En kvalitativ undersøgelse af 50+ ledige akademikeres og virksomheders opfattelse af aldersgruppens muligheder på arbejdsmarkedet

Februar 2020

A-kassen for humanister og scient.er

tænk større

NABOSKAB

Indhold

1. Baggrund og formål **3**

2. Metode **3**

3. Arbejdsmarkedet lige nu **4**

4. Aldersbegrebet under forandring **5**
4.1 Forskelle i livssituation og arbejdserfaring

5. Narrativer om 50+ og rekruttering **6**
5.1 Virksomheders narrativer om 50+ akademikere 6
5.1.1 Erfaring og ro er et tveægget sværd 7
5.2 De lediges narrativer om virksomhedernes vægtning 8
5.3 Karriererådgivernes narrativer om 50+ akademikere 8

6. Vejen tilbage til job: Vejledningsbehov blandt 50+'ere **9**

7. Opsummering **10**

8. Undersøgelsens anbefalinger **11**

9. Litteratur **12**

Kontakt: Hvis du har spørgsmål til rapporten, er du velkommen til at kontakte
Maj Flounders, karrierechef øst i Magistrenes A-kasse, mfl@ma-kasse.dk
og Hanne Hjorth Jensen, partner i Naboskab, hh@naboskab.dk.

1. Baggrund og formål

Rapporten er blevet til på baggrund af projektet "Hurtigere i job – brobygning mellem ledige akademikere 50+ og arbejdsmarkedet", som er et samarbejde mellem Magistrenes A-kasse og konsulentvirksomheden Naboskab. Projektet er finansieret af STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering) og løber fra januar 2019 til juni 2020.

Det overordnede formål med projektet er at undersøge, om en målrettet indsats kan forkorte ledighedsperioden for Magistrenes A-kasses medlemmer i alderen 50+ og øge motivation og handlekraft for deltagerne. Dette sker gennem skræddersyede forløb for målgruppen, som blandt andet inkluderer en række udvidede rådgivende samtaler og virksomhedsarrangementer for 50+ medlemmer.

For at kvalificere og optimere forløbene bedst muligt er der som en del af projektet lavet en antropologisk og kvalitativ undersøgelse, som skal gøre os klogere på målgruppens behov og oplevelser og give et indblik i, hvordan virksomhederne ser på 50+ akademikere i deres rekrutteringsprocesser.

Undersøgelsen diskuterer blandt andet overrepræsentationen af langtidsledige blandt 50+ ledige medlemmer af MA. Undervurderer virksomhederne de ledige 50+'ere i deres rekruttering? Og hvad betyder oplevelsen af, at det er sværere at komme i job som 50+ for motivationen hos de jobsøgende?

Desuden rummer rapporten et bud på, hvilke behov 50+ medlemmer selv giver udtryk for at have i deres jobsøgningsproces samt gode råd til de jobsøgende fra de interviewede virksomheder.

2. Metode

Undersøgelsen er baseret på kvalitative og antropologiske metoder, primært dybdegående interviews og observationer. Den kvalitative metode er god til at skabe dybe indsigter om, hvorfor mennesker tænker og handler, som de gør og til at give indsigt i opfattelser, værdier og adfærd i hverdagen. Sådanne indsigter kan være svære at kortlægge via kvantitative data fra eksempelvis en spørgeskemaundersøgelse.

Med den kvalitative metode følger en række metodiske begrænsninger. Vi kan ikke generalisere på baggrund af undersøgelsen. Den skal i stedet ses som en række dybe spadestik, der kan bidrage til en bedre forståelse for rekrutterings- og jobsøgningsprocesser blandt 50+ akademikere.

De interviewede i undersøgelsen er tre eksperter inden for forskning/anvendt forskning på beskæftigelsesområdet, ni offentlige og private virksomheder, syv karriererådgivere i Magistrenes A-kasse, tre rådgivere i kommunernes jobcentre og 12 ledige akademikere 50+.

Det skal her nævnes, at 40 virksomheder blev kontaktet med henblik på interviews. Årsagerne til, at virksomhederne ikke ønskede at deltage, var forskelligartede. Enkelte virksomheder gav som årsag, at undersøgelsen var for "privat" til, at de ville deltage. Det kan være et udtryk for, at alders betydning i rekrutteringsprocessen er et svært emne at tale om. Aldersdiskriminering er ulovligt, og emnet kan derfor være ømtåleligt.

Alle interviewede i undersøgelsen er anonyme, og navnene i rapporten er ikke medlemmernes rigtige navne.

3. Arbejdsmarkedet lige nu

Vi bliver ældre i Danmark. Fra 1985 til 2018 er gennemsnitslevealderen steget fra 74,5 år til 81 år (Danmarks Statistik, 2018), og vi får flere gode år både socialt, trivsels- og sundhedsmæssigt (VIVE, Siren & Larsen,2018). Samtidig skal vi arbejde længere i takt med, at pensionsalderen stiger. I 2007 forventede den største procentvise andel af 57-årige (25 %) at trække sig tilbage som 62-årige I 2017 forventede den største procentvise andel af de 57-årige (33 %) at trække sig tilbage som 66-69-årige (VIVE, 2019). Men følger arbejdsmarkedet med denne tendens? Er der barrierer ift. at komme ind på arbejdsmarkedet igen, hvis man af den ene eller den anden grund har mistet sit job?

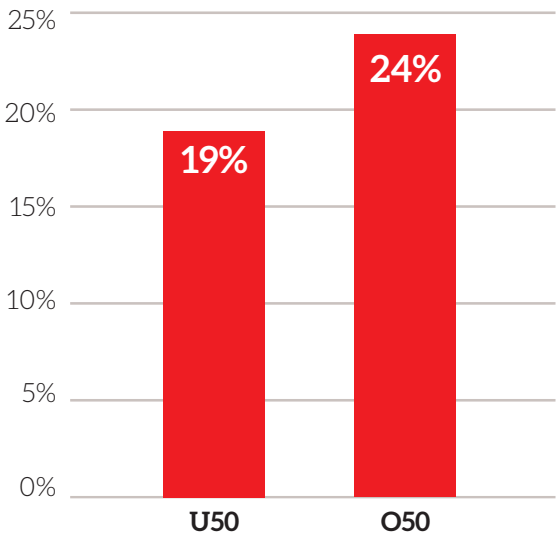
Undersøgelsens resultater skal læses og forstås som et øjebliksbillede på baggrund af den nuværende højkonjunktur i 2019. En ekspert i undersøgelsen siger:*"Generelt er der ikke mange (50+'ere), der bliver "skubbet" ud. Der er efterspørgsel på arbejde. (...) Ledigheden blandt seniorer er generelt ikke særlig høj. Der er ikke nogen tendens til, at der er en større udfordring (blandt 50+'ere)".*

En anden af undersøgelsens eksperter siger: *"Hvis der er meget ledighed, så kommer seniorerne bagest i køen. Men lige nu har vi højkonjunktur, og så kan virksomhederne ikke tillade sig at være kræsne".* Citatet illustrerer, at undersøgelsens resultater skal læses og forstås som et øjebliksbillede på baggrund af den nuværende højkonjunktur i 2019. Ifølge eksperten vælger virksomheder yngre målgrupper frem for 50+ akademikere, når de har valget.

Ledighedsprocenten på landsplan for alle faggrupper i 2019 ligger på 3,5 % for 50+'ere og 4,2 % for 60+'ere (Fagbevægelsens Hovedorganisation, 2019). Det samme billede tegner sig i Magistrenes A-kasse. Ledighedsprocenten blandt 50+ medlemmerne ligger stabilt på 4 % på tværs af alderskategorierne 50-54, 55-59 og 60-65 år. Sammenlignet med ledighedsprocenten blandt dimittender, der ligger på ca. 13,5 %, er ledigheden blandt 50+ medlemmer af Magistrenes A-kasse lav (Danmarks Statistik 2018).

Når man ser på, hvor længe MA's medlemmer er ledige, ser tallene knap så positive ud.

Marts 2019 andel af langtidsledig over og under 50 år



Figuren viser andelen af medlemmer (omregnet til fuldtidsledige), der i marts 2019 havde været ledige i mere end 80 % af tiden inden for de sidste 12 måneder (svarende til definitionen på 'langtidsledig'). Efter 12 måneder har 24 % af de 50-65-årige været tæt på fuld ledighed. Det er hele 26 % højere (5 %-point) end langtidsledigheden blandt alle MA's medlemmer under 50 år. Tallene indikerer, at det er sværere at komme ud af ledighed, når man er over 50 år.

4. Aldersbegrebet under forandring

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd fastslår, at udvikling i sundhed, trivsel, fysisk funktionsevne og kognitive evner blandt 50+'ere går i en positiv retning (VIVE 2018).

Denne udvikling bakkes bredt op af både eksperter, repræsentanter fra virksomheder og karriererådgivere. Flere giver udtryk for, at begrebet '50+' på mange måder er forældet og bør nytænkes. For eksempel udtaler en ekspert:

"Det at være 50 i dag, er slet ikke det samme som for 20 år siden. (...) Det er jo friske unge mennesker". Eksperten fortsætter: *"Senior-begrebet er rigtig vanskeligt. Vi arbejder med 50+, men det er næsten halvdelen af befolkningen. Det er et lidt mærkeligt begreb. Ældredatabasen starter ved 50".*

Forståelsen af 50+ begrebet som forældet går igen hos andre interviewede i undersøgelsen. For eksempel fortæller en HR-chef i en kommune: *"Jeg tror, vi kommer til at snakke om noget andet end 50+".* Det bakkes op af en karriererådgiver, der lægger vægt på, at 60'erne er det nye 50 og 70'erne det nye 60. Både eksperter, virksomheder og karriererådgivere giver således udtryk for, at begrebet 50+ har undergået en stor udvikling. Men hvad er det, der skaber vores forståelse af alder? Både ydre og relationelle faktorer kan have betydning for forståelsen af 50+ begrebet.

4.1 Forskelle i livssituation og arbejdserfaring

Undersøgelsen peger på, at der er behov for at differentiere mellem livssituationen for ledige akademikere i hhv. 50'erne og 60'erne. Den ledige i 50'erne har ofte hjemmeboende børn og betaler stadig af på lån i huset. Det betyder, at ledige i 50'erne ofte er afhængige af en høj, fast indtægt. Ledige i 50'erne virker dog samtidig mere overbeviste om, at de nok skal komme i job igen.

Ledige akademikere i 60'erne har oftere friværdi i huset, solide pensionsopsparinger og ingen hjemmeboende børn, hvilket placerer dem i en anden økonomisk og karrieremæssig situation. De er samtidig udfordrede af, at virksomhederne kan tvivle på, hvor længe de bliver på arbejdsmarkedet.

Begrebet 50+ kan altså dække over meget forskelligartede livssituationer, hvilket skaber forskellige motivationsfaktorer, barrierer og forventninger i de lediges jobsøgning.

De ledige 50+'ere har også vidt forskellig erfaring fra arbejdsmarkedet. Fire arketyper, kortlagt på baggrund af undersøgelsens interviewpersoner, illustrerer nogle typiske personaer.

Specialisten: Specialisten står i den situation, at der måske ikke længere findes nok job og derfor må omskoles. Specialisterne har den udfordring, at de ofte ikke har søgt job før. Derfor mangler de erfaring med, hvordan man skriver ansøgning, laver et godt cv og italesætter sine akademiske generalist-færdigheder ved et sporskifte.

Den nyuddannede: 3 ud af de 12 ledige 50+'ere i undersøgelsen har i en sen alder uddannet sig til akademikere. I denne situation står de uden arbejdsmarkedserfaring inden for deres nye fag og skal for eksempel søge junior-forskerstillinger på lige fod med dimittender på 25 år.

Lederen: Den tidligere leder oplever typisk, at det er svært at søge nedad i niveau af to primære årsager. Den første er, at arbejdsgivere tvivler på, at lederen kan indordne sig eller kommer til at kede sig. Den anden årsag er, at lederen typisk ikke har beskæftiget sig med konkrete, akademiske opgaver i en årrække og derfor ikke er opdateret med relevant faglig viden og metodikker, når han eller hun søger ned i niveau.

Den projektansatte: Den projektansatte 50+'er ses inden for blandt andet mediebranchen og forskningsverdenen, hvor der er mange korte projektansættelser. Trods erfaring med jobsøgning er det ikke nødvendigvis blevet lettere at blive indkaldt til samtale. Mens nogle har indfundet sig med at gå ind og ud af arbejdsmarkedet som et vilkår, oplever andre, at de med alderen ikke længere har lyst eller overskud til projekt-ansættelser.

Personaerne eksemplificerer typiske situationer, som de ledige står i, og de illustrerer, hvilke barrierer de 50+ ledige kæmper med. Personaerne kan benyttes som indspark til at nuancere billedet af 50+ ledige akademikere og som inspiration i vejledningen af ledige.

5. Narrativer om 50+ og rekruttering

Narrativer forstås her som de udsagn en gruppe har om en anden gruppe. Som led i forståelsen af øget langtidsledighed blandt 50+ ser undersøgelsen derfor på narrativer om ledige 50+'ere på arbejdsmarkedet – set fra både virksomhedernes, karriererådgivernes og de lediges eget perspektiv. De fælles narrativer er relevante, fordi narrativer – positive såvel som negative og bevidste såvel som ubevidste – kan få os til at handle på en bestemt måde i givne situationer.

5.1 Virksomheders narrativer om 50+ akademikere

Undersøgelsen peger på, at de interviewede afdelingsledere og HR-chefer har et nuanceret syn på, hvad der har betydning for en god ansættelse, og at de desuden er opmærksomme på ikke at diskriminere i forhold til køn, alder og etnicitet. Dette eksemplificeres ved følgende udsagn fra en stor privat virksomhed:

"Det er ofte meget mere komplekst. Det er 30 parametre, der bliver til en sammenhæng, som skal måles op på virkeligheden; hvem har den bedste chance for succes? Det er meget forskelligt. Der kan være en konservativ 25-årig og en meget energisk 50-årig, og så kan det være, at vi måske skal bruge den konservative. Men der er jo ubevidste biases. Det er der på alt. Det er vores rolle at undgå diskrimination mod bestemte grupper".

Flere virksomheder udtrykker selv, at alder ikke er et frasorteringsparameter: *"Alder har ingen betydning, what so ever. Sidste år ansatte jeg en på 65, fordi han var specielt god til opgaven".*

En HR-chef på et universitet benævner ligefrem alder som et *"adelsmærke"* og forklarer, at *"der er prestige i alder".*

Citaterne, der blot er et lille udsnit af virksomhedernes udmeldinger, peger på, at virksomhederne ikke ser ud til at undervurdere 50+ akademikere i deres rekruttering. Der er særligt fire narrativer, som virksomhederne gentagne gange fremhæver ved 50+ akademikere:

Virksomhedernes positive narrativer om ledige 50+ akademikere

Større faglig kvalitet

"Begrebet senior knytter jeg til erfaring, tyngde, rummelighed, livserfaring og joberfaring. Noget overvejende positivt. Men selvfølgelig er det en balance. Det er ikke sådan, at vi alle sammen bliver bedre med årene."
(HR-chef, universitet, 61 år)

"Monster stabile, sikkerhed i opgaveløsningen – både i tempo og i indhold. Det der med at holde styregruppemøde er venstrehåndsarbejde."
(Afdelingsleder, privat SMV, 54 år)

Rolige & rummelige

"De erfarne har et bedre overblik, de har bedre ro i krisesituationer og bedre metodik til at løse problemer, og de er mere selvhjulpne generelt."
(Afdelingsleder, universitet, 50 år)

Organisationskendskab

"Det er lettere [at integrere 50+'ere], fordi dem over 50 kender arbejdsmarkedet, og fordi de ved, hvordan det er at gå på arbejde. Dem over 50 har prøvet det før og spiller mere med."
(HR-chef, offentlig SMV, 51 år)

"Den ældre har mere respekt og forståelse for, hvordan man begår sig i en organisation. De unge stiller mange spørgsmål ved dette [hierarkiet], hvilket også kan være værdifuldt, men de ældre har mere robusthed og erfaring."
(HR-chef, universitet, 61 år)

Mindre selviske

"Jeg forestiller mig, at når man har et langt liv bag sig, så er man ikke kun glad for at have et arbejde, så er man i særdeleshed glad, når man bidrager til det større fællesskab."
(HR-chef, kommune, alder ukendt)

"Det er ikke godt for en virksomhed, at man kun tænker på sig selv. Det er typisk for de unge. Det er også sværere for unge at integrere sig på en arbejdsplads, for de unge tænker kun på sig selv."
(Afdelingsleder, privat SMV, 54 år)

Flere virksomheder fortæller, at fordelen ved at ansætte 50+'ere kan være, at de har en stor grad af opgaveforståelse. De kan nemt gå til en opgave og udføre den relativt rutinepræget, hvorimod dimittender eller uerfarne på arbejdsmarkedet vil vurdere alle opgaver lige og have svært ved at tackle en krisesituation.

I forlængelse af dette beskrives 50+'erne personlighedsmæssigt som mere rolige. De har ikke, i samme grad som unge, behov for at vise sig frem. De kan få en form for mentorrolle og tager gerne opgaver, hvor de går ind og løfter hele teamet, så man sammen 'performer' og opnår resultater.

5.1.1 Erfaring og ro er et tveægget sværd

Denne 'rolige energi' er dog et tveægget sværd, der kan få virksomhederne til at bekymre sig om, hvorvidt man stadig engagerer sig i sit arbejde og kan følge med tempoet. Det 'rutineprægede' og 'solide' ved 50+'ere kan ligeledes vendes imod dem, idet virksomhederne kan være bekymrede for, om 50+ akademikeren har holdt sig relevant digitalt og kan begå sig i en organisation, der er i konstant forandring.

TIl højre er listet en række narrativer, hvor virksomhederne – mere eller mindre direkte – udtrykker sig negativt om 50+'ere og deres kompetencer.

Det skal her indskydes, at der kan være en bias i virksomhedernes svar. Aldersdiskriminering er ulovligt, og en indrømmelse af diskriminering kan derfor være alvorlig. Anonymitet har derfor været en nødvendighed for, at virksomhederne ville udtale sig.

Undersøgelsen kan i nogen udstrækning bekræfte, at virksomheder vægter alder – eller specifikke egenskaber, der opfattes som karakteristisk for specifikke alderstrin - i deres rekruttering. Det kan både være et tilvalg af en ældre medarbejder på grund af positive egenskaber og et fravalg på grund af det, der opfattes som negative egenskaber ved 50+.

Virksomhedernes negative narrativer om ledige 50+ akademikere

Overkvalificerede
"Der er steder, hvor opgaverne matcher en yngre profil bedre – hvor man som ældre kan være overkompetent, overkvalificeret. Jeg tænker, der kan være mange 50+ere, som løber ind i det issue: som i virkeligheden gerne vil gå ned i ansvar, men som bliver antaget som overkvalificerede, fordi man er bange for, at de bliver trætte af det på et tidspunkt."
(Rekrutteringschef, stor privat virksomhed, alder ukendt)

Dårlige skriveteknikker
"Dem som er 50+, de har meget på CV'et, og de er dårlige til det [CV'er]. Måske er det ikke generelt, men der er mange, der er dårlige til at fokusere deres CV. De tager det hele med."
(Afdelingsleder, offentlig SMV, 54 år)

Holder sig ikke relevante digitalt og fagligt
"Jeg har haft nogle sager, hvor især ældre akademikere er udfordrede på IT. Der kan jeg indimellem godt fornemme, at der hele tiden kommer nye systemer, og at de ikke orker det, og at det ikke er intuitivt."
(HR-chef, universitet, 61 år)

"Der kan være fordomme om, at relevansen ikke er høj nok, at vedkommende ikke er fagligt 'up to date'. Jeg har ikke en oplevelse af, at det er et problem."
(Afdelingsleder, privat SMV, 54 år)

Kan ikke følge med tempoet
"Jobkravene og tempoet er steget. Man skal kunne mere, og man forventer mere af folk. Nogle går på pension, fordi de ikke kan følge med mere. Fordi det er for uoverskueligt og hårdt mentalt, ikke fysisk."
(HR-chef, universitet, 61 år)

5.2 De lediges narrativer om virksomhedernes vægtning

10 ud af 12 50+ interviewpersoner svarer i undersøgelsen, at de føler, at alder har en negativ indflydelse på deres jobsøgning. Disse narrativer om virksomhedernes betoning af alder i rekrutteringen er både baseret på fornemmelser og konkrete erfaringer.

For eksempel fortæller Anne på 53 år, at det med årene er blevet sværere for hende at få ansættelser i mediebranchen. Uden at vide det med sikkerhed, har Anne på fornemmelsen, at det skyldes hendes alder.

Ole på 52 år har selv erfaret at blive vurderet ud fra alder. Han fortæller, at han i flere situationer er kommet til samtale til lederstillinger, men at han oplever, at hans alder tæller ned. Han oplever eksempelvis til en jobsamtale, at en leder læner sig lidt ind over bordet og siger: *"Det er utroligt, du virker frisk endnu. Du har masser af energi!"*. Om det var lederens bekymring for hans manglende energi, der gjorde udslaget, kan Ole ikke sige, men han fik ikke stillingen. Det gjorde en yngre kandidat.

Oles narrativ om virksomhedernes syn på hans alder kommer til udtryk i sætningen: *"Der er måske nogle fordomme om, at man er på vej ud af arbejdsmarkedet, men det er man jo på ingen måde"*.

I tråd med Ole har Lene på 58 år oplevet at være til samtale på en stilling og få afslag, som hun selv opfatter som aldersrelateret. Da Lene over telefonen spurgte ind til bevæggrundene for afslaget, fik hun at vide: *"Man kan godt være lidt sat, når man har så meget erfaring som dig"*.

Bente på 61 år fortæller, at alder opleves som et stigma af hende: *"Jeg forbinder ikke noget med min alder. Men omgivelserne stigmatiserer og diskriminerer mig på grund af alder"*. For Bente er det en generel oplevelse, at hun bliver stigmatiseret på grund af alder i sin jobsøgningsproces.

Oplevelsen af at blive undervurderet smitter af på de 50+ lediges adfærd. Eksempelvis fortæller flere af interviewpersonerne, at de undlader at skrive alder på cv'et, hvilket igen opfattes af virksomhederne som en 'undskyldning for sig selv'. En afdelingsleder bekræfter denne tendens til at nedtone sin alder:

"Mange 50+'ere oplever, at det er en ulempe at være 50+, så de prøver [i ansøgning og cv] at nedtone, at de har erfaring, hvilket jeg ikke forstår. Jeg vil hellere have, at de forklarer, hvorfor det er bedre at ansætte en på 55 end en på 29. Det ideelle er jo, at man er 29 med 20 års erfaring"

5.3 Karriererådgivernes narrativer om 50+ akademikere

Karriererådgiverne oplever i høj grad 50+ ledige akademikere som en ressourcestærk målgruppe. Karriererådgiverne knytter, lige som virksomhederne, begreber som 'ballast', 'solid erfaring' og 'ro' til 50+'erne. Karriererådgiverne kan dog også nikke genkendende til, at fordomme om alder fylder hos 50+'erne. På spørgsmålet om, hvorfor 50+'ere har sværere ved at komme i job, svarer en karriererådgiver: *"Fordi de oplever, at de ikke kommer til samtale. De oplever, at de ikke bliver taget seriøst på lige fod med yngre kræfter"*.

Det udsagn bakkes op af tre andre karriere-rådgivere, der giver udtryk for, at mange 50+'ere føler sig demotiverede på grund af en oplevelse af at blive undervurderet i rekrutteringsprocesser i forhold til yngre ansøgere. Karriererådgiverne oplever, at 50+'erne føler sig undervurderet i jobsøgningsprocessen, at det dræner for energi, og at det påvirker deres chancer for at komme i job negativt.

Som led i at forstå 50+'ernes udfordring fortæller en karriererådgiver, at ledige, på tværs af alder, søger at finde kausale forklaringer på, hvorfor de ikke kommer i job. Karriererådgiverne opfatter ikke virksomhedernes forbehold for at ansætte 50+'erne som den eneste barriere for, at de kommer i job. Selvforståelsen, der følger med narrativet om aldersdiskrimination, bliver også en barriere, fordi det skaber frustration og modløshed. Det bliver til en negativ spiral, hvor den ledige bliver påvirket af fortællingen om, at det er på grund af alder, at jobbet ikke er i hus endnu.

Det største problem i jobsøgningsprocessen for 50+'erne er ifølge karriererådgiverne, at deres ansøgningsformer og skrivetekniske færdigheder ikke er stærke nok. At komme i job handler ifølge karriererådgiverne langt hen ad vejen om at kunne skrive ansøgninger og bruge de rigtige jobsøgningsteknikker. *"Den største udfordring er, at de har en forkert dagsorden i ansøgningerne. Man italesætter egne behov og ønsker i stedet for virksomhedens"*.

Karriererådgiverne peger på, at det i høj grad handler om at anvende sin store erfaring og bruge den konstruktivt fremadrettet i skrivearbejdet.

6. Vejen tilbage til job: Vejledningsbehov blandt 50+'ere

For at kunne skræddersy den bedst mulige indsats for 50+'ere har undersøgelsen set på, hvilke behov for støtte de interviewede ledige giver udtryk for at have i vejen tilbage til job.

En overvægt af undersøgelsens interviewpersoner peger på, at de ønsker en vejledning, der bygger på deres situation som 'erfarne'. Mere præcist ønsker de vejledning i, hvordan man i en sen alder laver sporskifte, eller viser arbejdsgiver, at man ikke længere jagter lederstillinger. Fælles for de interviewedes ønsker er, at de refererer til kurser og workshops, hvor de kan møde ligesindede. Lars på 53 år fortæller eksempelvis: *"Nogle gange sidder man med folk i 20'erne, der er helt nyuddannede. Det kunne være rart at sidde med nogen i samme situation som en selv"*. Det ønske underbygges af Jesper på 54, der siger: *"Jeg synes, at der mangler nogle tilbud til 50+'ere. Jeg tror, at der er mange, der ikke er dimittender. Der er nogle fælles udfordringer, som der ikke er fokus på i a-kasser"*.

De interviewede har forskellige holdninger til, om jobsøgningstilbud til dem skal være målrettet specifikke aldersgrupper. Thomas på 59 siger fx: *"Det vil være fint at skelne mellem 50+'ere, så du skal ind ad den grønne dør. Man burde også skelne mellem dem, der vil topkarriere, dem der har haft stress, og dem der gerne vil arbejde på et lavere niveau"*. Ifølge Thomas er alder således et parameter blandt mange, som man kan tage højde for, når man tilrettelægger tilbud til ledige.

Andre 50+'ere fortæller, at de ville føle sig diskriminerede af kurser tilrettelagt ud fra en specifik alder. Helle på 55 siger: *"Det er ad pommern til med fokus på 50+, for så er man mellem 80 og skindød"*.

En stor del af interviewpersonerne lægger vægt på betydningen af at få de negative narrativer ud i det åbne, så de kan diskuteres og eventuelt ændres. En af de interviewede ledige siger: *"Vi bliver nødt til at tale om det (virksomheders fordomme om 50+ ledige akademikere). Vi kan ikke bare have myten hængende i luften. Det giver sindssyg god mening at tale om, hvor man er i sit arbejdsliv, og hvor man skal gå hen"*.

7. Opsummering

Undersøgelsens interviewpersoner mener over en bred kam, at begrebet 50+ bør nytænkes. For det første svarer aldersbegrebet ikke til de lediges oplevelse af deres alder. For det andet passer 50+ begrebet ikke længere til arbejdsmarkedet, hvor vi både bliver ældre og mentalt og fysisk får flere gode år sent i livet.

Undersøgelsen peger på områder, hvor 50+ målgruppen kan nuanceres yderligere i forhold til, hvor man befinder sig aldersmæssigt (i 50'erne eller 60'erne) samt arbejds- og karrieremæssigt. Sidstnævnte er eksemplificeret ved fire personaer: *Specialisten, den nyuddannede, lederen* og *den projektansatte.*

Undersøgelsen slår fast, at virksomhederne har både positive og negative narrativer om 50+ akademikere. Af positive udsagn nævnes eksempelvis 'rutineret', 'erfaring' og 'ro', mens der af negative udsagn nævnes 'uformbar' og 'overkvalificeret'. Det bekræfter, at alder har en betydning i rekrutteringsprocessen.

Undersøgelsen viser også, at 50+ ledige akademikere påvirkes af negative narrativer om, at virksomhederne undervurderer dem, hvilket påvirker deres jobsøgning negativt. Oplevelsen udmønter sig eksempelvis i demotivering og nedtoning af alder og erfaringer i ansøgningsmaterialet.

Karriererådgiverne bekræfter denne tendens. Oplevelser af og narrativer om alders betydning på arbejdsmarkedet kan virke demotiverende på de ledige jobsøgende og blive en barriere i processen i sig selv. Karriererådgiverne lægger samtidig vægt på, at de jobsøgende 50+'ere skal sætte ind ved at arbejde målrettet med deres ansøgningsmateriale og målrettede henvendelser til virksomheder.

De interviewede jobsøgende har forskellige opfattelser af, om MA's tilbud skal målrettes specifikke aldersgrupper, men der er et stort behov for at finde et rum, hvor man kan tale om de oplevelser af alder, man som ledig støder på i den periode, man søger job.

8. Undersøgelsens anbefalinger

- **Skab rum til at italesætte 50+ lediges udfordringer**
  På baggrund af undersøgelsen anbefales det at sætte et rum til rådighed, hvor de ledige kan få mulighed for at tale om den situation de er i, og hvad de oplever deres alder og livssituation betyder i deres jobsøgningsproces, både med og uden arbejdsgivere i rummet. Undersøgelsen peger på, at oplevelsen af at blive vurderet på baggrund af alder fylder meget i de lediges jobsøgningsproces, og det kan påvirke motivationen, og hvordan de konkret søger job. Ved at anerkende de oplevelser, skabe rum til at tale om dem – og ikke mindst vise det nuancerede syn på 50+'eres kompetencer, som de adspurgte virksomheder har - kan forskellige aktører være med til at gøre aldersudfordringen mindre. Desuden skal de positive historier om 50+'ere, der går i job, i spil og virke til inspiration og motivation for ledige, der oplever det modsatte.

- **Gør op med 50+ begrebet**
  Interviewpersonerne i undersøgelsen er enige om, at 50+ begrebet ikke er tidssvarende, fordi vi lever længere og er længere på arbejdsmarkedet. Ved at italesætte og debattere begrebet og sætte fokus på det i rådgivningen kan begrebet nuanceres. Debatten kan modarbejde den negative og demotiverende oplevelse af at være jobsøgende 50+. Samtidig bør anvendelsen af begrebet nedtones, da selve grænsesætningen kan forstærke barrierer for at ansætte 50+'ere.

- **Anerkend behovet for at arbejde med jobsøgningsværktøjer, når man mister jobbet efter mange år på arbejdsmarkedet**
  At man er kompetent til sit job, mens man er i det, gør ikke en til en kompetent jobsøger, når man bliver ledig. Både virksomheder og karriererådgivere i undersøgelsen understreger, at målgruppen har behov for at arbejde med sit jobsøgningsmateriale. 50+'erne skal tilbydes rådgivning om, hvordan de forholder sig til alder i ansøgningerne, men har som mange andre jobsøgende også behov for input til, hvordan man udarbejder et målrettet og skarpt materiale til det job, man søger.

Virksomhedernes råd til de ledige 50+ akademikere

1. Lad ikke din alder være en hindring
Mange af de adspurgte HR-chefer og afdelingsledere udtrykker, at de har oplevet at få ansøgninger fra 50+'ere, hvor alder og erfaring er nedtonet. De adspurgte HR-personer mener samstemmende, at man skal stå ved sin alder og sin erfaring i ansøgningsmaterialet.

2. Målret dit materiale til jobbet
Virksomheden, du søger hos, skal kunne se, at det er netop dem, du søger hos. At du har sat dig ind i jobbet og målrettet cv og ansøgning til netop det job i den virksomhed. Når man er erfaren jobsøger, har man meget på cv'et. Derfor skal man udvikle sit materiale, så man lægger fokus på netop det, som arbejdsgiver skal lægge mærke til i ansøgningsmaterialet.

3. Italesæt dine ambitioner konkret og tydeligt
Om den ledige 50+'er skal ud i et sporskifte eller ej, er det vigtigt at italesætte, hvad man har af ambitioner i stillingen. Hvis man tidligere har været leder og søger nedad hierarkisk, er det vigtigt at tale om 'overkvalificeringselefanten' i rummet, som flere virksomheder bekymrer sig om.

4. Vis din relevans og hold dig relevant
Som 50+ jobsøgende er det særlig vigtigt, at man viser, at man er opdateret og formår at tale med fagligt og socialt. Træn din evne til at tale dig ind i virksomhedens faglige sprog og kultur. Det er også vigtigt for en 30-årig jobsøger, men det er særlig relevant for 50+'erne.

"Jeg tror, at man skal slippe sin egen forestilling om, at man er ved at skrive sig ud ad arbejdsmarkedet. Man skal tænke, at man har noget vildt fedt at byde ind med. Man skal slippe det med at starte et afsnit med, 'undskyld at jeg er så gammel, som jeg er'. Jeg læser efter energien i ansøgningen. Jeg er ligeglad, hvor gamle folk er."
(HR-chef, kommune)

9. Litteratur

- Befolkningens udvikling 2018, Danmarks Statistik
- VIVE. Siren, Any & Larsen, Malene Rode (2018). Ældres helbred, funktionsevne og livsstil – analyser på baggrund af Ældredatabasens 5. bølge samt udviklingen mellem 1. og 5. bølge 1997-2017.
- VIVE. Larsen, Mona & Amilon, Anna (2019). Tilbagetrækningsalder og tilbagetrækningsårsager – Opgørelser på Ældredatabasen.
- Fagbevægelsens Hovedorganisation (2019). Ledighedsnotat-jan19.