og mindre lyst til det. Jeg synes de forspilder al den gode arbejdskraft, der ligger seniorer. Man kan ikke bare regne med, at man kan hive dem ind. Jeg har virkelig brugt mit netværk, været kreativ... men efter så mange år, hvor man ikke vil udnytte det, så tror jeg man mister en kæmpe arbejdsstyrke på gulvet.

Samtidig har hun prøvet at finde arbejde i en helt anden branche, men uden held.

Jeg bor tæt på nogle institutioner, hvor jeg tænkte det kunne være rart at være tilkaldevikar fordi jeg bor tæt på. Så jeg lavede en side med billede, hvor jeg skrev jeg ikke er forpligtende, jeg kan være tilkaldevikar eller ferievikar. Og jeg har været en del i institutioner. Jeg gik personligt rundt til mange af dem, og tror du jeg fik en eneste tilbagemelding? Det gjorde jeg ikke.

Og hun har prøvet at have arbejde som outbound phoner til 105 kroner i timen hos et analyseinstitut og mener på den måde, at hun har udvist kreativitet og tænkt bredere end hendes kompetence- og erfaringsprofil. Men hun synes det er for surt tjent at havde den form for aftenarbejde, så vil hun hellere sidde med mine venner.