

Muligheder og barrierer for ledige seniorers vej tilbage i job

En vidensopsamling



*Muligheder og barrierer for ledige seniorers vej tilbage i job
– En vidensopsamling*

© VIVE og forfatterne, 2025

e-ISBN: 978-87-7582-470-0

Modelfoto: Mathilde Bech/VIVE

Projekt: 302890

Finansiering: Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



VIVE støtter FN's verdensmål og angiver her, hvilket eller hvilke verdensmål der knytter sig til publikationen.



Forord

Når seniorer mister deres job, har de typisk sværere end andre ved at få et arbejde igen, selvom de ønsker det.

Denne vidensopsamling samler viden om, hvad der karakteriserer ledige seniorer; hvilke faktorer der kan fremme eller hæmme ledige seniorers mulighed for at finde et job, samt hvilke vidensområder der er underbelyst. Den henvender sig til politiske beslutningstagere og forskere, praktikere og borgere, der har en særlig interesse for emnet.

Vidensopsamlingen inddrager videnskabelige publikationer om de nordiske lande. Rapporten er skrevet af analytiker Laura Skifter Andersen, studentermedarbejder Signe Bruun le Fèvre, og chefanalytiker Jakob Trane Ibsen (projektleder).

Flere kolleger og samarbejdspartnere har bidraget til undersøgelsen. Den systematiske litteratursøgning er foretaget af informationsspecialist Elizabeth Bengtsen og fuldmægtig Rikke Blaabjerg. Seniorforsker Iben Bolvig og analytiker Anna Lange Rasmussen har bidraget med intern sparring. Vi vil desuden gerne takke to anonyme reviewere, der har læst rapporten og bidraget med forslag til forbedringer.

Rapporten er finansieret af Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre



Indholdsfortegnelse

Hovedresultater	6
-----------------	---

Afrapportering	10
----------------	----

1	Indledning	11
1.1	Formål	12
1.2	Fremgangsmåde	15
1.3	Læsevejledning	18

2	Hvem er de ledige seniorer?	19
2.1	Ledighed og ledighedslængde	20
2.2	Alder	21
2.3	Køn	23
2.4	Uddannelse og karriere	23
2.5	Arbejdsevne og helbred	26
2.6	Etnisk baggrund	26
2.7	Opsamling	27

3	Individuelle faktorer	28
3.1	Alder	28
3.2	Familie og sociale forhold	30
3.3	Uddannelse, karriere og tidligere ansættelser	31
3.4	Arbejdsevne og helbred	33
3.5	Arbejdsvillighed, søgestrategi og mulighed for opkvalificering	34
3.6	Opsamling	39

4	Faktorer på arbejdspladsniveau	41
4.1	Arbejdspladsers rekruttering af seniorer generelt	43
4.2	Arbejdspladsers rekruttering af ledige seniorer	55
4.3	Opsamling	57

5	Faktorer på samfundsniveau	60
---	----------------------------	----

5.1	Lovgivning og reformer	60
5.2	Samfundsnormer og -opfattelser	63
5.3	Opsamling	66
<hr/>		
6	Opsamling og opmærksomhedspunkter	67
<hr/>		
	Dokumentation	70
<hr/>		
7	Metode	71
7.1	Sonderende litteratursøgning	71
7.2	Systematisk litteratursøgning	73
<hr/>		
	Bilag 1 Fremsøgt grå litteratur	81
<hr/>		
	Litteratur	83

Hovedresultater

Beskæftigelsen i Danmark er historisk høj. En medvirkende årsag er, at beskæftigelsen især for 60-64-årige er steget væsentligt de seneste årtier. Samtidig melder både private og offentlige arbejdsgivere om mangel på arbejdskraft. Men på trods af den udbredte mangel på arbejdskraft kan seniorer, der bliver ledige, have sværere end andre aldersgrupper ved at komme tilbage i arbejde.

For at forbedre ledige seniorers mulighed for at komme i beskæftigelse er der behov for viden om, hvad der kendetegner ledige seniorer, samt hvilke muligheder og barrierer der eksisterer, når ledige seniorer skal i arbejde igen. Formålet med denne undersøgelse er at opsamle den eksisterende viden om dette og desuden at identificere eventuelle videnshuller inden for emnet.

Højere alder blandt seniorer kan gøre det sværere at vende tilbage i job

Litteraturen peger overordnet på, at der – også inden for gruppen af seniorer – kan være forskel på, hvordan alder påvirker den enkeltes mulighed for at få et job efter en ledighedsperiode. Jo højere alder, des vanskeligere er det typisk for ledige seniorer at komme tilbage i arbejde. Enkelte studier peger på, at man kan se en effekt for ansøgere helt ned til 40-årsalderen; at det fra da af bliver vanskeligere at komme igennem en rekrutteringsproces. Flertallet af studier finder dog de største effekter, når ansøgeren er ældre, og at det særligt er udfordrende, når man som ledig nærmer sig folkepensionsalderen.

Fakta om undersøgelsen

Undersøgelsen fokuserer på litteratur om ledige seniorer med fokus på tre niveauer: individ-, arbejdsplads- og samfundsniveau. På samfundsniveauet medtager vi dog ikke litteratur om effekter af de beskæftigelsesindsatser, der gives til ledige seniorer.

Undersøgelsen er designet som et litteraturstudie i to faser: 1) En eksplorativ fase baseret på en sonderende litteratursøgning og 2) en systematisk litteratursøgning i danske og internationale databaser samt nordiske hjemmesider.

I alt er 57 publikationer identificeret og inkluderet i vidensindsamlingen, der præsenteres i kapitlerne 3-5.

Ledige seniorer rapporterer selv, at de oplever aldersdiskrimination, når de søger efter arbejde. Ligeledes finder flere studier, at ledere er mere tilbøjelige til at rekruttere yngre end ældre medarbejdere. Studier peger på, at alder vægter tungere end andre karakteristika, når ansøgere skal vurderes i rekrutteringsprocesser. Endvidere peger flere studier på, at lederes opfattelser af denne aldersgruppe er påvirket af aldersrelaterede stereotyper. Seniorer forbindes oftere med såkaldte bløde kompetencer (fx at man er en behagelig og omsorgsfuld kollega) frem for hårde kompetencer (fx

at man løser opgaver hurtigt). Opfattelsen af seniorer er overvejende positiv, men alligevel ønsker flere ledere ikke at ansætte seniorer.

Økonomiske omkostninger ved at ansætte seniorer kan være en barriere i andre lande

Litteratur fra andre lande peger på, at der er økonomiske omkostninger forbundet med at ansætte seniorer, hvilket kan medvirke til, at færre seniorer ansættes.

Ledere kan være usikre på, hvor stabilt et produktivetsniveau seniorer, der søger job på arbejdspladsen, har – særligt på sigt. En usikkerhed om sammenhængen mellem omkostninger og forventet produktivitet kan bevirke, at nogle ledere er mindre tilbøjelige til at ansætte seniorer. Der er desuden tegn på, at ledere generelt er mindre tilbøjelige til at indkalde seniorer til jobsamtale i perioder, hvor virksomheden er økonomisk presset, fx under lavkonjunktur.

Det kan være svært at afgøre, hvad arbejdspladsers eventuelle fravalg af seniorer i rekrutteringsprocessen skyldes i det enkelte tilfælde. Fravalg af en kandidat kan for det første skyldes rationelle begrundelser, som at man har haft kandidater, der samlet har været mere egnede. Fravalg kan også skyldes såkaldt statistisk diskrimination, hvor en arbejdsplads træffer beslutning ud fra generaliserede antagelser om en person; hvis det skyldes en antagelse om, at ældre medarbejdere *generelt* har lavere produktivitet i en specifik jobtype (fx koster mere i oplæring), så overføres den forventning til den kandidat, der er ældre. Fravalg kan endelig skyldes statusbetinget diskrimination, der udspringer af kulturelt betingede aldersstereotyper.

Seniorers søgestrategier matcher ikke altid arbejdspladsernes rekrutteringsstrategier

Litteraturen peger på, at seniorer generelt er motiverede for at finde et arbejde, at de er fleksible i forhold til, hvilke job de søger, og at de grundlæggende sender mange ansøgninger.

Imidlertid peger nogle studier på, at seniorernes søgemetoder ikke altid stemmer overens med arbejdspladsernes rekrutteringsmetoder. Arbejdspladser rekrutterer både gennem formelle, internetbaserede kanaler og uformelle kanaler, fx hvor folk hører om et job og dets indhold fra personer i deres private netværk, eller en arbejdsplads søger bestemte personer, de har kendskab til eller har fået anbefalet. Ledige seniorer anvender derimod oftere formelle søgekanaler, såsom fx jobcentre, a-kasser og fagforeninger, samt uformelle søgekanaler, såsom tidligere kolleger og venner.

En hævet pensionsalder kan forlænge seniorernes ledighedsperioder ...

Litteraturen peger på, at lovgivning og reformer kan have en positiv effekt på seniorers beskæftigelse. En hævet pensionsalder – både vedrørende tidlig og almindelig pension – fører til øget beskæftigelse blandt seniorer generelt. Imidlertid er effekten størst for de, som allerede har en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet, hvorimod det kan føre til længere ledighedsperioder for de seniorer, der allerede er ledige.

... mens reduktion af overførselsindkomst under ledighed kan forbedre deres beskæftigelsesmuligheder

Ændringer, der mindsker den overførsel, seniorer modtager, når de er ledige, kan føre til højere beskæftigelse for målgruppen. Dette gælder både ændringer i form af kortere varighed af overførslen og lavere sats for seniorer.

Der er brug for mere viden om muligheder og barrierer

Grundlæggende er der stadig – til trods for de 57 identificerede studier i denne vidensopsamling – et begrænset vidensgrundlag, når det gælder muligheder og barrierer for ledige seniorers beskæftigelse. Dette kalder på yderligere studier af dette felt. Videnscenteret peger i den forbindelse på følgende opmærksomhedspunkter:

- Langt størstedelen af de fundne studier handler om de barrierer, der findes for ledige seniorer. Der mangler således forskning om ledige seniorers muligheder for beskæftigelse, og hvad der kan fremme ledige seniorers mulighed for at finde job. Dette gælder særligt studier, der vedrører muligheder på individ- og arbejdspladsniveau.
- Der eksisterer primært kvantitativ forskning om emnet. Således mangler der studier, der baseres på enten kvalitative metoder eller mixed methods. Det kunne fx være studier, der sammenholder kvalitative perspektiver på bestemte tiltag eller indsatser med tiltagenes virkninger eller konsekvenser for fx beskæftigelseslængde, indkomst, helbred og trivsel.
- Der er generelt meget lidt litteratur om, hvad de ledige seniorer selv ønsker fremadrettet. Hvad kendetegner de seniorer, som gerne vil i beskæftigelse – og hvad kendetegner de seniorer, som ikke vil? Hvilke ønsker og forventninger har de til deres egen senkarriere?
- På individniveau mangler der særligt viden om, hvordan faktorer såsom økonomi, familieliv, sociale relationer og helbred påvirker ledige seniorers vej til beskæftigelse. Der er ligeledes begrænset viden om, hvad seniorer selv kan gøre for at fremme deres vej til beskæftigelse.

- På arbejdspladsniveau mangler der generelt viden om arbejdspladsernes syn på ledige seniorer ved rekruttering.
- På samfundsniveau findes en del studier af effekten af lovgivning og reformer på seniorers ledighed. Imidlertid findes der væsentligt mindre viden om andre faktorer på samfundsniveau. Der mangler således generelt mere viden om, hvordan strømninger, medieomtale og normer på samfundsniveau kan have effekt på opfattelsen af ledige seniorer.



Afrapportering

1 Indledning

Seniorer har typisk lavere risiko for at blive ledige end andre aldersgrupper. Men der er tegn på, at når de bliver ledige, har de sværere end andre aldersgrupper ved at komme tilbage i arbejde.¹ Denne rapport samler viden om, hvilke faktorer der hhv. kan fremme eller hæmme seniorers vej tilbage til job.

Historisk høj beskæftigelse og mangel på arbejdskraft

Generelt set er beskæftigelsen i Danmark historisk høj, og blandt de europæiske lande har Danmark den femtehøjeste beskæftigelsesfrekvens blandt personer i alderen 15 til 64 år (Neergaard, 2022). Under det økonomiske opsving efter covid-19-pandemien er beskæftigelsen således steget mere i forhold til BNP end under tidligere opsving (Andersen et al., 2024).

Samtidig er beskæftigelsen i Danmark for personer over 60 år ligeledes steget markant de seneste år. Beskæftigelsesfrekvensen for personer i alderen 65-69 år var 25,8 pct. i 2020 mod 18,2 % i 2008 (Neergaard, 2022). Samtidig melder private såvel som offentlige arbejdsgivere om mangel på arbejdskraft på både kort sigt og langt sigt. I en rundspørge foretaget af Dansk Industri i 2022 om private virksomheders vækstudfordringer, ser 4 ud af 10 virksomheder mangel på arbejdskraft som den største vækstudfordring (Bøgeskov, 2022). En spørgeundersøgelse blandt offentlige ledere finder, at 9 ud af 10 ledere jævnlige oplever, at de ikke kan rekruttere medarbejdere med de rette kompetencer (PwC, 2023).

Ledige seniorer har sværere end andre ved at vende tilbage i job

På trods af den udbredte mangel på arbejdskraft har seniorer, der mister deres job, typisk sværere ved at finde job efter en ledighedsperiode. Ifølge Arbejderbevægelsens Erhvervsråd er ledige over 60 år i gennemsnit ledige ca. 2 måneder længere end ledige under 60 år. Samtidig er mere end hver sjette ledige mellem 60 og 64 år langtidsledig (Klarskov & Vilhelmsen, 2023). Ifølge Dansk Arbejdsgiverforening var Danmark i 2022 dog det land i Europa, hvor flest ledige seniorer (opgjort som ledige mellem 55 og 74 år) kom i job i løbet af året (DA, 2023).

¹ Se herom i fx Seniortænk tanken (2019a, p. 9). Se desuden også Klarskov & Vilhelmsen (2023) og DA (2025).

1.1 Formål

Givet den mangel på arbejdskraft, der er på samfundsniveau, og givet de længere ledighedsperioder, er der behov for viden om, hvad der kendetegner ledige seniorer, samt hvilke muligheder og barrierer der påvirker ledige seniorers sandsynlighed for at vende tilbage i job efter en ledighedsperiode.

Formålet med denne undersøgelse er at indsamle viden herom og desuden at identificere eventuelle videnshuller inden for området.

Rapporten svarer således på følgende spørgsmål:

- Hvad karakteriserer ledige seniorer?
 - Er der særlige forhold (alder, køn, social baggrund, uddannelse, karriere, helbred eller lignende), som gør sig gældende for ledige seniorer?
- Hvilke muligheder og barrierer findes der for, at ledige seniorer kan vende tilbage i job efter en ledighedsperiode?
- Hvilke videnshuller findes i den videnskabelige litteratur om emnet?

Fokus og afgrænsning af emnet

Ledige seniorer

Undersøgelsen fokuserer på *ledige seniorers tilbagevenden til job*. Med seniorer mener vi som udgangspunkt personer mellem 55 år og den almindelige pensionsalder. Imidlertid vil publikationer, der benytter en anden aldersafgrænsning, men som eksplícit omhandler seniorer eller ældre aldersgrupper på arbejdsmarkedet, der er ramt af ledighed, også blive inkluderet. Dette betyder imidlertid, at nogle studier omhandler aldersgrupper lidt eller delvist uden for den overordnede målgruppe 55+. Disse er inkluderet, hvis de er relevante for undersøgelsens overordnede fokus, men det bevirker, at nogle af de afrapporterede fund ikke nødvendigvis er gældende for alle seniorer. I analysen betoner vi desuden, at barrierer og muligheder generelt kan være forskellige mellem forskellige aldersgrupper blandt seniorerne.

Vi inddrager desuden publikationer, der omhandler seniorers vilkår for at søge job bredere set – herunder også seniorer, der allerede er i beskæftigelse – i de tilfælde, hvor dette bidrager til at belyse muligheder og barrierer for ansættelse. Dette er særligt relevant for denne rapports kapitel 4, der ser på faktorer på virksomhedsniveau.

Muligheder og barrierer på tre niveauer: individ, arbejdsplads og samfundsniveau

For den enkelte person, der oplever ledighed, vil der være mange faktorer i spil, som tilsammen har betydning for vedkommendes mulighed for at vende tilbage i job. Nogle studier belyser mange faktorer, mens andre fokuserer på enkelte specifikke sammenhænge. I denne rapport samler vi viden om faktorer på tre overordnede niveauer; hhv. individniveau, arbejdspladsniveau og samfundsniveau.

Individniveau omhandler faktorer, der knytter sig til den enkelte senior, som forsøger at vende tilbage i job. Dette omhandler hans eller hendes personlige vilkår og forløb, fx hvordan personens tidligere ansættelser, arbejdsevne eller søgestrategi kan påvirke muligheden for at få job efter en ledighedsperiode.

Arbejdspladsniveau omhandler forhold på den enkelte arbejdsplads, der kan påvirke ledige seniorers muligheder for at få job. Dette drejer sig om fx virksomhedstype, rekruttering af arbejdstagere og lederes opfattelser af seniorarbejdskraft.

Samfundsniveau dækker i denne rapport faktorer, der ikke omhandler det enkelte individ eller den enkelte virksomhed, men i stedet vilkår, forhold eller strømninger i samfundet generelt. Dette drejer sig om lovgivning om overførsler, generel efterspørgsel på arbejdsmarkedet og samfundsnormer relateret til seniorarbejdskraft. I denne vidensopsamling har vi valgt ikke at medtage aktiveringsindsatser, som en kommune tilbyder de ledige.

De tre niveauer er eksemplificeret i Figur 1.1.

Figur 1.1 Muligheder og barrierer på tre niveauer: individ, arbejdsplads og samfundsniveau



Undersøgelsen komplementerer anden viden på området

Der findes grå litteratur om området, hvilket henviser til konsulentrapporter eller rapporter, inspirationskataloger eller anbefalinger fra forskellige aktører såsom ministerier, styrelser, interesseorganisationer og civilsamfundsorganisationer.²

Sigtet med denne rapport er at komplementere viden fra grå litteratur ved at samle viden fra samfundsvidenskabelige studier. Som udgangspunkt vil grå litteratur i denne rapport derfor ikke være inkluderet. Grå litteratur anses her som litteratur, der 1) ikke har en klar metodebeskrivelse, 2) ikke er endeligt publiceret og fagfællebedømt. Vi har dog medtaget enkelte centrale rapporter, som er særligt væsentlige for belysningen af muligheder og barrierer for ledige seniorers vej tilbage til job. Anden grå litteratur, som er identificeret i denne søgning, og som emnemæssigt er relevant for vidensopsamlingens fokus, er samlet i en oversigt i rapportens bilag.

Denne vidensopsamling supplerer andre lignende vidensopsamlinger for Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet. Det drejer sig om en

² Eksempler på forskellig grå litteratur kunne være Beskæftigelsesministeriet (2023); DA (2025); Faglige seniorer (2023); Mortensen (2018); Ældre Sagen (2024).

rapport om arbejdspladsers fastholdelse af seniorer (Rasmussen et al., 2025) og en rapport om effekter af pensionsreformer (Bolvig, 2025).

1.2 Fremgangsmåde

Hovedtrækkene i fremgangsmåden for denne vidensopsamling fremgår af dette afsnit. En mere detaljeret fremstilling af metodiske valg gives i rapportens kapitel 7.

Sonderende litteratursøgning og systematisk litteratursøgning

Vores søgning efter relevante studier er foretaget i to trin; først en sonderende søgning og derefter en systematisk søgning i internationale databaser.

Den sonderende søgning er foretaget i relevante forskningsdatabaser samt enkelte hjemmesider med grå litteratur. Den grå litteratur er således inkluderet i den indledende søgning. Formålet i den sonderende søgning har først og fremmest været at afsøge eksisterende litteratur eksplorativt. Det vil konkret sige, at vi har søgt videre fra litteraturlister, afprøvet forskellige søgeord, og løbende tilføjet nye, og har søgt litteratur frem fra forskere og forskningsmiljøer. Formålet med den sonderende søgning har desuden været at indsamle viden og erfaringer, der kunne gavne den efterfølgende systematiske litteratursøgning. Den sonderende søgning blev gennemført i perioden februar-marts 2024.

På baggrund af fund og erfaringer fra den eksplorative fase er der gennemført en systematisk litteratursøgning i både skandinaviske og internationale databaser samt skandinaviske hjemmesider med grå litteratur. Grå litteratur er dog som nævnt efterfølgende ekskluderet inden den endelige afrapportering og i stedet samlet i et bilag. Den systematiske litteratursøgning er gennemført i perioden september-oktober 2024.

Tilvalg af nordisk og hollandsk litteratur

Vi fokuserer på erfaringer og studier fra de sammenhænge, der umiddelbart er mest sammenlignelige og genkendelige i en dansk kontekst. Derfor fokuserer denne vidensopsamling på nordiske og hollandske forskningspublikationer.

Imidlertid er der dog også forskelle på de enkelte inkluderede landes lovgivning, politik, arbejdskultur og arbejdsmarked, som kan have betydning for ledige seniorers muligheder og barrierer for at komme tilbage i job.

Eksempelvis er den danske arbejdsmarkedsmodel kendetegnet ved *flexicurity*; Dette henviser til, at det på en gang er fleksibelt for virksomheder at hyre og fyre

medarbejdere, samtidig med at der blandt ledige er en sikkerhed for indkomst gennem offentlige overførsler. Jobsikkerheden er således lav, men der kompenseres for dette gennem muligheden for generøse overførsler ved ledighed samt en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der har til formål at hjælpe ledige tilbage i arbejde (Kreiner & Svarer, 2022). De andre nordiske lande har forskellige lighedspunkter med den danske model, men ingen af disse har alle de samme karakteristika som den danske flexibility-model. Således er det fx væsentligt nemmere for virksomheder i Danmark at afskedige medarbejdere, end det er i Sverige, Norge, Finland og Holland (Bäckman et al., 2015). Der er desuden også forskelle internt mellem de nordiske lande og Holland.

Både kvalitative og kvantitative studier

I denne rapport har vi ønsket at afdække bredt, hvilke muligheder og barrierer ledige seniorer kan opleve, når de skal tilbage i job. Derfor har vi inkluderet både kvantitative, kvalitative og mixed methods-studier.

De kvantitative studier er baseret både på registerdata og/eller på spørgeskemaundersøgelser. Nogle af disse ser på sammenhænge, mens andre undersøger kausale effekter. De inkluderede studier anvender således meget forskellige metoder til at belyse muligheder og barrierer for seniorers vej tilbage i job, hvilket gør det svært at sammenligne resultater på tværs af studierne. Ligeledes beskæftiger de inkluderede studier sig med forskellige kontekster, der ikke nødvendigvis kan oversættes direkte til en dansk sammenhæng.

Da resultaterne af de enkelte analyser ofte knytter sig til en specifik kontekst, kan det være vanskeligt at fortolke direkte på størrelsen af koefficienter i analyserne. Dette forstærkes af, at vi samler mange typer af studier fra forskellige lande uden at gå i dybden med design af det enkelte studie. I vores præsentation fokuserer vi derfor på de overordnede konklusioner om, hvorvidt der forefindes en sammenhæng, og om den er positiv eller negativ. Således lægger vi primært vægt på den overordnede *retning* for resultaterne og eventuelle *forskelle inden for målgruppen* (fx efter køn), snarere end *størrelsen af koefficienterne*.

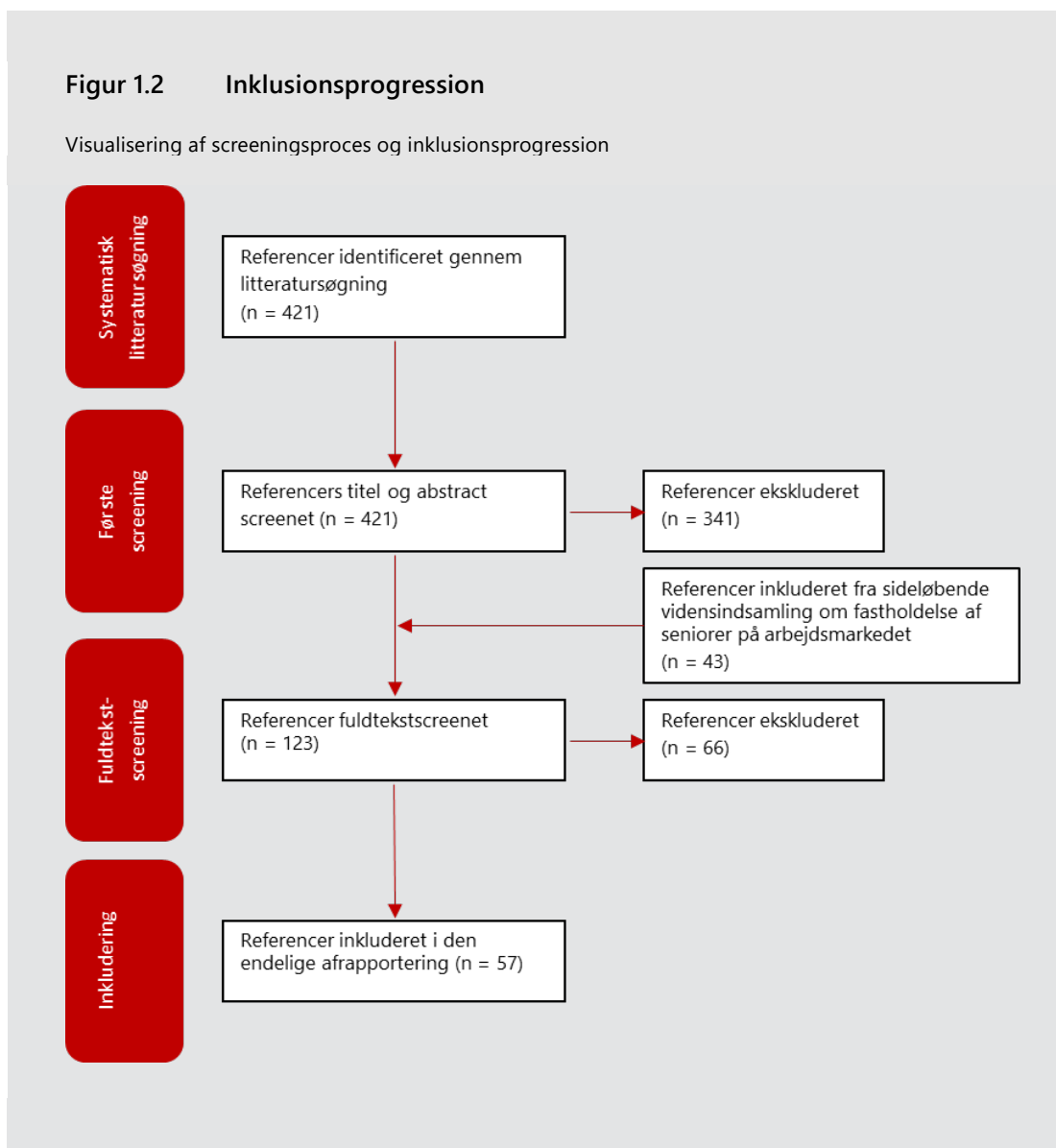
Kodning af studier efter tema og undertema

I screeningsprocessen for den systematiske litteratursøgning er der foretaget en kodning af studier efter temaer. Studier, der har belyst flere undertemaer, er kodet med alle de relevante undertemaer. Disse er således af rapporteret flere steder i rapporten.

464 studier fremsøgt, og 57 studier inkluderet

I den systematiske litteratursøgning har vi i alt fundet 421 studier. Desuden er der identificeret 43 studier, der er vurderet relevante for denne vidensopsamling i en sideløbende vidensopsamling om fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet. I alt er der således identificeret 464 studier. Efter to screeningsfaser er 57 studier inkluderet i den endelige rapport.

Figur 1.2 visualiserer inklusionsprogressionen i denne vidensopsamling.



Kilde: VIVE.

1.3 Læsevejledning

Rapporten er struktureret som et katalog, hvor læseren kan slå op efter et givent tema og herefter enkelt overskue de væsentligste fund fra de identificerede og inkluderede studier.

Kapitel 2 belyser, hvad der karakteriserer ledige seniorer, herunder om der er særlige forhold såsom alder, køn, social baggrund, uddannelse, karriere, helbred eller lignende, der gør sig gældende for ledige seniorer. Datagrundlaget for dette kapitel er primært udvalgte studier fra den sonderende søgning.

De tre efterfølgende kapitler afdækker, hvilke muligheder og barrierer der findes for, at ledige seniorer kan vende tilbage i job efter en ledighedsperiode. Hvert kapitel afrapporterer muligheder og barrierer på hvert sit niveau. Således omhandler kapitel 3 individuelle faktorer, kapitel 4 faktorer på virksomhedsniveau og kapitel 5 faktorer på samfundsniveau. Hvert kapitel afsluttes med en opsamling, hvor eventuelle videnshuller beskrives. Datagrundlaget for disse kapitler er studier fra den systematiske litteratursøgning.

Kapitel 6 indeholder en opsamling af rapportens samlede fund, der går på tværs af alle kapitlerne.

Studiets metode og datagrundlag præsenteres i kapitel 7.

2 Hvem er de ledige seniorer?

I dette kapitel ser vi på, hvem de ledige seniorer er, og hvilke grupper der er særligt udsatte for ledighed. Redegørelsen i dette kapitel baserer sig på udvalgte studier fra den sonderende litteratursøgning og udvalgt beskrivende statistik fra Danmarks Statistik samt enkelte andre undersøgelser. Kapitlet dækker følgende emner:

- Ledighed og ledighedslængde
- Alder
- Køn
- Uddannelse og karrierevej
- Arbejdsevne og helbred
- Etnisk baggrund.

De studier, vi henviser til, benytter forskellige definitioner af ledige seniorer og langtidsledighed. Den afgrænsning af *ledige seniorer*, der hyppigst anvendes, er personer mellem 55 år og folkepensionsalderen, der er arbejdssøgende, men uden job. Det er bl.a. denne afgrænsning, der også anvendes i flere danske rapporter på området, som vi har identificeret, herunder fx i SeniorArbejdsLiv-projektet.³ Det er ligeledes den definition af seniorer, vi har taget udgangspunkt i under screeningen af litteratur.

Flere studier undersøger langtidsledighed specifikt. Her benyttes forskellige definitioner af, hvor lang en periode, man skal have været ledig, for at det drejer sig om langtidsledighed. En nyere undersøgelse fra Seniortænk tanken⁴ definerer langtidsledighed ud fra, at en person er ledig i mindst 80 % af de seneste 12 måneder (Seniortænk tanken, 2019b). Danmarks Statistiks definition af langtidsledighed er derimod, at man har været ledig i 52 sammenhængende uger (Nielsen, 2025). Når vi i dette kapitel omtaler omfanget af langtidsledighed, refererer vi til tal fra Seniortænk tankens undersøgelse – og anvender dermed deres definition af langtidsledighed – medmindre andet er nævnt eksplicit.

I rapporten skelner vi desuden mellem hhv. *pensionsalder* og *tilbagetrækningsalder*. Her henviser pensionsalder til den lovgivningsbestemte alder for almindelig

³ Seniorarbejdslivsprojektet er et samarbejdsprojekt mellem Aalborg Universitet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og TeamArbejdsliv. I regi af dette projekt gennemføres en række undersøgelser af seniorers vilkår på arbejdsmarkedet. Se mere her: <https://www.seniorarbejdsliv.dk/>

⁴ Seniortænk tanken for et længere og godt seniorarbejdsliv. Se herom: <https://bm.dk/arbejdsomraader/kommissioner-ekspertudvalg/seniortaenketanken/>

pension. Tilbagetrækningsalder henviser i stedet til den alder, det enkelte individ har, når de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Tilbagetrækningsalderen kan således både være højere eller lavere end pensionsalderen.

2.1 Ledighed og ledighedslængde

400.000 seniorer i beskæftigelse, 9.500 ledige seniorer i 2024

Ifølge en nyere analyse fra Dansk Arbejdsgiverforening var der i 2024 400.000 seniorer i beskæftigelse. Desuden finder analysen, at det i perioden 2010 til 2024 er de 60+-årige, der har oplevet den største procentvise vækst i beskæftigelse. Der er sket tæt på en fordobling i antallet af 60+-årige i beskæftigelse i perioden (Malmgren & Drescher, 2024). Analysen finder videre, at ledige seniorer udgør knap 3 % af arbejdsstyrken i aldersgruppen over 60 år, hvilket stemmer overens med gennemsnittet på tværs af aldersgrupper. Dette svarer til 9.500 ledige seniorer i januar 2024 (Malmgren & Drescher, 2024).

Langtidsledigheden er højere blandt seniorer

En rapport fra Seniortænk tanken har undersøgt, hvad der kendetegner særligt de langtidsledige seniorer (Seniortænk tanken, 2019b). Undersøgelsen er baseret på en registerdataundersøgelse, der anvender data for 2018. Den viser, at ledigheden generelt er lavere blandt 55-64-årige end blandt personer i alderen 16-54 år.

Analysen peger dog også på, at langtidsledigheden er væsentligt højere blandt personer i alderen 55-64 år end blandt yngre aldersgrupper; 32,1 % af de ledige 60-64-årige og 28,4 % af de ledige 55-59-årige er langtidsledige, hvorimod det samme gælder for 24,2 % af de ledige i aldersgruppen 16-54 (Seniortænk tanken, 2019b). Dette indikerer, at seniorer, der først er blevet ledige, har sværere ved at vende tilbage i arbejde efter en ledighedsperiode.

En nyere analyse fra AE-rådet baseret på tal for en periode på et år mellem 2020 og 2021 peger ligeledes på, at dagpengemodtagere over 60 år gennemsnitligt er ledig i 2 måneder længere end andre ledige. Ledige over 60 år er således gennemsnitligt ledige i 35 uger, inden de kommer tilbage i arbejde. Den gennemsnitlige ledighedsperiode for alle andre aldersgrupper er mellem 23 og 27 uger. Studiet peger på, at selvom langtidsledigheden er historisk lav, er mere end hver sjette person over 60 år langtidsledig (Klarskov & Vilhelmsen, 2023).⁵

⁵ AE benytter samme definition af langtidsledighed som rapporten fra Seniortænk tanken.

2.2 Alder

Selvom de ledige seniorer pr. definition ligger inden for et snævert aldersspænd (55 år til den almindelige pensionsalder), kan alderen alligevel have betydning. Inden for gruppen af ledige seniorer er alder således en faktor, der kan have indflydelse på ledighed og ledighedsperiode.

Yngre seniorer har større sandsynlighed for at komme i job

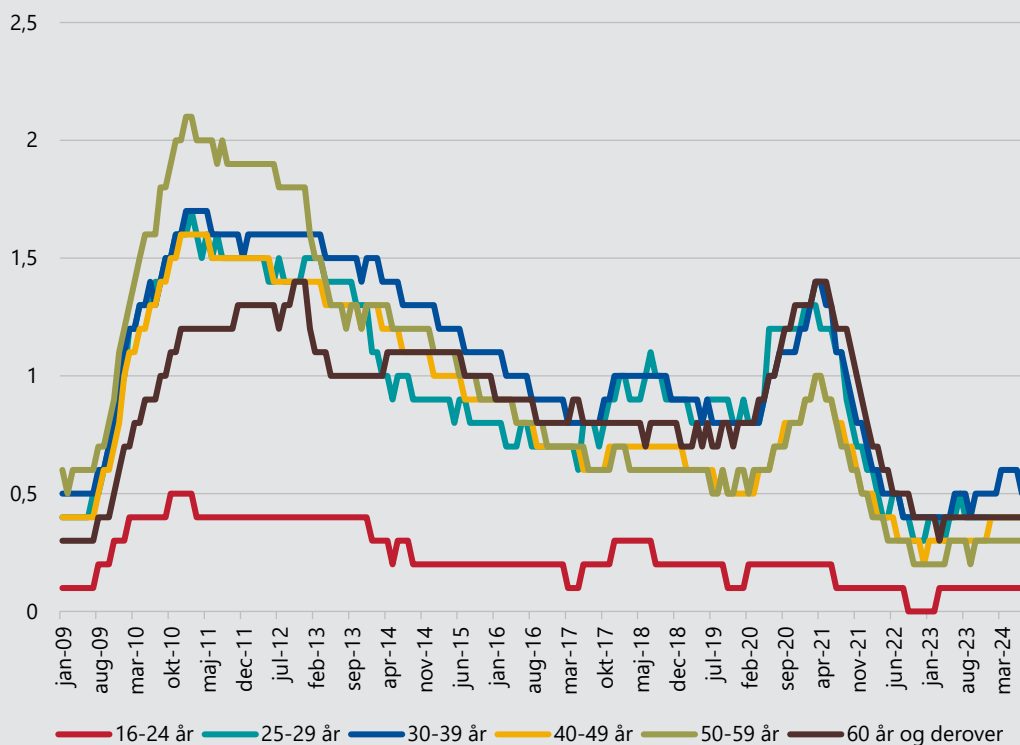
Blandt de ledige seniorer er der forskelle i, hvilke aldersgrupper der oplever mest langtidsledighed.

Data fra Danmarks Statistik fra perioden 2019 til 2024 viser, at ledighedslængden typisk i gennemsnit er størst for de 60+-årige og de 25-29-årige, men at forskellen mellem 60+-årige og yngre aldersgrupper er mindre end i perioden frem til 2019.

Figur 2.1 viser langtidsledige i procent af arbejdsstyrken over perioden 2009-2024. Her kan man se, at der er sket en forskydning af, hvilke aldersgrupper der oplever mest langtidsledighed. I perioden 2009-2014 er det således særligt personer i alderen 55-59 år, der oplever langtidsledighed, hvorimod det i de efterfølgende år særligt er personer over 60 år, der er langtidsledige⁶. Forskydningen hænger sammen med stigningen i aldre for adgang til efterløn og folkepension. Sidst i perioden ses desuden, at langtidsledigheden er størst blandt de 30-39-årige.

⁶ De forskellige tal i hhv. undersøgelsen fra Seniortænkertanken og Danmarks Statistik kan skyldes, at der i undersøgelseerne benyttes forskellige definitioner af langtidsledighed.

Figur 2.1 Langtidsledige i procent af arbejdsstyrken, efter aldersgrupper, pr. måned, januar 2009-maj 2024.



Anm.: Langtidsledige personer har været bruttoledige i mindst 52 sammenhængende uger. Bemærk dog, at personer, som i en periode på op til 28 dage har været ude af bruttoledighedsstatistikken og ikke samtidig har haft mere end 10 timers ordinær lønmodtagerbeskæftigelse i løbet af de 28 dage, er inkluderet i opgørelsen af langtidsledige.

Kilde: Danmarks Statistik Tabel AULK04: <https://www.statistikbanken.dk/21144>

Et dansk studie fra 2011 har fundet, at sandsynligheden for at komme i job igen var større for seniorer i begyndelsen af 50'erne end for seniorer i slutningen af 50'erne på daværende tidspunkt. Personer i slutningen af 50'erne havde dermed en større tendens til at forblive ledige sammenlignet med yngre aldersgrupper (Schilling & Larsen, 2011). Tidligere undersøgelser har også fundet, at det særligt er de aldersgrupper blandt seniorer, der er tættest på pensionsalderen, der er mest ramt af langtidsledighed (Jørgensen et al., 2005).

2.3 Køn

Dobbelt kønsbalance?

Flere studier har ligeledes set på, at der eksisterer en kønsforskel, når det gælder seniorers ledighed.

Et dansk studie fra 2011 fandt, at ledighed i seniorårene er særligt udbredt blandt kvinder. Samme studie fandt, at blandt de seniorer, som først er blevet ledige, oplever kvinder også lavere sandsynlighed for at vende tilbage i arbejde end mænd. Kvinder over 50 år oplever således en dobbelt kønsbalance i deres senkarriere, da de både oplever større risiko for ledighed og mindre sandsynlighed for genansættelse end mænd (Schilling & Larsen, 2011). En senere rapport fra 2019 finder, at et mindre flertal af de langtidsledige seniorer er mænd. 55 % af de, der var langtidsledige i undersøgelsesperioden, er mænd, mens 45 % var kvinder. Mænd udgør desuden 65 % af de jobparate, langtidsledige seniorer på kontanthjælp. Blandt de langtidsledige på dagpenge er fordelingen på køn dog væsentlig mere ligelig, her med en svag overvægt af kvinder (Seniortænk tanken, 2019b).

Öylü et al. (2024) finder, at kvinder har større sandsynlighed for at vende tilbage til lønnet arbejde og mindre sandsynlighed for at blive selvstændige end mænd. Kvinder har samtidig mindre sandsynlighed for at forblive ledige.

2.4 Uddannelse og karriere

Uddannelsesbaggrund og karrierevej har stor betydning for, hvorvidt man oplever perioder med ledighed. Studier fra Danmark og andre lande har fundet forskellige mønstre.

Jo lavere uddannelse, des større risiko for ledighed

Et generelt billede i litteraturen er, at ufaglærte arbejdere er i større risiko for ledighed end andre. Et lidt ældre studie, som undersøger flere europæiske lande, peger på, at lavere uddannelsesniveau er signifikant forbundet med ledighed (Alavinia & Burdorf, 2008). Et dansk studie fra 2011 finder ligeledes, at seniorer, der ikke har uddannelse eller kun har færdiggjort grundskolen, oplever den højeste risiko for ledighed. Seniorer, der har en gymnasial uddannelse som højeste gennemførte uddannelse oplever dog næsten samme risiko for ledighed. Seniorer, der har en akademisk uddannelse, oplever den mindste risiko for ledighed. Samtidig fandt studiet, at risikoen for ledighed blandt de lavest uddannede var stigende over tid (Schilling & Larsen, 2011).

En nyere dansk rapport peger på, at uddannelsesniveaue for hhv. langtidsledige seniorer, der er dagpengemodtagere, og beskæftigede seniorer ikke adskiller sig markant. Omvendt havde en væsentligt større andel af de langtidsledige seniorer, der modtager kontanthjælp, grundskole som højeste gennemførte uddannelse. Det drejer sig om 40 % af seniorerne, der modtager kontanthjælp – mod 23 % af seniorerne, der modtager dagpenge og 19 % af de beskæftigede seniorer (Seniortænkertanken, 2019b, p. 13).

Risikoen for ledighed er afhængig af branche

Et dansk studie baseret på data frem til 2019 finder, at langtidsledige seniorer i højere grad end de fuldtidsbeskæftigede har arbejdet med rengøring og andet operationel service samt hotel og restaurant i deres tidligere ansættelse. Overrepræsentationen inden for rengøring og operationel service ses i særlig grad blandt de ledige på kontanthjælp. Derimod arbejder langt færre af de langtidsledige seniorer inden for sundhed og socialt arbejde og offentlig administration (Seniortænkertanken, 2019b).

Godt en tredjedel (34 %) af de langtidsledige dagpengemodtagere havde i 2018 deres seneste beskæftigelse inden for ledelse eller et andet arbejde, som forudsætter viden på mellem eller højt niveau. Det samme gjorde sig gældende for knap en tiendedel (9,5 %) af de langtidsledige kontanthjælpsmodtagere. Derimod har langtidsledige kontanthjælpsmodtagere i højere grad været ansat inden for 'andet manuelt arbejde'⁷ sammenlignet med langtidsledige seniorer på dagpenge og beskæftigede seniorer (Seniortænkertanken, 2019b, p. 23).

Tal tilbage fra 2011-2015 viser også, at der er branchespecifikke forskelle i, hvor der er en overrepræsentation af ledighed blandt seniorerne. På daværende tidspunkt havde især personer, der havde været ansat i brancherne 'industri', 'bygge og anlæg', 'handel og transport', 'erhvervs-service' samt 'information og kommunikation' en relativt høj ledighedsrisiko. Omvendt har brancherne 'sundhed', 'undervisning', 'kultur og fritid', 'offentlig administration', 'finansiering og forsikring', 'ejendoms-handel' samt 'landbrug og skovbrug' lavere ledighedsrisikorate (Qvist & Jensen, 2020).

Ligeledes peger også et svensk studie på, at seniorer, der arbejder inden for hotel og restauration, information og kommunikation samt den kulturelle og personlige servicesektor større risiko for ledighed, hvorimod seniorer, der arbejder med offentlig administration eller forsvar har den laveste risiko for ledighed (Öylü et al., 2024).

⁷ Andre definerede arbejdsfunktioner inden for manuelt arbejde er: arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri ekskl. medhjælp, håndværkspræget arbejde, operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde.

Ansatte i større firmaer har mindre risiko for senere ledighed

Et lidt ældre dansk studie har undersøgt forskelle mellem ledighedsrisiko alt efter, hvor man senest har arbejdet. Studiet finder, at seniorer, der er ansat i større firmaer, oplever mindre risiko for ledighed, end seniorer, der er ansat i mindre firmaer (Schilling & Larsen, 2011). Et andet og senere studie finder lignende resultater (Jensen & Qvist, 2022).

Kontanthjælpsmodtagernes arbejdsliv er præget af kortere ansættelser og flere ledighedsperioder

En undersøgelse af langtidsledige seniorer i aldersgruppen 55-64 år, baseret på data fra 2008-2017, finder, at langtidsledige på kontanthjælp oftere har en væsentligt lavere beskæftigelsesgrad målt over en 10-årig periode samt længere tid siden deres seneste periode med 6 måneders sammenhængende beskæftigelse end langtidsledige seniorer på dagpenge. Blandt de langtidsledige, jobparate kontanthjælpsmodtagere havde 40 % ikke haft sammenhængende beskæftigelse i længere perioder end 6 måneder i de seneste 10 år eller været i beskæftigelse i en uoplyst arbejdsfunktion. Til sammenligning gjorde dette sig gældende for blot 14 % af de langtidsledige seniorer på dagpenge (Seniortænk tanken, 2019b, p. 22).

Undersøgelsen viser også, at den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad målt over en 10-årig periode fra 2008-2017 var på 0,21 blandt kontanthjælpsmodtagere, hvorimod den er 0,63 for langtidsledige dagpengemodtagere. Det betyder, at kontanthjælpsmodtagerne gennemsnitligt har haft ustøttet beskæftigelse svarende til ca. 2 års fuldtidsarbejde de seneste 10 år, mens dagpengemodtagere har haft ca. 6,5 års fuldtidsbeskæftigelse i gennemsnit. Samtidig ligger den seneste periode med 6 måneders ustøttet og sammenhængende beskæftigelse længere tilbage i tiden for kontanthjælpsmodtagere end for dagpengemodtagere. Blandt de langtidsledige kontanthjælpsmodtagere var seneste beskæftigelsesperiode mere end 4 år tilbage i tid for 69 %'s vedkommende. For de langtidsledige dagpengemodtagere havde 73 % den seneste beskæftigelsesperiode inden for 2 år (Seniortænk tanken, 2019b).

Personer, der tidligere har været ledige, har større risiko for ledighed

Seniorer, der har været ledige inden for de seneste 5 år har større sandsynlighed for at blive ledig igen. Omvendt mindsker flere år i den samme virksomhed risikoen for ledighed (Öylü et al., 2024).

2.5 Arbejdsevne og helbred

Stor forekomst af længevarende sygdom eller dårligt mentalt og fysisk helbred blandt ledige seniorer

Et europæisk studie undersøger forskellige årsager til, at seniorer ikke er i arbejde på tværs af flere europæiske lande, heriblandt Danmark, Sverige og Holland. Studiet finder, at der er sammenhæng mellem længevarende sygdom og langtidsledighed. 48 % af de ledige seniorer i undersøgelsen havde længevarende sygdom. Ligeledes er der en større hyppighed af overvægt og forskellige typer af psykiske udfordringer (fx depression) blandt de langtidsledige seniorer i forhold til andre seniorer. Ligeledes peger studiet på, at selvopfattet dårligt helbred er stærkt associeret med ikke at være i beskæftigelse. Imidlertid finder studiet udelukkende sammenhænge og konkluderer dermed ikke på, om der er et kausalt forhold. Det er ud fra undersøgelsen således ikke muligt at fastsætte, om sammenhængene afspejler virkninger af eller årsager til ledighed (Alavinia & Burdorf, 2008).

2.6 Etnisk baggrund

Flere indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande blandt de langtidsledige seniorer

En dansk undersøgelse (Seniortænk tanken, 2019b) af langtidsledighed indikerer, at der blandt de langtidsledige seniorer på dagpenge er en overrepræsentation af indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande, særligt blandt kontanthjælpsmodtagere. Undersøgelsen finder, at indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande i fjerde kvartal 2017 udgjorde 5,4 % af befolkningen i aldersgruppen 55-64 år, men at de samtidig udgjorde 24 % af de langtidsledige seniorer på kontanthjælp og integrationsydelse. Qvists (2020) undersøgelse af social klasse og ledighed finder i øvrigt tegn på, at personer med ikke-vestlig baggrund i høj grad forlader arbejdsmarkedet tidligt, fordi de allerede midt i livet har oplevet arbejdsløshed og dårligt helbred (Qvist, 2020). Et svensk studie finder, at personer med anden etnisk baggrund har mindre sandsynlighed for både lønnet og selvstændigt arbejde (Öylü et al., 2024). Et hollandsk studie (Riekhoff, 2018) finder også, at førstegenerationsindvandrere har større risiko for at forlade arbejdsmarkedet helt grundet ledighed.

2.7 Opsamling

I dette kapitel har vi set på, hvad der kendetegner ledige seniorer generelt, og på forskelle inden for gruppen af ledige seniorer. Vi har set på forskelle i risikoen for ledighed og langtidsledighed blandt seniorer, samt de forskellige forhold, der kendetegner ledige seniorer generelt.

Generelt ser vi, at beskæftigelsen for seniorer er steget over de seneste år, også mere end for yngre aldersgrupper. Langtidsledigheden har været højere blandt seniorerne i størstedelen af perioden fra 2009 til 2024. Dog har de 30-39-årige haft højest langtidsledighed fra 2023.

Blandt de ledige seniorer er det typisk de ældre aldersgrupper af de arbejdssøgende seniorer, der har størst risiko for langtidsledighed.

Jo højere uddannelse seniorer har, des lavere er sandsynligheden for ledighed. Videre ses, at der er forskellig risiko for at være langtidsledig, alt efter hvilken branche, man har været beskæftiget i. Der er typisk mindre risiko for ledighed, hvis man har været ansat i en større virksomhed.

Risikoen for langtidsledighed er også typisk større, hvis man har været syg i længere perioder i sit arbejdsliv, eller hvis man har dårligt selv vurderet helbred.

Ligeledes peger studier på, at mennesker med ikke-vestlig baggrund typisk er overrepræsenteret blandt de langtidsledige seniorer.

Med udgangspunkt i denne viden om, hvad der gør, at nogle seniorer bliver ledige, undersøger de følgende kapitler, hvilke muligheder og barrierer der findes for, at de kan vende tilbage til job. I det næste kapitel vil vi se på betydningen af individuelle faktorer.

3 Individuelle faktorer

Dette kapitel præsenterer viden om individuelle faktorer, der kan fungere som enten muligheder eller barrierer for, at ledige seniorer vender tilbage i arbejde. Det vil sige, at vi i dette kapitel ser på betydningen af forhold, der knytter sig til det enkelte individ, som oplever ledighed.

Som vi så i kapitel 2, er der mange forskellige forhold, der kan hænge sammen med, om man som senior oplever ledighed og langtidsledighed. Disse forhold kan spille ind på muligheder og barrierer for at komme tilbage i job, men det er ikke nødvendigvis de samme faktorer, der medfører ledighed, som også gør det sværere at vende tilbage i job.

Vi præsenterer i dette kapitel fund, der belyser individuelle faktorer under følgende delafsnit:

- Alder
- Familie og sociale forhold
- Uddannelse, karriere og tidligere ansættelser
- Arbejdsevne og helbred
- Arbejdsvillighed, søgestrategi og mulighed for opkvalificering.

Til sidst i kapitlet samles op på kapitlets fund og eventuelle videnshuller.

3.1 Alder

Som beskrevet i kapitel 2 kan forskellige grupper af seniorer være i forskellig risiko for at opleve ledighed afhængigt af alder. Således er det særligt seniorer i alderen 60-64 år, der oplever længere ledighedsperioder i dag. I forlængelse heraf vil dette afsnit opridsede fund fra de studier, der undersøger alderens indflydelse på at vende tilbage i job. Den enkelte seniors alder kan således også enten forøge eller formindske ansøgerens sandsynlighed for at komme tilbage i job.

En række studier har belyst mønstre og mekanismer i forhold til alder, herunder i rekrutteringsprocesser på arbejdspladsniveau. Disse behandles i kapitel 4.

Tabel 3.1 viser, hvordan dette afsnits studier fordeler sig i forhold til metodisk tilgang, og hvilke lande der er blevet undersøgt. Der er i alt identificeret 9 studier, som fordeler sig bredt over de inkluderede lande i undersøgelsen. Studierne er overvejende kvantitative.

Tabel 3.1 Inkluderede studier fordelt på metode og lande

	Kvalitativ metode	Kvantitativ metode	Mixed methods	Metastudie	I alt
Danmark	1	3	-	-	4
Norden	-	2	-	-	2
Holland	-	2	-	-	2
Flere lande	-	-	-	1	1
I alt	1	7	-	1	9

Kilde: VIVE.

Ældre seniorer har sværere ved at finde job end yngre seniorer

Et dansk kvantitativt studie af Thomassen et al. (2022) peger på, at alder har en betydning for sandsynligheden for, at seniorer bliver ansat. Studiet finder, at personer i aldersgruppen 60-63 år har signifikant mindre sandsynlighed for at blive ansat igen sammenlignet med personer i aldersgruppen 50-54 år (Thomassen et al., 2022). Konkret fandt studiet, at sandsynligheden for at komme job igen var 64 % lavere (en odds ratio på 0,36) for aldersgruppen 60-63-årige i forhold til 50-54-årige.

En række kvantitative studier finder, at sandsynligheden for at blive kaldt til samtaler (enten første eller anden samtale eller blive ansat) falder, jo højere alder, man har. Et metastudie af 8 studier fra 2010-2019 finder en betydelig effekt af aldersdiskrimination mod ældre ansøgere i udvælgelsesprocessen. Denne effekt er allerede til stede i aldersgruppen 40-49 år, men den stiger med alderen. Studiet finder, at ældre ansøgere har mellem 11 % og 50 % lavere sandsynlighed for at blive taget i betragtning til en stilling sammenlignet med yngre (29-35 år) ansøgere (Batinovic et al., 2023).

Et svensk studie finder, at sandsynligheden for at blive kontaktet af en arbejdsgiver falder kraftigt allerede ved 40-årsalderen og er meget lav for personer nær pensjonsalderen. Studiet finder videre, at sandsynligheden for at blive kontaktet falder hurtigere med alderen for kvinder end for mænd (Carlsson & Eriksson, 2020). Se desuden (Eriksson et al., 2017). Et andet svensk studie (Öylü et al., 2024) undersøger tilbagevenden til arbejde efter en ledighedsperiode for personer i alderen 49-63 år

baseret på registerdata. Selvom risikoen for ledighed ikke varierer på tværs af alder, finder studiet, at chancerne for genansættelse falder med højere alder.

Et studie af Heyma et al. finder gennem en spørgeskemaundersøgelse blandt 1.003 ledere i hollandske virksomheder, at sandsynligheden, for at ledere ansætter personer, falder væsentligt, efter at ansøgere er fyldt 58 år (Heyma et al., 2014).

Et nyligt dansk studie finder, at alder har relativt større vægt end andre faktorer i rekrutteringsprocesser, såsom ansøgers arbejdsløshedshistorik, præference for ikke at arbejde fuldtid, etnisk herkomst og køn (Qvist & Larsen, 2025). Vi ser nærmere på studier, der belyser rekrutteringsprocesser i kapitel 4.

Nogle seniorer oplever selv, at deres alder er en barriere

Et kvalitativt studie fra 2024 har belyst søgeprocesser for ledige seniorer med akademikerbaggrund i Danmark (Pietraszek & Pedersen, 2024). Studiet peger på, at flere af de interviewede har oplevet eksempler på, hvad de selv oplever som aldersdiskrimination. Dette gælder både i forbindelse med jobsøgning, og mens de stadig var i job. Andre af interviewpersonerne i undersøgelsen har dog slet ikke oplevet diskrimination, og enkelte informanter nævner tværtimod, at de har oplevet, at deres alder og erfaring har været forbundet med ekstra respekt blandt deres kolleger.

En spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik finder, at to tredjedele af ledige seniorer (55-67 år) har oplevet eller har haft en fornemmelse af, at deres alder er en ulempe i forhold til at finde et job. Det samme gælder for mindre end en fjerdedel af personer i alderen 30-54 år (Danmarks Statistik, 2023).

3.2 Familie og sociale forhold

I litteraturen generelt findes der en del studier, der understreger betydning af psykosociale forhold for tilknytning til arbejdsmarkedet for seniorer. Dette drejer sig fx om familierelationer, venskaber og den uformelle støtte, som disse kan give. I en anden vidensopsamling udarbejdet for Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet, der fokuserer specifikt på *fastholdelse* af seniorer, indgår bl.a. en del studier, der omhandler betydningen af uformel støtte fra leder og kolleger (Rasmussen et al., 2025).

I denne vidensopsamling har vi imidlertid ikke identificeret studier, der belyser dette i relation til muligheder og barrierer for ledige for at vende tilbage i arbejde.

3.3 Uddannelse, karriere og tidligere ansættelser

Som vi har beskrevet i kapitel 2, er der forskelle i uddannelsesniveau blandt de ledige seniorer. I dette kapitel ser vi i stedet nærmere på, hvordan hhv. uddannelse, karriere og tidligere ansættelser kan hæmme eller fremme ledige seniorers sandsynlighed for at vende tilbage i arbejde.

Tabel 3.2 viser, hvordan dette afsnits studier fordeler sig i forhold til metodisk tilgang, og hvilke lande der er blevet undersøgt. Der er i alt identificeret 5 studier, der overvejende er kvantitative.

Tabel 3.2 Inkluderede studier fordelt på metode og lande

	Kvalitativ metode	Kvantitativ metode	Mixed methods	I alt
Danmark	1	2	-	3
Norden	-	1	-	1
Holland	-	1	-	1
I alt	1	4	0	5

Kilde: VIVE.

Lavere uddannelsesniveau er ikke nødvendigvis en barriere for ansættelse

Som beskrevet i kapitel 2, har lavtuddannede seniorer større risiko for at opleve ledighed end højtuddannede (se afsnit 2.4). Et svensk studie af Öylü et al. (2024) finder desuden, at jo højere uddannelse man har, des større sandsynlighed har man for både lønnet ansættelse og selvstændigt arbejde i forhold til lavtuddannede. Imidlertid peger et dansk studie på, at i de tilfælde, hvor en person først er blevet ledig, udgør lavere uddannelse ikke nødvendigvis en særlig barriere for at vende tilbage til arbejde. Studiet, der er baseret på en spørgeskemaundersøgelse, viser, at når seniorer først er blevet ledige, er det lige så svært for de højtuddannede som for de lavtuddannede at komme tilbage i arbejde (Thomassen et al., 2022).

Overkvalificering kan være en barriere

Omvendt kan ledelseserfaring fra tidligere ansættelser være en barriere for seniorer, der søger nyt job. Det viser en dansk undersøgelse baseret på kvalitative interviews med seniorer i alderen 58-69 år, der beskriver overkvalificering som en barriere for at komme tilbage i arbejde (Pietraszek & Pedersen, 2024). Undersøgelsens informanter har alle en akademikerbaggrund og oplever i den forbindelse at blive

vurderet som overkvalificerede til flere af de jobs, de søger. Denne undersøgelse er baseret på seniorernes selvrapporterede opfattelse af barrierer for at vende tilbage i arbejde.⁸

Omvendt peger et studie af Heyma et al. på, at et lavere uddannelsesniveau end påkrævet mindsker sandsynligheden for ansættelse væsentligt, mens et højere uddannelsesniveau end dette blot mindsker sandsynligheden en smule. Undersøgelsen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt 1.003 ledere i hollandske virksomheder (Heyma et al., 2014).

Ledige, der har arbejdet i større virksomheder, har sværere ved at finde nyt job

Et dansk studie har undersøgt forskelle i ledighedsrisiko, alt efter hvor man senest har arbejdet. Studiet finder, som nævnt i kapitel 2, at seniorer, der er ansat i større firmaer, oplever mindre risiko for ledighed end seniorer, der er ansat i mindre firmaer. Imidlertid forholder det sig omvendt i forbindelse med muligheden for at finde job efter en ledighedsperiode. Her oplever ledige seniorer, som tidligere har været ansat i en større virksomhed, at det er sværere at finde nyt arbejde sammenlignet med ledige seniorer, der tidligere har arbejdet i mindre firmaer (Schilling & Larsen, 2011).

Lang ansættelse i tidligere job kan være en barriere for at finde nyt job efter afskedigelse

Et hollandsk studie viser, at seniorer, der har været ansat længe i en virksomhed, som går konkurs, har ringere chancer for at komme i arbejde igen end de seniorer, der har været ansat i kortere tid. Studiet undersøger specifikt personer, der har været afskediget fra virksomheder, der er gået konkurs i perioden 2000-2009, og følger dem frem til 2011. Studiet finder, at der er større chance for, at seniorer, der har mistet job grundet afskedigelse, kommer i arbejde igen, hvis vedkommendes tidligere ansættelse var kortere end 7 år (Deelen et al., 2018).

Ledige seniorer vender oftere tilbage i job som selvstændige end andre

Et svensk studie (Öylü et al., 2024) finder, at det generelt er vanskeligere for ledige seniorer at finde ny beskæftigelse, og at det er vanskeligere, jo ældre man er. Studiet finder videre, at det job, man får, typisk er til en lavere løn end før ledighed, hvis man er ældre, også sammenlignet med yngre grupper. Studiet finder videre, at sandsynligheden for enten at vende tilbage i arbejde som selvstændig eller at forlade arbejdsmarkedet stiger med alderen.

⁸ Enkelte informanter i denne undersøgelse er ældre end den almindelige pensionsalder og er gået på pension, men ønsker alligevel at vende tilbage i arbejde.

Indikation på brancheforskelle i forhold til at vende tilbage til lønnet arbejde

Som beskrevet i kapitel 2, har ledige, der har arbejdet inden for brancher som 'bygge og anlæg' og 'handel og transport', en forholdsvis høj ledighedsrisiko, hvorimod personer, der arbejder inden for fx 'sundhed', 'undervisning', 'kultur og fritid' og 'offentlig administration' har en lavere ledighedsrisiko (se afsnit 2.4). Imidlertid peger studiet af Öylü et al. på, at i de tilfælde, hvor en person først er blevet ledig, forholder det sig anderledes mellem de enkelte brancher. Seniorer, der tidligere har været ansat inden for konstruktion, transport og handel inden ledighedsperioden, har større sandsynlighed for at vende tilbage til lønnet arbejde end andre, hvorimod seniorer ansat inden for kultur, undervisning, sundhed, social omsorg, offentlig administration og forsvar har mindre sandsynlighed for at vende tilbage til lønnet arbejde og større sandsynlighed for at forblive ledige (Öylü et al., 2024).

3.4 Arbejdsevne og helbred

I dette afsnit ser vi på, hvordan den enkeltes arbejdsevne og helbred kan påvirke, hvorvidt ledige seniorer vender tilbage i arbejde. Meget mod vores forventning har vi imidlertid kun identificeret ganske få studier, der – i meget varierende omfang – beskæftiger sig med dette emne.

Tabel 3.3 viser, hvordan dette afsnits studier fordeler sig i forhold til metodisk tilgang, og hvilke lande der er blevet undersøgt. Tabellen viser, at alle fire identificerede studier er kvantitative. To er fra Danmark og to er fra Holland.

Tabel 3.3 Inkluderede studier fordelt på metode og lande

	Kvalitativ metode	Kvantitativ metode	Mixed methods	I alt
Danmark	-	2	-	2
Norden	-	-	-	0
Holland	-	2	-	2
I alt	0	4	0	4

Kilde: VIVE.

Dårligt helbred er især en barriere for seniorer i fysisk krævende jobs

Et dansk kvantitativt studie undersøger betydningen af forskellige individuelle og kontekstuelle faktorer på tilbagevenden til job for ledige seniorer (over 50 år). Studiet

analyserer spørgeskemadata fra Seniorarbejdslivsundersøgelsen, hvor 1.576 ledige seniorer deltog, sammenholdt med beskæftigelsesforløb knap 2 år efter. Studiet finder, at dårligt helbred er en mere udbredt barriere for at vende tilbage i job for seniorer, der primært har haft fysisk arbejde, sammenlignet med seniorer, der primært har haft siddende arbejde i deres sidste ansættelse (Thomassen et al., 2020).

Kroniske sygdomme er en barriere for at komme i betalt arbejde

Et kvantitativt hollandsk studie baseret på registerdata finder, at sandsynligheden for at komme i betalt arbejde efter en ledighedsperiode falder, desto flere kroniske sygdomme, man har. Studiet peger desuden på, at multimorbiditeten – dvs. at have 2 eller flere kroniske sygdomme – stiger med alderen, og at konsekvenserne af at have flere kroniske sygdomme øger sandsynligheden for at forblive ledig, særligt for personer over 45 år (Yildiz et al., 2021).

Selvurderet helbred som en barriere for at finde job

Det ovenfor nævnte danske kvantitative studie fra 2022 finder, at seniorer med et lavt selvvurderet helbred har en mindre sandsynlighed for at finde et job igen efter en ledighedsperiode sammenlignet med personer med et godt selvvurderet helbred (Thomassen et al., 2022).

Et hollandsk studie fra 2013 har et lignende fund; et dårligt selvvurderet helbred forøger seniorers sandsynlighed for fortsat at være ledige efter 12 måneders ledighedsperiode (Lötters et al., 2013).

3.5 Arbejdsvillighed, søgestrategi og mulighed for opkvalificering

De faktorer, som vi indtil nu har redegjort for i dette kapitel, kan alle tænkes at spille ind i den samlede motivation og villighed til at søge arbejde, som den enkelte person har, samt de ressourcer og muligheder, som personen har til at søge forskellige typer job.

I dette afsnit ser vi på studier, der belyser forskellige aspekter af ledige seniorers motivation for og villighed til at søge efter nyt job, deres forskellige søgestrategier samt deres muligheder for opkvalificering under deres ledighedsperiode.

Tabel 3.4 viser, hvordan dette afsnits studier fordeler sig i forhold til metodisk tilgang, og hvilke lande der er blevet undersøgt. I dette afsnit er der i alt identificeret 12 studier. Heraf er 7 af studierne danske.

Tabel 3.4 Inkluderede studier fordelt på metode og lande

	Kvalitativ metode	Kvantitativ metode	Mixed methods	I alt
Danmark	1	6	-	7
Norden	3	-	-	3
Holland	-	2	-	2
I alt	4	8	0	12

Kilde: VIVE.

Ønsker eller forventninger om at komme i arbejde igen øger sandsynlighed for, at det lykkes

Flere af de identificerede studier peger på, at ledige seniorers arbejdsvillighed, herunder deres ønsker eller forventninger til at komme i arbejde igen, har indflydelse på, om de lykkes med dette. Omvendt kan manglende tro på, at man kan komme i beskæftigelse, påvirke sandsynligheden for dette negativt.

En dansk kvantitativ undersøgelse fra 2022 peger på, at seniorer, som ønsker at komme tilbage i arbejde efter en ledighedsperiode, har en større chance for dette, sammenlignet med de seniorer, som ikke ønsker at finde et job (Thomassen et al., 2022). Lignende fund beskrives i et hollandsk studie fra 2013, hvor seniorer, som er mindre villige til at takke ja til et job, har en forhøjet sandsynlighed for fortsat at være ledige efter 12 måneder (Lötters et al., 2013).

I Per Jensens undersøgelse (2011) testes forskellige hypoteser om, hvad der kan forklare, at ledige seniorer har større risiko for langtidsledighed end andre aldersgrupper. Data baseres på et spørgeskema, der bl.a. er gennemført blandt arbejdsløse i 2006-2008. Fokus er særligt på 55-59-årige ledige seniorers selvrapporterede syn på ledighed og jobmuligheder. Studiet finder først og fremmest, at andelen af ledige, der ønsker at få et arbejde, er lavere i aldersgruppen 55-59 år end blandt yngre ledige.

Studiet finder desuden, at ledige seniorer tror væsentligt mindre på, at de vender tilbage i ordinært arbejde sammenlignet med yngre aldersgrupper. 56 % af de ledige i alderen 55-59 år angiver selv, at årsagen til, at de er blevet ledige er, at de er "for gamle". Her er en klar sammenhæng mellem seniorernes uddannelsesniveau og deres forventninger til at komme i beskæftigelse: Jo lavere uddannelsesniveau, i jo lavere grad forventer de ledige seniorer at få et job igen (Jensen, 2011).

En manglende tiltro til at komme i arbejde igen efter en ledighedsperiode kan påvirke lediges søgeintensitet, samt hvorvidt de tilkendegiver, at de ønsker at komme i arbejde igen. Dette betegnes modløshedseffekten og henviser til, at dårlige udsigter

til at få et job kan medføre, at man tilkendegiver, at man slet ikke ønsker at komme i beskæftigelse. Det angives i studiet, at modløshedseffekten kan bidrage til at forklare fraværet af ønsket om at komme i arbejde igen blandt op imod 40 % af de ledige seniorer, der tilkendegiver dette (Jensen, 2011).

Et hollandsk studie (Hennekam, 2015) har undersøgt forskelle i, hvor stor tiltro man har til ens muligheder for tilbagevenden til arbejdsmarkedet. I studiet sammenlignes to generationers (hhv. personer født før 1945 og personer født i perioden 1945-1964) forskellige forventninger til at komme i arbejde efter en ledighedsperiode baseret på en spørgeskemaundersøgelse. Studiet fokuserer på, hvad studiet betegner som lavstatusarbejdere i kultur- og underholdningsindustrien i Holland. Studiet betegner personer i denne gruppe som meget sårbare, bl.a. fordi de typisk er i såkaldt prekær beskæftigelse; dvs. de har midlertidige jobs med lav indkomst og begrænset sikring i forhold til sygdom. Studiet betegner personer i denne gruppe som dobbelt udsatte, fordi de både er i prekær beskæftigelse og er ældre. Studiet finder, at den ældre generation generelt havde højere forventninger til beskæftigelse end den yngre generation, samt at de fik job hurtigere og foretrak senere tilbagetrækning. I deres besvarelser lagde især den yngre generation mere vægt på barrierer for beskæftigelse, såsom negative stereotyper og større omkostninger ved at ansætte seniorarbejdskraft. Studiet fremhæver dog også, at det i dette design kan være svært at vurdere, om de forskellige mønstre for de to generationer skyldes hhv. alder eller generation.

Seniorer sender mange ansøgninger afsted

Flere studier finder, at seniorer sender mange jobansøgninger under deres ledighedsperiode.

En dansk spørgeskemaundersøgelse fra Danmarks Statistik (Danmarks Statistik, 2023) belyser, hvor mange ansøgninger, ledige sender afsted, og hvor ofte de kaldes til samtale. Studiet finder, at ledige seniorer sender mange ansøgninger afsted, sammenlignet med ledige i yngre aldersgrupper. Næsten halvdelen af de ledige seniorer har i deres seneste ledighedsperiode sendt mere end 50 ansøgninger. Blandt 30-54-årige gælder dette godt og vel en tredjedel. Hver fjerde af seniorerne har sendt mere end 100 ansøgninger. Studiet finder videre, at de ledige seniorer skal afsende flere ansøgninger, før de kaldes til samtale. At ledige seniorer afsender flere ansøgninger end yngre ledige, bekræftes af to danske undersøgelser (Jensen, 2011; Seniortænk tanken, 2019b). Studierne finder også, at tiden, man bruger på at søge arbejde, også stiger med alderen.

Seniorer betragter sig som fleksible i forhold til jobtype, men mindre fleksible i forhold til løn og lokation

En nyere kvalitativ undersøgelse (Pietraszek & Pedersen, 2024) baseret på 9 interviews har undersøgt, hvordan seniorer over 58 år kæmper for at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Flere giver her udtryk for stor motivation til at tage et job, da det holder dem i gang, kan opfylde sociale behov, give mulighed for at gøre brug af deres kompetencer og for økonomisk bidrag til husstanden. Derfor giver flere seniorer udtryk for en villighed til at tage mange forskellige jobs. Samtidig peger studiet på, at de, der har været ledige i længst tid, typisk bliver nødt til at have en bredere job-søgning i forhold til branche og kompetenceområde for at leve op til kravene om at være aktivt jobsøgende. Flere af de personer, der søger bredt, giver også udtryk for at befinde sig i en økonomisk svær position, og at de derfor i højere grad er nødt til at finde et arbejde, hvorimod dem, der søger inden for egen branche og kompetenceområde, i højere grad har et økonomisk sikkerhedsnet og har stået uden for arbejdsmarkedet i kortere tid.⁹

Omvendt peger Jensen (2011) på, at seniorer på andre parametre er mindre fleksible. Undersøgelsen viser, at villigheden til at få et ringere job, end man tidligere har haft, og dermed gå ned i levestandard, er stigende med alderen for ledige mellem 18 og 54 år, men falder igen for aldersgruppen 55-59 år. Dette kan indikere, at seniorer har en højere reservationslø¹⁰ end andre aldersgrupper. Ligeledes er villigheden til at skifte bopæl for at komme i arbejde faldende med alderen (Jensen, 2011).

Seniorer anvender mange forskellige søgemetoder – men andre søgemetoder end yngre aldersgrupper

En dansk kvantitativ undersøgelse udført af Seniortænk tanken finder, at selvom seniorer typisk har længere ledighedsperioder end andre aldersgrupper, er der intet, der tyder på, at denne aldersgruppe venter længere tid, før de begynder at søge arbejde. Studiet peger også på, at de ledige seniorer i aldersgruppen 55-59 år anvender ligeså mange forskellige jobsøgningsmetoder som yngre aldersgrupper (Seniortænk tanken, 2019b).

Andre danske studier peger på, at seniorernes søgemetoder imidlertid adskiller sig fra de metoder, som yngre aldersgrupper anvender, og at disse ikke altid matcher virksomhedernes rekrutteringsstrategier.

Et dansk studie har bl.a. undersøgt, hvilke metoder, virksomheder gør brug af, når de skal rekruttere seniorer +55 år. En del virksomheder bruger flere forskellige

⁹ Som nævnt tidligere er enkelte informanter i denne undersøgelse ældre end den almindelige pensionsalder og er gået på pension, men de ønsker alligevel at vende tilbage i arbejde.

¹⁰ Reservationsløⁿ angiver den løn, som jobsøgeren er villig til at acceptere ved et jobtilbud.

metoder. Studiet finder, at en stor del af virksomhedernes rekruttering sker gennem uformelle kanaler og "mund til mund". 24 % af arbejdspladserne fortæller, at de rekrutterer via medarbejdere, 22 % rekrutterer via andre kontakter i branchen, 13 % rekrutterer via kontakt til tidligere ansatte, der genansættes, og 12 % rekrutterer via direkte kontakt til ansøgeren. Endelig fortæller en høj andel (39 %) af virksomhederne, at de benytter rekruttering via internettet (herunder sociale medier). Forholdsvis få (16 %) gør brug af rekruttering gennem jobcentre og jobnet. Kun 2 % anvender a-kasser og fagforeninger. Dette stemmer ikke overens med, hvilke jobkanaler, de ledige seniorer benytter. Studiet finder, at seniorer i højere grad end virksomhederne anvender formelle søgekanaler såsom fx jobcentre, a-kasser og fagforeninger. Uformelle søgekanaler såsom tidligere kolleger og venner anses dog også som væsentlige af seniorerne selv. Brug af forskellige kanaler kan dog generelt gøre det svært for de to parter at finde hinanden, når et job skal besættes (Jensen et al., 2020a).

Et ældre studie af samme forfatter peger på lignende resultater. Seniorer henvender sig i højere grad end yngre aldersgrupper til AF eller kommunen. Ligeledes er seniorer mere tilbøjelige til at benytte privat arbejdsformidling og vikarbureau, a-kasse og fagforening eller at indrykke og svare på annoncer (Jensen, 2011).

Ydmyghed, åbenhed, engagement – og underspilning af kompetencer – som strategi mod aldersdiskrimination

En norsk kvalitativ undersøgelse (Solberg, 2023) har undersøgt ledige seniorers erfaringer og perspektiver på jobsøgningsprocessen gennem kvalitative interviews med personer med relativt højt uddannelsesniveau og en lang erfaring fra arbejdsmarkedet. Studiet finder, at jobsøgning på nettet kan være en barriere for denne gruppe, der opfatter jobsøgning gennem sociale medier som "uægte" og i stedet foretrækker jobsøgning gennem fysiske netværk. Flere informanter oplevede, at det krævede en særlig indsats at overkomme aldersdiskrimination under jobsøgningen. Derfor brugte de forskellige strategier såsom at headhuntere skjulte kandidatens alder, at de udelod alder i ansøgningen, eller at de opsøgte en coach, der kunne bidrage til, at de fokuserede på muligheder. De oplevede selv en større succes i jobsøgningen, når de lagde vægt på at være ydmyge, åbne og engagerede. Samtidig var flere opmærksomme på ikke at virke overkvalificerede under jobsamtalen eller bevidst at underspille deres viden og kompetencer (Solberg, 2023).

Ledighed kan forbindes med identitetstab – oplæring og uddannelse kan kompensere herfor

Et finsk studie (Steel & Tuori, 2019) undersøger gennem kvalitative interviews, hvordan ledige seniorer, der bor i et område, som har været meget præget af industrialisering, har håndteret længere perioder med ledighed. Studiet finder, at disse seniorer ønskede at lære nye færdigheder, men at dette krævede et stort arbejde – et

identitetsarbejde – for den enkelte jobsøgende at se sig selv i en anden type job. Oplæring eller uddannelse kan bidrage til dette.

Program målrettet udnyttelse af netværk har positiv betydning

De Groot (2016) gennemførte et randomiseret eksperiment i forbindelse med en hollandsk reform i 2004, hvor bestemte tiltag i reformen blev udrullet på forskellige tidspunkter for forskellige målgrupper. Konkret undersøgtes et 10 ugers program for ledige seniorer kaldet STEP, hvor grupper på omkring 12 personer lærte forskellige jobsøgningsfærdigheder med særlig fokus på at udnytte egne sociale netværk. Gruppen af ledige seniorer blev opdelt i en indsatsgruppe, der aktivt blev tilbudt en indsats, og en kontrolgruppe, der ikke blev direkte inviteret til forløbene, men alligevel havde mulighed for at deltage, hvis de ønskede det. Studiet finder positive effekter af programmet: Der er 12 % større sandsynlighed for, at seniorer, der deltager i programmet, kommer væk fra overførselsindkomst inden for et år, dvs. at de har større sandsynlighed for at vende tilbage til arbejde (de Groot & van der Klaauw, 2016; de Groot, 2018)

3.6 Opsamling

I dette kapitel har vi set på faktorer knyttet til den enkelte ledige senior, der kan fremme eller hæmme vejen tilbage i beskæftigelse.

Vi ser for det første, at betydningen af *alder* fylder meget i litteraturen om ledige seniorer, både i den mere kvalitativt orienterede og den mere kvantitativt orienterede forskning.

Det første fund er således, at også *inden for* gruppen af seniorer kan alder have stor betydning. Det typiske mønster er, at jo højere alderstrin inden for seniorgruppen, des vanskeligere er det typisk at finde arbejde. Ledere peger på, at alder har betydning ved rekruttering, og seniorer selv rapporterer, at de oplever aldersdiskrimination. Kvalitative studier har belyst forskellige situationer, hvor seniorer har oplevet aldersdiskrimination, og hvad disse oplevelser gør ved den enkeltes syn på sine muligheder; lange søgeperioder med mange afslag kan føre til modløshed og identitetstab. Begge dele har negativ indflydelse på tilbagevenden til arbejde. Et nyere dansk kvantitativt studie har desuden sammenholdt betydningen af alder med betydningen af andre karakteristika (fx etnisk herkomst, køn eller ledighedshistorik) og fundet, at alder er den klart mest betydningsfulde faktor.

Uddannelse og uddannelsesniveau har betydning for seniorers risiko for at blive ledig. Men når man først er ledig, betyder uddannelse mindre i forhold til at kunne

komme tilbage i job. Overkvalificering og ledelseserfaring kan dog påvirke negativt. Tidligere arbejde – fx lang tid på samme arbejdsplads eller at have været i en stor virksomhed – kan også være en barriere.

Vi ved, at familie og sociale relationer har en betydning for fastholdelse af medarbejdere i et job, og der er grund til at tro, at de forhold også kan have betydning for muligheder og barrierer for tilbagevenden til job. I vores søgning har vi overraskende ikke fundet studier, der belyser dette.

Vi har videre fundet få studier om, hvad seniorers helbred betyder for tilbagevenden til job. De studier, vi har fundet, viser, at dårligt helbred har negativ indflydelse, men størst betydning for personer i fysisk krævende jobs.

Således er der behov for yderligere viden om, både hvordan familie, sociale forhold, økonomi samt helbred kan påvirke muligheden for at vende tilbage i job efter en ledighedsperiode.

I den fremsøgte litteratur om betydningen af individuelle faktorer findes mest litteratur om søgestrategi og arbejdsvillighed. Resultaterne fra disse studier er blandede. En del studier finder, at forventninger til – og ønsker om – at komme i arbejde, fremmer, at ledige seniorer kommer i beskæftigelse. Studier baseret på spørgeskemaer og interviews finder, at seniorer er fleksible i forhold til jobtype, men mindre fleksible i forhold til lokation og løn. Seniorerne søger meget og søger bredt, men nogle studier viser, at deres søgemetoder i et vist omfang afviger fra virksomheders rekrutteringsmetoder.

I næste kapitel flytter vi perspektivet fra individuelle faktorer til faktorer på arbejdspladsniveau.

4 Faktorer på arbejdspladsniveau

Dette kapitel præsenterer viden om faktorer på arbejdspladsniveau – altså faktorer, der omhandler den enkelte arbejdsplads, og som på forskellig vis kan have betydning for ledige seniorers vej tilbage i arbejde. Det kan fx være virksomheders rekruttering af nye medarbejdere, lederes holdning eller den enkelte virksomheds specifikke karakteristika.

Imidlertid har det – særligt for dette kapitel – været relevant at inkludere studier, der omhandler ansættelse af seniorer generelt. Eksempelvis vil lederes holdning til eller virksomheders tilbøjelighed til at rekruttere seniorer generelt have betydning for, hvorvidt ledige seniorer specifikt har mulighed for at komme i job i den enkelte virksomhed. Derfor er dette kapitel opdelt i to mindre delafsnit. Det første delafsnit omhandler muligheder og barrierer på arbejdspladsniveau for seniorer generelt. Her kan ledighedshistorik således potentielt være en ekstra barriere, der ikke er taget højde for i disse studier. I det andet delafsnit ser vi på studier, der beskæftiger sig med ledige seniorer specifikt, og deres muligheder og barrierer på arbejdspladsniveau. Her er identificeret forholdsvis få studier.

Denne opdeling er lavet, da der er væsentlige forskelle på virksomhedernes opfattelser af seniorer generelt og ledige seniorer specifikt.

I afsnittet om ledige seniorer præsenteres blot fire studier, og der er således ikke lavet underopdelinger i dette afsnit. I afsnittet om seniorer generelt præsenteres vidensopsamlingens fund under følgende temaer:

- Lederes opfattelse af seniorer
- Rekrutteringsstrategier
- Virksomhedstype
- Omkostninger på arbejdspladsniveau
- Arbejdsforhold.

Kapitlet afrundes med en opsamling på tværs af de to delafsnit.

Begrebsafklaring: Diskrimination eller rationelle fravalg?

Fokus i dette kapitel er generelt på, hvilke faktorer der påvirker, hvordan seniorer opfattes og behandles på arbejdspladserne. I den forbindelse er det vigtigt at skelne mellem hhv. rationelle begrundelser for at fravælge seniorer, statistisk diskrimina-

tion og statusbetinget diskrimination. Da det kan være svært at undersøge aldersdiskrimination videnskabeligt, vil vi derfor indlede dette afsnit med at redegøre nærmere for disse begreber.

Flere studier omhandler *oplevet* diskrimination fra seniorernes perspektiv. Disse studier inkluderer imidlertid ikke arbejdsgivernes eller virksomhedernes begrundelse for evt. at have fravalgt den pågældende ansøger. Disse studier er særligt behandlet i rapportens kapitel 3.

Når vi i stedet ser på arbejdsgivernes begrundelse for at fravælge seniorer, kan dette fravalg være rationelt begrundet, fx tilfælde, hvor præstation, produktivitet og kvalifikationer svækkes med alderen. Fravalget af at ansætte seniorer kan ligeledes være rationelt begrundet i tilfælde, hvor der er mere langsigtede udviklingsmuligheder og potentialer for yngre ansøgere, eller i tilfælde, hvor ansøgers anciennitet bevirker, at ældre ansøgere betales en højere løn end yngre ansøgere, selvom produktiviteten er den samme. Desuden kan særlige "frynsegoder" målrettet seniorer (fx seniordage) også bevirke, at det er mere omkostningsfuldt for virksomheder at ansætte seniorer (Jensen, 2011).

Imidlertid kan det karakteriseres som aldersdiskrimination, hvis personer med samme kompetencer og kvalifikationer har forskellige beskæftigelseschancer udelukkende grundet kandidatens alder. Inden for økonomisk teori tales om såkaldt statistisk diskrimination. Statistisk diskrimination betegner situationer, hvor arbejdsgivere ikke har tilstrækkelig information om den enkelte ansøger og således anvender den statistiske fordeling af produktivitet som selektionsmekanisme. Det baseres således på en generaliseret antagelse om produktiviteten for en særlig aldersgruppe, og i sådanne tilfælde vil arbejdsgiveren tillægge den jobsøgende de egenskaber, som svarer til den gennemsnitlige forventning til produktivitet for den pågældende aldersgruppe. Det handler således ikke om fordomme mod seniorer, men i stedet om, at usikkerheden vedrørende den jobsøgendes produktivitet gør det mere rationelt og omkostningsbesparende at foretage statistisk diskrimination.

Statusbetinget diskrimination er i stedet betegnelsen for den diskrimination, der gør sig gældende i tilfælde, hvor karakteristika, der vedrører status relateret til alder påvirker sandsynligheden for, at seniorer bliver ansat. Denne type diskrimination begrundes i stedet af kulturelt betingede stereotyper, der kobler alder med bestemte forventninger om særlige karakteristika eller egenskaber (Jensen, 2011).

Hvorvidt virksomheders eventuelle fravælg af seniorer, der søger job, skyldes rationelle overvejelser, statistisk diskrimination eller statusbetinget diskrimination, kan være meget svært at afgøre, også i videnskabelige undersøgelser. Derfor benytter vi kun begreber som diskrimination i tilfælde, hvor de pågældende studier selv har brugt disse begreber.

4.1 Arbejdspladsers rekruttering af seniorer generelt

4.1.1 Lederes opfattelse af seniorer

Størstedelen af de studier, som vi har identificeret i relation til faktorer på arbejdspladsniveau, omhandler, hvordan ledere eller andre ansatte i virksomheder med beslutningskraft over medarbejdere opfatter seniorarbejdskraft.

Tabel 4.1 viser, hvordan dette afsnits studier fordeler sig i forhold til metodisk tilgang, og hvilke lande der er blevet undersøgt. Der er i alt identificeret 15 studier. Heraf er to studier fra Danmark, mens langt de fleste studier er fra andre nordiske lande. Flertallet af studierne er kvantitative.

Tabel 4.1 Inkluderede studier fordelt på metode og lande

	Kvalitativ metode	Kvantitativ metode	Mixed methods	I alt
Danmark	-	2	-	2
Norden	2	3	3	8
Holland	-	3	-	3
Flere lande	-	2	-	2
I alt	2	10	3	15

Kilde: VIVE.

Lederes rekruttering af seniorer til arbejdspladsen er præget af aldersstereotyper

Flere af de identificerede studier i denne vidensopsamling ser på, hvorvidt lederes opfattelse af seniorarbejdskraft er påvirket af aldersrelaterede stereotyper.

Et dansk studie af Jensen (2022) undersøger gennem spørgeskema og vignettestudie, hvorvidt seniorer i rekrutteringsprocesser er genstand for aldersstereotyper. I studiet analyseres 4.944 besvarelser fra danske arbejdspladser på forskellige spørgeskemaer. Studiet finder nogle parametre, hvor ældres karakteristika vurderes på samme måde som andre aldersgrupper: fleksibilitet, sociale færdigheder og motivation for at gøre en ekstra indsats. Studiet finder desuden både positive og negative stereotyper for ældre. Sammenlignet med yngre personer vurderes ældre højere i forhold til loyalitet, pålidelighed og omfanget af sygefravær. Omvendt vurderes de meget mere negativt end 30-40-årige med hensyn til at beherske ny teknologi og vilje til at lære nyt, fysisk helbredstilstand, kreativitet, evne til at håndtere

pres samt produktivitet (Jensen, 2022). Studiet finder videre indikation på, at den enkeltes arbejdsplads' vurderinger af ældre og yngre medarbejdere ikke er stabile over tid. Vurderingerne kan således være situationsafhængige (Jensen, 2022).

Et svensk studie (Carlsson & Eriksson, 2019a) undersøger forskelle i vurdering af ansøgere i rekrutteringsprocesser. Dette belyses gennem et felteksperiment af 6.000 fiktive CV'er med varierende alder (35-70 år) sendt til ledere. Studiet finder, at raten for, om man bliver kaldt til samtale på jobansøgninger, falder allerede, når kandidaterne er i begyndelsen af 40'erne, og den bliver meget lav, når personen nærmer sig pensionsalderen. Raten for, om man kaldes til anden samtale, falder hurtigere med alderen for kvinder end for mænd. Studiet peger på, at aldersrelaterede stereotyper om, at ældre medarbejdere har sværere ved at lære nye opgaver, være fleksible og har lavere ambitionsniveau, kan medvirke til at forklare betydningen af alder.

Et andet svensk studie anvender to typer undersøgelser til at belyse barrierer i rekrutteringsprocessen, med særligt fokus på lederes holdninger (Kadefors & Hanse, 2012). Der gennemførtes en kvalitativ undersøgelse med interviews med 26 ledige seniorer og 25 aktører fra interesseorganisationer samt en spørgeskemaundersøgelse med 147 arbejdsgivere. Den kvalitative del af studiet fandt, at mange ledige seniorer oplevede aldersrelaterede barrierer, og at dette billede også fandtes blandt aktører fra organisationer. Spørgeskemaundersøgelsens fund var mere blandede i forhold til lederes holdninger. Godt halvdelen af arbejdsgiverne mente ikke, der var forskel på ældre og yngre medarbejdere med hensyn til at kunne håndtere forandringer eller lære nye ting. Dog mente særligt de yngre (men ikke ældre) kvindelige ledere, at ældre medarbejdere har svært ved at lære nye ting.

Et norsk studie (Grødem & Kitterød, 2023) undersøger, hvorfor ledere er skeptiske over for at ansætte ældre medarbejdere. Artiklen tager udgangspunkt i en barometerundersøgelse, hvor 1.200 ledere er blevet interviewet. Studiet finder, at det er relativt få ledere, som angiver, at de har meget negative holdninger til seniorarbejdskraft, men at det samtidig er samme gruppe af ledere, der er mindre tilbøjelige til at indkalde seniorer til samtale. I forlængelse heraf peger studiet på, at de negative opfattelser af seniorer typisk er påvirket af både forudfattede meninger om en jobkandidat ud fra alder (stereotypisering) og de ansættende personers smag; fx om de ikke bryder sig om, at der er ældre personer på arbejdspladsen (affektiv alderisme).

Ansøgers alder har større betydning end anbefalinger og kvalifikationer

Et hollandsk studie (Mulders et al., 2018) undersøger gennem vignetteeksperimenter, hvorvidt lederes tilbøjelighed til at indkalde ældre ansøgere til samtale er påvirket af den enkelte ansøgers karakteristika, generelle økonomiske forhold og organisatoriske ændringer i virksomheden. I alt har 211 ledere deltaget i undersøgelsen i hhv. 2010 og 2013. Studiet finder, at den enkelte ansøgers individuelle karakteristika

– ud over alder – har betydning for, om ældre ansøgere indkaldes til samtale. Sandsynligheden for at blive indkaldt til samtale er størst, hvis ansøgeren vurderes kvalificeret til jobbet, allerede har ansættelse andetsteds eller har anbefalinger fra enten egne kolleger eller fra potentielle nye kolleger i den virksomhed, der søger efter arbejdskraft. Anbefalinger fra andre ledere har især betydning i perioder med økonomiske udfordringer, hvorimod anbefalinger fra ansatte i virksomheden især har betydning i perioder med større efterspørgsel på arbejdskraft i organisationen. Omvendt har ansøgere, der er overkvalificerede, underkvalificerede, går ledige eller ikke har anbefalinger, mindre sandsynlighed for at blive kaldt til samtale end andre. Studiet finder ligeledes, at selvom både over- og underkvalificering har negativ betydning for sandsynligheden for at komme til jobsamtale, så har underkvalificering 6-7 gange mere negativ betydning for sandsynligheden for at komme til samtale. Hvis økonomisk og organisatorisk kontekst i virksomheden ligeledes tages i betragtning, har ældre ansøgere med hhv. passende og høje kvalifikationer samme sandsynlighed for at blive kaldt til samtale. Dette antyder, at overkvalificering blandt ældre ansøgere har begrænset betydning. Undersøgelsen finder videre, at alder har betydning for, hvordan lederen vurderer ældre ansøgere. Personer på hhv. 50 og 54 år har større sandsynlighed for at komme til jobsamtale end personer på hhv. 58 og 62 år. Alder har større betydning end ledighed og relevante anbefalinger, hvilket antyder, at alder er et væsentligt selektionskriterium generelt, når ledere skal evaluere jobansøgere.

Et andet studie af Mulders (2020) har undersøgt betydningen af aldersrelaterede normer i forhold til a) ansatte, b) ansættelse af nye medarbejdere, og c) tilbud om oplæring. Studiet fandt, ligesom det tidligere studie, at der blandt arbejdsgivere var en stærk præference for yngre medarbejdere, navnlig i forhold til rekruttering. Det var ekstremt sjældent, at arbejdsgivere foretrak ældre medarbejdere til rekruttering til faste stillinger. Studiet fandt videre, at nogle arbejdsgivere var positive omkring ældres "bløde" kvaliteter (såsom pålidelighed og sociale evner), men negative omkring ældres "hårde" kvaliteter (såsom fysisk arbejdsevne og vilje til at lære nyt). Disse holdninger resulterede typisk i en vurdering af ældre ledige, der var gunstig i forhold til tilbud om oplæring, men ikke i forhold til at tilbyde en fast ansættelseskontrakt. Studiet finder samlet, at arbejdspladser værdiansætter produktivitet og nytte af henholdsvis yngre og ældre medarbejdere for deres organisation på delvist forskellige dimensioner. Forfatterne drager en slutning af dette fund om, hvad ledige seniorer med fordel kan lægge vægt på i ansøgningsprocesser: I nogle tilfælde kan de stilles bedre ved at fremhæve stærke "bløde" kompetencer, snarere end at forsøge at forbedre på "hårde kvaliteter" (Mulders, 2020, p. 531). Dette diskuteres også af Jensen (2022, p. 27).

Ledere forbinder i højere grad seniorer med "bløde" kompetencer

Nogle studier fokuserer på ledere og medarbejderes opfattelser i bred forstand af seniorer som arbejdskraft; disse opfattelser sætter rammer for, hvordan seniorer bliver mødt og vurderet i rekrutteringsprocessen.

Et hollandsk studie (Van Dalen et al., 2010) baseret på en spørgeskemaundersøgelse undersøger, hvordan ældre medarbejdere opfattes af både ledere og ansatte. Studiet finder, at både ledere og medarbejdere vurderer, at ældre medarbejdere er mindre effektive end yngre medarbejdere. Ældre medarbejdere vurderer derimod generelt ikke, at andre ældre ansatte er mindre produktive. I tråd med ovennævnte studie finder denne undersøgelse også, at bløde færdigheder (pålidelighed, loyalitet, sociale færdigheder) især forbindes med ældre medarbejdere, mens hårde færdigheder (fleksibilitet, fysisk og mental kapacitet, villighed til at lære nye teknologiske færdigheder) især forbindes med yngre medarbejdere.

Et norsk studie (Frøyland & Terjesen, 2020) undersøger arbejdspladsers opfattelse af ældre medarbejdere. Studiet baseres på kvalitative interviews med ledere samt repræsentanter fra fagforeninger og HR fra 19 virksomheder. Undersøgelsen peger på, at opfattelsen af ældre medarbejdere er heterogen. Ældre medarbejdere opfattes som individuelt forskellige med både positive og negative træk. Nogle kvaliteter er imidlertid mere typiske for seniormedarbejdere: De opfattes fx som stabile, loyale og med høj ekspertise, men samtidig også som mindre fleksible eller langsommere end yngre medarbejdere. Dette kan lede til ambivalens mod ældre medarbejdere som en gruppe, og hvordan man håndterer dem individuelt.

Et dansk studie (Jensen et al., 2024) analyserer spørgeskemaer blandt ledere på arbejdspladser. Studiet finder, at ældre medarbejdere ikke anses som mindre egnede til at tilpasse sig arbejdskrav. De vurderes på lige fod med yngre medarbejdere i forhold til fleksibilitet, sociale færdigheder og motivation til at gøre en ekstra indsats. Seniorer vurderes at stå stærkt i forhold til yngre medarbejdere, når det drejer sig om loyalitet og pålidelighed samt sygefravær. Dog finder undersøgelsen, at seniorer opfattes som mindre tilpasningsdygtige til nye situationer og til grundlæggende at have et dårligere helbred.

Ledere har et positivt billede af seniorarbejdskraft, men ønsker ikke at ansætte seniorer

Enkelte undersøgelser peger på, at ledere er tilbageholdende med at kalde seniorer til jobsamtale til trods for en positiv opfattelse af seniorarbejdskraft.

Et norsk studie baseret på data fra Norwegian Senior Policy Barometer med interviews fra 750 ledere og 1.000 medarbejdere finder, at særligt ledere er mindre tilbøjelige til at ønske at udvide deres ældre arbejdsstyrke – til trods for at ledere

grundlæggende har en positiv opfattelse af seniorer. Alligevel peger studiet på en faldende tendens til, at ledere ønsker at ansætte seniorer. Den gennemsnitlige alder for, hvornår ledere er tilbageholdende med at indkalde seniorer til jobsamtale, er omkring 58 år. Denne tilbageholdenhed i forhold til at ansætte seniorer har dog kun en moderat sammenhæng med lederes opfattelse af, hvordan seniorer yder på arbejdspladsen. Dette indikerer, at lederes positive opfattelse af den ældre arbejdskraft generelt kun har begrænset betydning for deres villighed til at ansætte ældre medarbejdere (Solem, 2020).

Et norsk studie (Solem, 2016) undersøger kognitive, affektive og adfærdsmæssige aspekter af alderisme i arbejdslivet. Data er baseret på spørgeskemaer til ansatte og ledere. Studiet peger på, at opfattelsen af ældre medarbejdere overvejende er positiv, og at ledelsen vurderer, at medarbejdere over 50 år præsterer mindst ligeså godt som yngre medarbejdere. Til trods for dette er ledere tilbageholdende med at indkalde personer over 50 år til samtale. Denne tilbageholdenhed korrelerer med mindre tilbøjelighed til at rekruttere ældre medarbejdere. Forfatteren ser dette som en indikation af, at rekruttering af seniorer er påvirket ikke alene af, hvordan ansættende personer opfatter jobkandidaterne (kognitivt aspekt), men også af følelsesmæssige (affektive) aspekter. Solem finder, at nogle lederes ulyst til at ansætte ældre kandidater kan bunde i, at lederne ikke ønsker at have seniorer omkring sig for at skærme sig mod at blive mindet om, at også de bliver ældre. Et senere norsk studie (Solem, 2020) peger ligeledes på, at selvom ledelsen har positive opfattelser af seniorer, ansætter de dem i mindre grad.

Den almindelige pensionsalder kan have indflydelse på lederes opfattelser af seniorarbejdskraft

Flere studier undersøger, hvordan den almindelige pensionsalder kan få indflydelse på lederes opfattelser af seniorarbejdskraft. Et studie af 27 europæiske lande finder, at arbejdsgivere generelt har højere normer for pensionsalder end arbejdstagere, men at forskellen forsvinder, når der kontrolleres for andre faktorer. Desuden finder studiet, at arbejdsgiveres normer for tilbagetrækning falder sammen med den politisk vedtagne almindelige pensionsalder. Videre finder studiet, at ledere i de nordiske lande har højere forventning til den gennemsnitlige alder for, hvornår man forventes at gå på pension end ledere i de øvrige europæiske lande (Riekhoff, 2024)

Et norsk studie (Solem et al., 2020) undersøger med udgangspunkt i et mixed methods studie (barometerundersøgelse med telefoninterviews med ledere samt kvalitative interviews med ledere og HR-ledere), hvordan ledere opfatter seniorarbejdskraft, i forbindelse med at pensionsalderen hæves i Norge. Studiet peger på, at den hævede pensionsalder ikke har nævneværdig indflydelse på lederes holdning til seniorer. Ledere fortsætter med at ekskludere ansøgere omkring 58 år eller ældre, og

et flertal af informanterne peger på, at de ikke er blevet mere påpasselige end tidligere med at ansætte seniorer.

Et hollandsk studie (Mulders et al., 2017) undersøger, hvordan toplederes aldersrelaterede normer har indflydelse på rekruttering af ældre medarbejdere på arbejdspladsen. Studiet baseres på spørgeskemadata fra seks europæiske lande, herunder Danmark, Sverige og Holland. Undersøgelsen peger på, at toplederes aldersrelaterede normer påvirker organisationens praksis. Der ses på både normer for ligebehandling mellem aldersgrupper og på normer for forventet tilbagetrækningstidspunkt. Studiet peger på, at forskellige normer har forskellig betydning for ansættelse hhv. før og efter den almindelige pensionsalder. Normer relateret til, at ældre og yngre ansatte skal behandles ligeligt, påvirker rekrutteringen af seniorer positivt, før den normale pensionsalder. Normer om tilbagetrækningstidspunkt påvirker først, efter at den normale tilbagetrækningsalder er nået. Forfatterne tolker dette sådan, at arbejdsgivere ser ansættelse af personer før og efter normal tilbagetrækningsalder som forskellige typer af ansættelse (Mulders et al., 2017, p. 864).

Særregler kan være en barriere

Et svensk studie af Ulander-Wänman (2016) beskriver på baggrund af interviews med ledere af svenske virksomheder, hvad deres holdning er til regulering gennem kollektive overenskomster. De interviewede ledere fortæller selv, at de ansætter de personer, der overordnet set passer bedst ind i virksomheden, herunder med fokus på kvalifikationer, helbred, lønkrav m.m. Ifølge lederne selv har alder derved principielt ikke nogen indvirkning. De interviewede ledere fortæller videre, at de generelt ikke kan pege på regulering, der forbedrer deres villighed til at ansætte ældre medarbejdere. Omvendt peger de på regulering, der har den modsatte virkning; dette kan eksempelvis være regulering, der fører til højere omkostninger i forbindelse med, at en medarbejder går på pension eller en forlænget varslingsperiode i forbindelse med afskedigelse af seniorer, som har en lang tjenestetid bag sig. Begge disse typer regler kan have en negativ påvirkning på lederes villighed til at ansætte seniorer (Ulander-Wänman, 2016).

4.1.2 Rekrutteringsstrategier

Ovenfor har vi undersøgt lederes holdning til seniorer, og hvordan denne holdning fx kan have indflydelse på, hvorvidt seniorer rekrutteres til virksomheden. I dette afsnit ser vi på selve rekrutteringsstrategierne. Et dansk studie (Jensen og Qvist, 2022) finder, at ca. en tredjedel af de danske virksomheder har ansat mindst én senior i 2020. Desuden finder de en vigende tendens i rekrutteringen af seniorer mellem 2008 og 2020. I dette afsnit er fokus på studier, der belyser, hvordan rekrutteringen

sker, og om der er forskelle fx i, hvilke muligheder og barrierer der ligger i forskellige søgekanaler.

Tabel 4.2 viser, hvordan dette afsnits studier fordeler sig i forhold til metodisk tilgang, og hvilke lande der er blevet undersøgt. Der er i alt identificeret tre kvantitative studier, heraf et fra Danmark og to fra de øvrige nordiske lande. Hertil kommer et mixed methods-studie fra Holland.

Tabel 4.2 Inkluderede studier fordelt på metode og lande

	Kvalitativ metode	Kvantitativ metode	Mixed methods	I alt
Danmark		1		1
Norden		2		2
Holland			1	1
I alt	0	3	1	4

Kilde: VIVE.

Virksomhederne søger primært gennem internetbaserede kanaler

Et dansk studie har belyst virksomheders søgestrategier. Studiet finder, at kontakten mellem jobsøger og virksomhed skabes både gennem formelle og uformelle kanaler. De mest anvendte formelle kanaler er jobbaser, sociale medier eller andet på internettet. Det er typisk større offentlige arbejdspladser, der alene gør brug af formelle kanaler (Jensen & Qvist, 2022).

Jobannoncer målrettet seniorer omhandler oftere "bløde" kompetencer

Et hollandsk studie (van Selm & van den Heijkant, 2021) undersøger stereotypiseringen af ældre personers jobegnethed gennem et mixed methods studie baseret på både en indholdsanalyse af jobannoncer samt kvalitative interviews med hhv. rekrutteringskonsulenter og HR-ansatte. Studiet finder, at jobannoncer målrettet ældre jobsøgere i lavere grad beskriver hårde færdigheder (fx visionært lederskab og professionel udvikling), hvorimod særligt kompetencer forbundet med kundeservice oftere efterspørges. Interviewene med rekrutteringsekspertene i undersøgelsen peger på samme mønster. Seniorer vurderes særligt at besidde "bløde færdigheder" såsom loyalitet, stabilitet og samarbejde. Disse anses af rekrutteringsekspertene også som kvalifikationer, der stemmer godt overens med arbejdsmarkedets behov for en social og ansvarlig arbejdskraft. Rekrutteringsekspertene vurderer dog også, at nyere søgestrategier – såsom jobbørser (med mange deltagere og mange korte møder mellem arbejdsgivere og jobsøgende) og online-ansøgningsmoduler kan

gøre det svært at vise disse kvaliteter. Det kan være en barriere for nogle ledige seniorer. Rekrutteringsekspertene finder, at nogle ledige seniorer kan have gavn af coaching, fx om, hvordan man formidler sine egne kvaliteter.

Er diskrimination mere fremherskende i de uformelle søgekanaler?

Som nævnt i afsnit 3.1 finder et svensk studie af Carlsson og Eriksson belæg for, at der sker diskrimination i de formelle søgeprocesser i forhold til udvælgelsen af kandidater til samtaler (Carlsson & Eriksson, 2020). Carlsson og Eriksson gennemførte et felteksperiment, hvor 6.000 fiktive jobansøgninger med tilfældigt fordelt information om alder blev sendt til arbejdsgivere med jobopslag. Studiet finder, at sandsynligheden for at blive kontaktet af en arbejdsgiver falder kraftigt allerede ved 40-årsalderen og er meget lav for personer nær pensionsalderen. Studiet finder videre, at sandsynligheden for at blive kontaktet falder hurtigere med alderen for kvinder end for mænd (Carlsson & Eriksson, 2020).

I en tidligere fremstilling af fund fra samme studie (Carlsson & Eriksson, 2019b, pp. 33–35), finder forfatterne, at mange ledige stillinger besættes gennem uformelle søgekanaler, fx gennem personlige netværk og kontakter. Forfatterne finder, at der kan være grund til at tro, at diskrimination kan være mere fremherskende i de uformelle kanaler, som er mindre gennemsigtige.

4.1.3 Arbejdspladstype

I dette afsnit ser vi på, hvordan forskellige karakteristika ved de enkelte virksomheder – fx medarbejdernes gennemsnitsalder og virksomhedens størrelse – har indflydelse på, om seniorer ansættes i virksomhederne.

Tabel 4.3 viser, hvordan dette afsnits studier fordeler sig i forhold til metodisk tilgang, og hvilke lande der er blevet undersøgt. Der er i alt identificeret 11 studier, hvoraf størstedelen er kvantitative. Studierne fordeler sig mellem hhv. Danmark, det øvrige Norden og Holland.

Tabel 4.3 Inkluderede studier fordelt på metode og lande

	Kvalitativ metode	Kvantitativ metode	Mixed methods	I alt
Danmark	-	4	-	4
Norden	1	3	1	5
Holland	-	2	0	2
I alt	1	9	1	11

Kilde: VIVE.

Højere alder på arbejdspladsen forøger sandsynligheden for ansættelse af seniorer

En spørgeskemaundersøgelse (Jensen et al., 2020b) blandt danske virksomheder ser på, hvad der karakteriserer virksomheder, der oftere end andre rekrutterer seniorer. Undersøgelsen finder, at ledelsens alder har en signifikant effekt på, hvorvidt seniorer rekrutteres til virksomheden. Jo ældre ledelseslag, jo større sandsynlighed for, at virksomheden rekrutterer seniorer. En højere gennemsnitsalder blandt de øvrige medarbejdere højner ifølge Jensen et al. (2020b) ligeledes sandsynligheden for, at seniorer rekrutteres. Desuden peger hhv. et norsk studie (Kitterød & Grødem, 2024) og et andet dansk studie (Jensen & Qvist, 2022) på, at seniorer opfattes mere positivt i virksomheder, hvor ledelsen ligeledes har en høj alder.

Et finsk studie og et hollandsk studie peger begge på samme tendens. Ilmakunnas og Ilmakunnas (2014) undersøger rekruttering af seniorer i Finland fra begyndelsen af 1990'erne frem til midten af 00'erne med fokus på, hvem der kommer ind på eller forlader forskellige typer af arbejdspladser, særligt i forhold til arbejdspladsstørrelse. Der fokuseres på virksomheder, der betaler moms. Over tid finder studiet et mønster i, at de ældste blandt seniorerne har lav sandsynlighed for at komme i job. Det hollandske studie (Heyma et al., 2014) finder, at ledere, der selv er ældre eller har flere ansatte, der er ældre, har større tendens til også at ansætte ældre jobansøgere. Studiet undersøger desuden betydningen af udvalgte politiske tiltag i Holland, men finder, at hhv. ledelsens eller andre ansattes højere alder har større betydning for sandsynligheden for at ansætte ældre medarbejdere end de undersøgte politiske tiltag.

Et studie (Tunney & Mulders, 2022) fra Holland peger også på, at især virksomheder med relativt mange ældre ansatte er tilbøjelige til at ansætte medarbejdere, der er ældre end den almindelige pensionsalder. Omvendt er virksomheder, hvor ledelsen har et stort fokus på karrieremuligheder for yngre medarbejdere, mere tilbøjelige til at mene, at medarbejdere over pensionsalderen kan begrænse de yngre ansattes muligheder. Studiet er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomhedsledere.

Større virksomheder i Danmark er mere tilbøjelige til at ansætte seniorer

Et dansk studie af Jensen et al. (2020b) peger på, at især store virksomheder er tilbøjelige til at rekruttere seniorer. Samme billede ses i undersøgelser af Jensen (2022) samt Jensen og Qvist (2022). Et hollandsk studie af Heyma et al. fandt ikke signifikante forskelle efter virksomhedsstørrelse på gennemsnitsalder for foretrukken ansøger i forestillede ansættelsessituationer (Heyma et al., 2014, p. 408). I forhold til virksomhedsstørrelse finder studiet, at det er mere sandsynligt, at ansættelse af seniorer sker i en større virksomhed, selvom de større virksomheders ansættelsesrater i forhold til seniorer er mindre end de små og mellemstore virksomheders. Det finske studie af Ilmakunnas og Ilmakunnas (2014) undersøger virkningen af arbejdspladsstørrelse i et kvantitativt studie, hvor der både ses på rekrutteringsandelen og rekrutteringsraten for seniorer i virksomheder, der betaler moms. Studiet finder, at større private firmaer typisk har både en lavere rekrutteringsrate og rekrutteringsandel for seniorer. Men idet de har flere stillinger, er sandsynligheden for, at en ledig senior finder job i en større virksomhed, større (Heyma et al., 2014; Ilmakunnas & Ilmakunnas, 2014).

Branchespecifikke forskelle i, hvem der rekrutterer seniorer

I forhold til brancher finder det danske studie af Jensen et al. (2020b), at især virksomheder inden for brancherne social og sundhed, transport samt undervisning og forskning har relativt mange ansættelser af seniorer. Omvendt har virksomheder inden for brancherne bygge og anlæg, handel samt privat service færre nyansatte seniorer. Undersøgelsen viser desuden, at seniorer oftere ansættes i ældre virksomheder end i nye virksomheder. Studiet finder derimod ikke belæg for, at virksomheder med rekrutteringsproblemer er mere tilbøjelige til at ansætte seniorer. Et andet studie finder, at ældre medarbejdere bliver opfattet positivt i virksomheder, der har oplevet teknologisk udvikling, men ikke i virksomheder, der har været underlagt organisatoriske omlægninger, eller hvor arbejdet er fysisk krævende. Denne undersøgelse er ligeledes baseret på spørgeskemadata blandt virksomhedsledere (Jensen et al., 2020a, pp. 194–195).

En anden dansk undersøgelse (Jensen & Qvist, 2022) peger på, at der er større sandsynlighed for, at virksomheder ansætter seniorer, hvis arbejdspladsens kerneopgave er at bearbejde, producere eller flytte ting, sammenlignet med arbejdspladser, hvor kerneopgaven er enten kontorarbejde, administration, analyse eller IT. Forfatterne bemærker, at dette stemmer overens med tidligere forskning, der har fundet, at hvis arbejdspladsen er organiseret omkring fysisk betonede kerneopgaver, så vil arbejdspladsen være mere tilbøjelig til at ansætte seniorer (Jensen & Qvist, 2022, p. 50). Som vi så i afsnit 3.4, er der en barriere i forhold til fysisk betonede jobs, hvis den ledige senior er nedslidt. Desuden har ledere (jf. afsnit 4.1) en generelt lavere vurdering af seniorers kompetencer i forhold til fysisk *krævende* jobs. Samlet ser det

ud til, at seniorer opfattes positivt på arbejdspladser med fysisk *betonede* jobs, men ikke, hvis disse jobs er fysisk *krævende*.

Et hollandsk studie af Heyma et al. (2014) har undersøgt forskelle i vægtning af forskellige karakteristika hos ansøgere, imellem virksomheder i forhold til virksomhedsstørrelse, type mv. Studiet anvender en spørgeskemaundersøgelse af typen "discrete choice", hvor man tilnærmer sig en realistisk ansættelsessituation. Respondenter fra virksomheder bliver bedt om at vælge imellem kandidater, der varierer på en række karakteristika. I forhold til brancheforskelle finder studiet, at gennemsnitsalderen for foretrukne – simulerede – kandidater er lavere på arbejdspladser med fysisk krævende jobs.

4.1.4 Omkostninger på arbejdspladsniveau

Enkelte studier ser på, hvordan omkostningerne for virksomheder kan have indflydelse på, hvorvidt virksomhederne ønsker at ansætte seniorer.

Selvom litteraturen ofte peger på, at økonomiske omkostninger i forbindelse med ansættelse af seniorer kan være en barriere, er der i denne vidensopsamling blot fundet tre studier, der belyser dette empirisk. Ingen af disse er fra Danmark. Det kan hænge sammen med, at forhøjede omkostninger til ældre medarbejdere er mindre udtalt i Danmark end i de øvrige lande, på grund af forskellige arbejdsmarkedsmodeller.

Tabel 4.4 viser, hvordan dette afsnits studier fordeler sig i forhold til metodisk tilgang, og hvilke lande der er blevet undersøgt.

Tabel 4.4 Inkluderede studier fordelt på metode og lande

	Kvalitativ metode	Kvantitativ metode	Mixed methods	I alt
Danmark	-	-	-	0
Norden	1	-	-	1
Holland	-	1	-	1
Flere lande	-	1	-	1
I alt	1	2	0	3

Kilde: VIVE.

Usikkerhed om, hvorvidt produktivitet samt høje omkostninger mindsker sandsynligheden for, at ældre ansøgere ansættes

Flere studier på tværs af de nordiske lande og Holland peger på, at højere omkostninger for seniorarbejdskraft kombineret med en usikkerhed om den enkelte seniors produktivitet (herunder også på sigt) kan mindske sandsynligheden for ansættelse af seniorer.

Med udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse sendt til 1.003 ledere i hollandske virksomheder finder Heyma et al. (2014), som nævnt oven for, at sandsynligheden for ansættelse falder med alderen, og at sandsynligheden falder drastisk, efter at ansøgere er fyldt 58 år. Solem (2020) finder samme mønster. Heyma et al. (2021) peger på, at usikkerhed om ansøgerens produktivetsniveau kan medføre, at lederen foretrækker yngre ansøgere, da ansættelsen af ældre medarbejdere typisk er forbundet med højere omkostninger gennem højere løn og pension. Studiet peger på, at manglende viden om ældre jobansøgers produktivitet kan bevirke, at ældre ansøgere anses som mere risikable ansættelser end yngre ansøgere. Derfor kan faktorer, som bidrager med information om den enkelte ansøgers produktivitet – herunder fx viden om, hvorvidt ansøgeren har et passende uddannelsesniveau, relevant arbejdserfaring, nylig efteruddannelse/oplæring eller længere perioder i sidste ansættelse – mindske denne usikkerhed. Ligeledes kan muligheden for, at virksomheder kan afprøve ansøgers produktivetsniveau inden ansættelse (med få eller ingen omkostninger for virksomheden) højne sandsynligheden for, at ældre ansøgere ansættes. Det kan eksempelvis være gennem en forlænget prøveperiode eller en prøveperiode, hvor ansøgeren undervejs fortsætter på overførselsindkomst til ledige. Studiet peger derved på, at politiske tiltag, som kan medvirke til at reducere usikkerheden vedrørende produktivitet, kan bidrage til at højne arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt seniorer. Ligeledes kan tiltag i virksomheden, der forhøjer omkostningerne ved ansættelsen af ældre seniorer – eksempelvis flere feriedage uden reduktion i løn – mindske sandsynligheden for ansættelse. Tiltag, hvor omkostningerne i stedet mindskes – fx ved, at antallet af arbejdstimer reduceres, sammen med en tilsvarende reduktion i lønnen – bevirke, at gennemsnitsalderen er signifikant højere blandt nyansatte sammenlignet med gennemsnitsalderen blandt nyansatte på virksomheder, der ikke har sådanne tiltag. I virksomheder, hvor lønnen ikke reduceres i sådanne tiltag, ses ingen effekt på gennemsnitsalderen (Heyma et al., 2014).

Et andet studie (Conen et al., 2012) finder lignende resultater. Studiet tager udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse besvaret af ledere fra en række europæiske lande, herunder Danmark, Holland og Sverige. På tværs af alle lande peger undersøgelsen på, at flertallet af ledere ikke forventer, at produktivitet falder med en aldrende gruppe ansatte. Dog forventer henholdsvis 33 % af de adspurgte ledere i Danmark, 44 % i Sverige og 75 % i Holland, at omkostningerne vil stige med en aldrende arbejdskraft. I forlængelse heraf forudser en væsentlig del af de adspurgte

ledere, at der i takt med stigende alder i virksomheden vil være en voksende kløft mellem produktivitet og omkostninger i virksomheden. Dette gælder for 75 % af de adspurgte ledere i Holland, 58 % i Sverige og 40 % i Danmark. Studiet finder imidlertid ikke, at de ledere, der oplever et større spænd mellem produktivitet og omkostninger, også iværksætter flere organisatoriske tiltag, forhøjer produktiviteten eller tilpasser balancen mellem løn og produktivitet. Dette kan skyldes, at lederne i undersøgelsen vurderer, at løsningen på problemet primært skal foregå på samfundsniveau. Forskellene imellem landene tyder på, at sammenhængen mellem omkostninger og ansattes alder er mindre udtalt i Danmark end i Sverige og Holland.

Et svensk studie (Ulander-Wänman, 2016) undersøger, hvordan regulering af pensionsforhold kan have en indvirkning på lederes villighed til at ansætte funktionærer. Visse typer regulering kan i særlige tilfælde skabe høje omkostninger ved ansættelse af en senior som funktionær. Studiet undersøgte arbejdsgiveres holdninger og vurderinger gennem interviews. De interviewede arbejdsgivere gav alle udtryk for, at regulering i udgangspunktet ikke havde stor virkning for eller imod ansættelse af seniorer; det væsentligste for dem var kvaliteten af den enkelte ansøger eller medarbejder. De interviewede gav dog eksempler på regulering, der begrænsede villighed til at rekruttere ældre medarbejdere, og halvdelen havde oplevet, at de havde haft uventede høje udgifter til pension, når de havde ansat seniorer (Ulander-Wänman, 2016, p. 67).

4.2 Arbejdspladsers rekruttering af ledige seniorer

Som nævnt indledningsvist ser vi i dette første delafsnit på de studier, som beskæftiger sig med ledige seniorer specifikt.

Her er blot identificeret 5 studier i alt. Tabel 4.5 viser, hvordan dette afsnits studier fordeler sig i forhold til metodisk tilgang, og hvilke lande der er blevet undersøgt.

Tabel 4.5 Inkluderede studier fordelt på metode og lande

	Kvalitativ metode	Kvantitativ metode	Mixed methods	I alt
Danmark	1	1	-	2
Norden	-	1	-	1
Holland	-	2	-	2
I alt	1	4	0	5

Kilde: VIVE.

Ledere vurderer ledighed som mindre væsentligt blandt seniorer end yngre aldersgrupper

Et dansk studie (Qvist & Larsen, 2025) har undersøgt diskrimination på arbejdsmarkedet med udgangspunkt i et spørgeskema med vignettecases. Studiet peger på, at diskrimination mod ældre ledige vægter tungere end diskrimination som følge af de andre undersøgte karakteristika, herunder ansøgers køn, religion, herkomst og beskæftigelsehistorik. Det at komme i job igen fra ledighed er væsentligt sværere, jo ældre du er. Forfatterne finder også, at det er vanskeligere at få nyt job, hvis du søger fra ledighed – navnlig langtidsledighed – end, hvis du søger nyt job fra eksisterende beskæftigelse. Det vil sige, hvis du både er ældre og ledig, når du søger job, så er det ekstra vanskeligt, for både yngre og ældre grupper. Forfatterne finder dog, at "diskrimination efter beskæftigelsehistorik" faktisk falder lidt med alderen. Den "straf", der er i ansøgningsprocessen af at være ledig gælder for både yngre og ældre ledige, og den er faktisk lidt større for de yngre ledige (i studiet 45 år), når hver aldersgruppe af ledige sammenlignes med personer, der søger fra beskæftigelse. Man kan da sige, at ledere vurderer beskæftigelsehistorik som lidt mindre væsentligt blandt yngre end ældre aldersgrupper. Som jobsøger er man bedst stillet, hvis man er under 45 og i job, værre stillet jo ældre man er, og værst stillet, hvis man både er ældre og langtidsledig.

Når der er mangel på arbejdskraft i en sektor, er der større villighed til at rekruttere seniorer

Et finsk studie har undersøgt arbejdsgiveres præferencer i forhold til rekruttering af ledige seniorer på tværs af sektorer, der adskiller sig i forhold til, om der er mangel på arbejdskraft eller ej (Riekhoff et al., 2024). Studiet finder, at arbejdsgivere, der oplever rekrutteringsvanskeligheder, i højere grad forøgede både fastholdelsen og rekrutteringen af seniorer. Dette gælder dog kun for ledere, der havde en over-gennemsnitlig opfattelse af seniorers arbejdsmæssige kvaliteter. Riekhoff et. al. (2024) finder også, at der er dele af arbejdsgiverne, som ikke er tilbøjelige til at kalde en ledig senior til samtale, selvom de har svært ved at rekruttere arbejdskraft.

Økonomiske udfordringer bevirker, at ledere er mindre tilbøjelige til at kalde seniorer til jobsamtale

Et hollandsk studie (Mulders et al., 2018) har undersøgt, hvordan flere forskellige faktorer spiller ind på, hvorvidt ledige seniorer indkaldes til samtale i en virksomhed. Dette undersøges gennem vignetteeksperimenter. Studiet belyser, hvordan lederes tilbøjelighed til at indkalde ældre ansøgere er påvirket af den enkelte ansøgers karakteristika, generelle økonomiske forhold på samfundsniveau samt ændringer i den organisatoriske efterspørgsel på særlige job. Studiet peger på, at sandsynligheden for, at seniorer indkaldes til samtale er større i perioder med bedre økonomiske

omstændigheder. Dette indikerer, at det forhold, at ledige seniorer kan have sværere end andre ved at finde et arbejde igen, delvist kan forklares ved, at ledere generelt er mindre tilbøjelige til at invitere ældre ansøgere til jobsamtale i en periode med økonomiske udfordringer.

Udfasningen af særlige erhverv kan gøre det sværere for seniorer at få job igen efter en afskedigelse

Et hollandsk studie fra år 2018 viser, at seniorer, der har været ansat længere tid i en virksomhed, der går konkurs, har man ringere chancer for at komme i arbejde igen. Studiet viser ligeledes, at seniorers chance for at finde et job forringes yderligere, hvis de er blevet afskediget fra et erhverv, der er ved at blive udfaset (Deelen et al., 2018).

Ledighedsperiode øger seniorers sandsynlighed for at vende tilbage til arbejde med færre timer end i tidligere job

Et hollandsk studie undersøger sårbarhed på arbejdsmarkedet blandt mænd i alderen 50+. Studiet undersøger dette gennem retrospektiv ansættelsehistorik baseret på fire bølger af registerdata samt interviews. Studiet finder, at en ledigheds- eller sygdomsperiode hænger sammen med senere sårbarhed på arbejdsmarkedet. Således vil mænd over 50 år, der vender tilbage i arbejde efter en ledighedsperiode eller periode med funktionsevnenedsættelse, have større sandsynlighed for at vende tilbage til et job, der har lavere arbejdsmæssig status end deres tidligere job. Desuden har de også større sandsynlighed for at vende tilbage til en ansættelse med færre timer (Visser et al., 2016).

Tydelig annoncering af deltidsstillinger til seniorer kan give bedre muligheder

Studiet af Pietraszek og Pedersen (2024) nævnt tidligere finder, at ledige akademikere mener, at en tydelig annoncering af deltidsstillinger kan give dem bedre muligheder for at søge og dermed også få et job.

4.3 Opsamling

I dette kapitel har vi set på faktorer på arbejdspladsniveau, der enten hæmmer eller fremmer ledige seniorers tilbagevenden til arbejde.

I den første del har vi samlet studier, der omhandler seniorer generelt. Studierne peger overordnet på, at alder vægter tungere end andre karakteristika, når ansøgere skal vurderes, samt at ledere mener, at ledighed har mindre betydning blandt ældre ansøgere sammenlignet med yngre ansøgere. Et studie peger på, at arbejdspladsers rekrutteringsvanskeligheder ikke medfører, at seniorer i højere grad ansættes.

Samlet er der meget få studier om ledige seniorer specifikt. Der mangler generelt mere viden om ledige seniorers muligheder og barrierer på arbejdspladsniveau. En væsentlig større andel af studier omhandler seniorers muligheder og barrierer generelt set. Disse studier peger også overordnet på, at seniorer oplever udfordringer i forbindelse med ansættelse på nye arbejdspladser.

En stor andel af studier beskæftiger sig med lederes holdning til seniorer. For seniorer generelt gælder det således, at lederes opfattelser af denne aldersgruppe er påvirket af aldersrelaterede stereotyper. Seniorer forbindes oftere med bløde kompetencer frem for hårde. Opfattelsen af seniorer er overvejende positiv, men alligevel ønsker flere ledere ikke at ansætte seniorer.

I vores kodning af de fremsøgte studier havde vi en kodningskategori omhandlende andre ansattes holdninger til seniorer. Formodningen var, at ansatte på arbejdspladser holdning til seniorer generelt kunne have en indflydelse på, hvorvidt ledige seniorer ansættes i virksomheden. Imidlertid har vi ikke identificeret et eneste studie herom.

Vi har fundet få studier, der beskæftiger sig med rekrutteringsmetoder generelt. Kun tre studier omhandler dette. De peger på, at virksomheder oftest rekrutterer gennem internetbaserede kanaler, og at jobannoncer målrettet seniorer oftest beskriver bløde kompetencer. Dette stemmer overens med lederes opfattelse af seniorarbejdskraft generelt.

Seniorarbejdskraft kan være dyrere end yngre ansatte. Samtidig kan der være usikkerheder om, hvor stabil deres produktivitetsniveau er, særligt på sigt. Denne mulige kløft mellem omkostninger og produktivitet kan bevirke, at ledere er mindre tilbøjelige til at ansætte seniorer. Dette forhold synes i højere grad at være et fokusområde i studier fra andre lande, og de studier, hvor der sker en sammenligning, tyder på, at der på det danske arbejdsmarked i mindre grad er tale om en forskel i produktivitet i forhold til løn/pensionsvilkår.

Ikke overraskende finder vi, at arbejdspladser i sektorer, hvor der mangler arbejdskraft, er mere tilbøjelige til at rekruttere seniorer, end arbejdspladser i sektorer, hvor der ikke er mangel på arbejdskraft. Perioder med økonomiske udfordringer bevirker, at ledere er mindre tilbøjelige til at indkalde seniorer til jobsamtale, og udfasningen af særlige erhverv på samfundsniveau kan gøre det sværere for seniorer, der er blevet afskediget, at finde beskæftigelse igen.

Studierne peger desuden på, at virksomheder med ældre ledelse, ældre medarbejdergruppe og mange medarbejdere samt virksomheder i den offentlige sektor er mere tilbøjelige end andre til at rekruttere seniorer. Omvendt er private virksomheder og særligt brancher, hvor arbejdet er meget fysisk, mere tilbageholdende med

at ansætte seniorer. Det har tilsyneladende ingen indflydelse, om virksomheden har gennemgået teknologiske ændringer. Ligeledes ser det heller ikke ud til, rekrutteringsudfordringer i den enkelte virksomhed har indflydelse på, hvorvidt seniorer kaldes til samtale.

5 Faktorer på samfundsniveau

Dette kapitel præsenterer viden om faktorer på samfundsniveau, der kan have indflydelse på seniorers vej tilbage i arbejde. Med det mener vi faktorer, der ikke omhandler det enkelte individ eller den enkelte arbejdsplads, men i stedet vilkår, forhold eller strømninger i samfundet generelt. Dette kan fx være lovgivning om overførsler til ledige eller samfundsnormer om og opfattelser af seniorer.¹¹

Der findes en mængde litteratur, der omhandler tilbagetrækningsreformer og deres effekt på beskæftigelsen blandt seniorer. Dette bliver belyst uddybende i vidensopsamlingen *Effekter af tilbagetrækningsreformer* (Bolvig, 2025), der ligeledes er udarbejdet for Videnscenter for Fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet. Denne rapport beskriver specifikt tilbagetrækningsreformers effekter på arbejdsmarkedstilknytning og arbejdskraftefterspørgsel samt spillover-effekter på pågældendes familie. Studier omhandlende dette behandles således ikke i denne rapport for at undgå overlap. I stedet refereres der til rapporten af Bolvig (2025).

Vi præsenterer i dette kapitel fund fra de identificerede studier i følgende afsnit:

- Lovgivning og reformer
- Samfundsnormer og -opfattelser.

Til sidst i dette kapitel gives en opsamling og videnshuller i forhold til samfundsmæssige faktorer, der har betydning for seniorers tilbagevenden til job.

5.1 Lovgivning og reformer

I dette afsnit ser vi på studier af forskellige måder, hvorpå lovgivning og reformer påvirker de ledige seniorers vej tilbage i job.

Tabel 5.1 viser, hvordan dette afsnits studier fordeler sig i forhold til metodisk tilgang, og hvilke lande der er blevet undersøgt. Af de 8 studier, der er identificeret, er blot 1 studie fra Danmark. Alle studier er kvantitative. Således er der ingen kvalitative studier inkluderet i dette kapitel.

¹¹ Studier, der omhandler indsatser vedrørende opkvalificering af ledige samt beskæftigelsesindsatser, arbejdsmarkedsindsatser og aktiveringsindsatser, er som udgangspunkt ikke afrapporteret i denne rapport. Specifikke arbejdsmarkedsindsatser, hvilke indsatser, som ledige seniorer modtager, og effekter af disse, forventes at blive dækket i videnscenterets senere projekter. For yderligere information om inklusions- og eksklusionskriterier, se kapitel 7 om metode.

Tabel 5.1 Inkluderede studier fordelt på metode og lande

	Kvalitativ metode	Kvantitativ metode	Mixed methods	Litteraturgennemgang	I alt
Danmark	-	1	-	-	1
Norden	-	3	-	-	3
Holland	-	4	-	-	4
Flere lande	-	-	-	-	-
I alt	0	8	0	-	8

Kilde: VIVE.

Højere pensionsalder kan føre til senere tilbagetrækning, men kan forlænge lediges ledighedsperioder

En nylig litteraturgennemgang af international litteratur har belyst forskellige effekter af tilbagetrækningsreformer, herunder bl.a. effekter på arbejdsmarkedstilknytning og arbejdskraftefterspørgsel (Bolvig, 2025). Tilbagetrækningsreformerne har overordnet til formål udskyde seniorers tilbagetrækningsalder gennem enten at udskyde eller afvikle retten til at overgå til en tidlig tilbagetrækningsordning, at udskyde den almindelige pensionsalder eller at ændre i, hvor meget seniorer kan modtage i overførsler i forbindelse med tilbagetrækning. I forhold til *arbejdsmarkedstilknytning* finder litteraturstudiet generelt, at en udskydelse af enten den tidlige eller den almindelige pensionsalder medfører, at det faktiske tidspunkt for tilbagetrækning udskydes. Effekten er imidlertid størst for de, der allerede har en stærk arbejdsmarkedstilknytning. De fleste af de berørte borgere bruger således tiden i beskæftigelse, men der er også stærk evidens for, at andelen, der overgår til enten ledighed eller andre sociale ydelser, stiger. Nogle studier peger på, at en udskydelse af den tidlige pensionsalder ikke medfører større mobilitet mellem ledighed og beskæftigelse for de seniorer, der er tæt på aldersgrænsen. Således peger nogle af studierne på, at ledige forbliver i ledighed i længere perioder (Bolvig, 2025).

Et norsk studie fra 2013 (Galaasen & Sørbø, 2013) har undersøgt virkning af pensionsreformen i Norge, der havde virkning fra januar 2011. Reformen gik bl.a. ud på at ændre i kompensationsgrader, men samtidig at gøre det muligt at gå på pension tidligere med mindre compensation. Studiet finder, at ledigheden i årene efter reformen faldt mere for personer over 60 år end for personer under 60 år. Studiet finder, at dette i høj grad skyldes det nye regelsæt, der bl.a. indebar en fjernelse af særregler for ældre dagpengemodtagere over 60 år.

Kortere perioder med offentlig forsørgelse kan føre til højere beskæftigelse

Et svensk studie (Benmarker et al., 2013) har undersøgt virkningen af en ændring i dagpengeperioden fra 90 til 60 uger. Ændringen blev gennemført i 1998. Studiet har fokus på en mindre gruppe, der bliver påvirket af reformen. For denne gruppe gjaldt, at perioden, hvor de modtog dagpenge, blev forlænget, hvis de deltog i et jobpraktikprogram. Gruppen sammenlignes med to kontrolgrupper opdelt efter alder, der ikke var påvirket af reformen. Studiet finder, at reformen medvirker til, at flere ledige kommer i beskæftigelse. Studiet fortolker dette således, at det primært er ændringen i perioden, hvor man modtager dagpenge – og den øgede søgeaktivitet, der følger heraf – snarere end andre samtidige tiltag såsom praktikker, der forklarer beskæftigelseseffekten.

Et hollandsk studie (Koning & Raterink, 2013) sammenfatter flere hollandske undersøgelser af to reformer. Den ene reform fra 2004 omhandler indførelsen af jobsøgningskrav for personer over 57,5 år. Den anden reform, der er fra 2006, forkorter perioden, hvor man kan modtage dagpenge. Der gennemføres analyser for perioden 1999 til 2008 for både mænd og kvinder og for forskellige årgange for at tage højde for, at forskelle kan skyldes tidspunktet, hvor en årgang er kommet på arbejdsmarkedet. Studiet finder samlet, at reformerne er de dominerende forklaringer på, at sandsynligheden for tilbagevenden til job for de studerede årgange stiger (Koning & Raterink, 2013).

Et finsk studie har undersøgt virkningen af en ændring i tærsklen for, hvornår man som ledig senior kan modtage en højere dagpengesats frem til pensionering (Kyyra & Pesola, 2020). Aldersgrænsen blev med denne reform ændret fra 55 til 57 år. Studiet undersøger både virkningen på længden af ledighedsperioden og mulige virkninger på andre forhold. Studiet peger overordnet på, at reformen medfører et samlet fald i ledighed på 7 måneder over den tilbageværende periode af arbejdslivet. Det svarer til en forøgelse af beskæftigelsen på 9 %.

Øgede jobsøgningskrav kan have positiv indflydelse på seniorers beskæftigelse

Vi har identificeret flere studier fra Holland, der alle belyser det samme tiltag om jobsøgningskrav blandt seniorer i Holland.

Et tidligere nævnt studie af Koning og Raterink (2013) finder, at reformen fra 2004, hvor der indføres jobsøgningskrav for seniorer over 57,5 år, generelt har en positiv beskæftigelseseffekt. I Holland var der frem til 2004 en regel om, at ledige seniorer over 57,5 år ikke skulle søge job aktivt for at modtage en ydelse. Effekten af denne reform opgøres til en stigning på 5 procentpoint i genbeskæftigelsesgraden.

Et andet studie (Lammers et al., 2013) finder ligeledes en positiv virkning af reformen på tilbagevenden til job. Studiet fandt dog også en øget overgang til ydelser relateret til sygdom eller funktionsevnedesættelser.

Et tredje studie (Hullegie & van Ours, 2014) undersøger genbeskæftigelsesgraden blandt seniorer, inden reformen blev indført. Studiet peger på, at det havde en væsentlig negativ effekt for seniorer, at de ikke aktivt skulle søge job efter alderen 57,5 år. Ligeledes falder søgeintensiteten for seniorer, der nærmer sig 57,5 år. Studiet finder videre en negativ effekt for de ledige seniorer, der synes at have den laveste sandsynlighed for at komme tilbage i job.

Et fjerde studie (Been & Knoef, 2017) peger også på, at indførelsen af søgekrav for ledige seniorer over 57,5 år bidrager til, at de kommer ud af ledighed.

Adgang til efterløn kan have en indflydelse på længden af ledighedsperioden

En undersøgelse fra Danmark finder, at personer, der bliver ledige kort før 60-årsalderen, har længere ledighedsperioder end andre. Det kan skyldes, at de er mindre tilbøjelige til at søge arbejde, eller at arbejdsgivere er mindre tilbøjelige til at ansætte dem, da 60 år var den alder, hvor man i Danmark tidligst kunne gå på efterløn (Seniortænk tanken, 2019b).

5.2 Samfundsnormer og -opfattelser

I dette afsnit ser vi på de normer og opfattelser, der eksisterer om seniorer på samfundsniveau, og som derved kan få indflydelse på, hvordan seniorarbejdskraft opfattes – både af virksomhederne og af seniorerne selv.

Tabel 5.2 viser, hvordan dette afsnits studier fordeler sig i forhold til metodisk tilgang, og hvilke lande der er blevet undersøgt. I alt er der identificeret 6 studier, hvoraf 1 er kvalitativt, de 2 er kvantitative, og 3 er mixed methods-studier. Studierne fordeler sig jævnt mellem hhv. Danmark, Norden og Holland.

Tabel 5.2 Inkluderede studier fordelt på metode og lande

	Kvalitativ metode	Kvantitativ metode	Mixed methods	I alt
Danmark	1	-	1	2
Norden	-	1	1	2
Holland	-	1	1	2
I alt	1	2	3	6

Kilde: VIVE.

Nyhedsmedier spreder både positive og negative billeder af seniorer

Nyhedsmedier kan både være et udtryk for samt en drivkraft bag opfattelser og normdannelser i samfundet. Enkelte af de studier, vi har identificeret, ser på, hvordan seniorer på arbejdsmarkedet fremstilles i nyhedsmedierne. Disse studier omhandler ikke kun ledige seniorer, men mediernes fremstilling af seniorarbejdskraft generelt. Fremstillingen af seniorer på arbejdsmarkedet kan imidlertid også have væsentlig indflydelse på ledige seniorers veje tilbage i arbejde.

Et norsk studie (Fredheim, 2022) undersøger mediedækningen af seniorer på arbejdsmarkedet i norske aviser i perioden 2019-2021. Studiet finder, at mediedækningen er meget positiv i forhold til seniorer på arbejdsmarkedet. 63 % af dækningen er udtalt positiv, mens blot 2 % er negative. Til trods for, at over halvdelen af mediedækningen nævner negative omstændigheder eller holdninger til ældre arbejdstagere, så finder studiet, at denne vinkel ikke gives megen vægt i forhold til hovedlinjen i artiklerne. Studiet bemærker dog, at ældre arbejdstagere næsten udelukkende repræsenteres gennem billeder og tekst som "hvide" mænd med etnisk norsk baggrund.

En hollandsk gruppe af forskere har belyst forekomsten af både positive og negative forsimplede forestillinger om seniorer i nyhedsmedierne (Kroon et al., 2019; Kroon et al., 2017). I studiet fra 2017 gennemførtes en indholdsanalyse af forskellige trykte medier samt 50 større organisationer. Studiet finder, at effekten af negative forsimplede forestillinger overskygger de positive i vurdering af egnethed i jobs. I studiet fra 2019 foretages et studie over en længere periode (2004-2014) af sammenhænge mellem klager over aldersdiskrimination på forskellige tidspunkter, forekomst og synlighed af forskellige forsimplede negative forestillinger om ældre i nyhedsmedier. Studiet viser, at jo mere synlige ældre arbejdere er, des højere er antallet af klager over aldersdiskrimination. Studiet forklarer denne sammenhæng som et delvist resultat af nyhedsmediernes negative fremstillinger af ældre som mere syge. Studiet finder videre ligesom 2017-studiet, at positive forestillinger om ældre (at de

er pålidelige, engagerede og erfarne) ikke opvejer virkning fra de negative forestillinger på mængden af klager over diskrimination.

Alderisme kan have negativ indflydelse på ansættelsen af seniorer

Flere studier har fundet forskellige udtryk for diskrimination efter alder, også kaldet alderisme. To danske studier baseret på både kvalitative og kvantitative data peger på, at alderisme forekommer.

En dansk kvantitativ undersøgelse peger på, at ledige seniorer i højere grad selv oplever diskrimination relateret til alder (23 %) end seniorer, der er hhv. i arbejde (5 %), på efterløn (11 %) eller på førtidspension (8 %). Fælles for alle disse grupper er, at flest har oplevet aldersrelateret diskrimination i forbindelse med arbejde. Især ledige og efterlønsmodtagere har oplevet diskrimination i forbindelse med afskediggelse, mens særligt de ledige har oplevet det under ledighedsperioder, hvilket kan skyldes, at de har oplevet mere ledighed generelt, end respondenter, der er i beskæftigelse på undersøgelsestidspunktet. Cirka en tredjedel af både de ledige og de beskæftigede peger på, at de har oplevet diskrimination i forbindelse med ansættelser (Meng et al., 2020).

Kvalitative fund peger ligeledes på oplevelser af alderisme både i forbindelse med jobsøgning og under ledighedsforløb. Sidstnævnte er fx i forbindelse med, om man som ledig bevilges et kursus, der kan styrke ens ansøgningsproces eller ej (Lassen, 2022, pp. 8–9).

Lineær karrierekultur er en barriere

Et dansk studie, der baseres på interviews med seniorer og arbejdsmarkedets parter, samt et litteraturstudie finder, at en lineær karrierekultur kan være en barriere for, at ledige seniorer kan komme i job (Lassen, 2022, p. 14). Med lineær karrierekultur menes, at det opfattes som normalt, at man stiger i graderne med stigende ansvar, herunder ledelsesansvar og løn, for til sidst i karrieren at have højere prestige og løn. Lassen skriver, at der med en sådan kultur ikke er "plads til mange smuttere, pauser og fortrydelser igennem et langt arbejdsliv" (Lassen, 2022, p. 14). De forventninger kan medføre manglende fleksibilitet hos både arbejdspladser og medarbejdere. Som en af Lassens informanter vurderer, så gør den forventning, at arbejdspladser ser negativt eller tvivlende på det at foretage karriereskift, selvom det givet de mange år, man er på arbejdsmarkedet, er naturligt, at man foretager et skift. Informanten mener, at man forspilder chancer for "bedre ledere og bedre arbejdsliv", når man følger den lineære karrierelogik. Lassens studie peger samlet på behov for mere fokus på og støtte til "sene skift" i arbejdslivet.

5.3 Opsamling

I dette kapitel har vi set på barrierer og muligheder på samfundsniveau for ledige seniorers tilbagevenden til et job.

En række studier har belyst lovgivning og reformer såsom ændring af pensionsalder. En hævet pensionsalder – både for tidlige tilbagetrækningsordninger og folkepension – fører til øget beskæftigelse blandt seniorer generelt. Imidlertid er effekten størst for de, som allerede har en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet. Omvendt kan det føre til længere ledighedsperioder for de, der allerede er i ledighed.

Ændringer, der mindsker ydelsen i forbindelse med ledighed for seniorer kan føre til højere beskæftigelse for målgruppen. Dette gælder både ændringer om højere minimumsalder for adgang til ydelsen, kortere perioder med ydelsen eller lavere ydelser for seniorer. Flere studier peger på, at en reform, der indfører jobsøgningskrav til seniorer, har en positiv effekt.

I forhold til normer og opfattelser i samfundet, så har vi fundet forskellige studier, der belyser dette i forhold til ledige seniorers tilbagevenden til job. Studier om mediernes fremstilling af seniorer peger i forskellige retninger. Et studie finder overvejende positive fremstillinger i medierne. Et andet studie finder en overvægt af negative og forsimplede forestillinger i medierne, og at ledige seniorer oftere end andre seniorer oplever negativ forskelsbehandling på baggrund af alder. Flere studier finder, at sociale normer kan spille negativt ind på seniorers mulighed for at få et job. Herunder kan en lineær karriereforståelse kan være en hæmsko for seniorer.

6 Opsamling og opmærksomhedspunkter

Dette kapitel samler op på rapportens resultater og peger på den baggrund på en række opmærksomhedspunkter vedrørende eksisterende og fremtidig viden om muligheder og barrierer for ledige seniorers vej tilbage til arbejde.

Rapporten er baseret på et litteraturstudie bestående af hhv. en eksplorativ litteratursøgning og en systematisk litteratursøgning. Denne vidensopsamling tager afsæt i samlet set 57 identificerede videnskabelige publikationer fra de nordiske lande og Holland, der beskæftiger sig med ledige seniorer.

Tabel 6.1 Inkluderede studier fordelt på metode og lande

	Kvalitativ metode	Kvantitativ metode	Mixed methods	Andet	I alt
Danmark	2	12	1		15
Øvrige Norden	5	13	4		22
Holland		14	2		16
Flere lande		3		1	4
I alt	7	42	7	1	57

Kilde: VIVE.

I denne rapport har vi set på muligheder og barrierer for, at seniorer kan vende tilbage i arbejde på tre forskellige niveauer; hhv. individniveau, arbejdspladsniveau og samfundsniveau.

Individniveau omhandler faktorer, der knytter sig til de enkelte seniorer, som forsøger at vende tilbage i job. Her peger litteraturen for det første på, at alder – også internt blandt ledige seniorer – har betydning. Jo højere alderstrin inden for seniorgruppen, des vanskeligere er det typisk at finde arbejde igen. Studierne peger således på, at alder har betydning ved rekruttering, samt at seniorerne selv oplever aldersdiskrimination. Desuden peger flere studier på, at seniorers egne forventninger til, og ønsker om, at komme i arbejde, fremmer vejen i beskæftigelse. Flere studier peger på, at seniorerne søger bredt, men nogle studier peger også på, at de søgemetoder, de anvender, ikke stemmer helt overens med virksomheders rekrutteringsmetoder. Desuden peger enkelte studier på, at faktorer såsom lang tid på samme

arbejdsplads, tidligere ansættelse i en stor virksomhed eller overkvalificering og ledelseserfaring kan være en barriere. Når man først er blevet ledig som senior, har uddannelse derimod ikke væsentlig betydning for, om man finder arbejde igen.

I vores søgning har vi fundet overraskende få studier om betydningen af familie, sociale relationer og økonomi for ledige seniorers tilbagevenden til arbejde. De få studier, der er, har ikke fundet en signifikant betydning af, om disse faktorer hæmmer eller fremmer seniorers vej ud af ledighed. Ligeledes har vi identificeret forholdsvis få studier om betydningen af seniorers helbred for tilbagevenden til job. Således er der behov for mere viden om disse faktorer.

Faktorer på *arbejdspladsniveau* omhandler forhold på den enkelte arbejdsplads, der kan påvirke ledige seniorers muligheder for at få job. Her er blot identificeret fem studier, der omhandler ledige seniorer specifikt. Disse studier peger overordnet på, at alder vejer tungere end andre karakteristika. Alder har større negativ betydning end fx køn, beskæftigelsehistorik eller etnisk herkomst.

Et enkelt studie finder, at ledighedshistorik er en barriere for både seniorer og for yngre grupper. Men mod forfatterens forventning finder de, at ledighedshistorik relativt set er lidt dårligere for vurderingen af yngre end ældre kandidater. Samlet peger den lille forekomst af studier på et generelt behov for mere viden om ledige seniorers muligheder og barrierer på arbejdspladsniveau.

Enkelte studier peger på, at stor efterspørgsel efter arbejdskraft på arbejdspladser forhøjer sandsynligheden for, at seniorer finder arbejde, mens økonomiske udfordringer bevirker, at seniorer sjældnere indkaldes til jobsamtale.

Mange studier omhandler i stedet seniorers muligheder og barrierer generelt. Flere studier peger på, at lederes opfattelse af seniorer generelt er påvirket af aldersrelaterede stereotyper. Andre studier peger på, at kløften mellem hhv. usikkerheden om seniorers produktivitet i samspil med eventuelle højere omkostninger for senioransatte kan bevirke, at ledere er mindre tilbøjelige til at ansætte seniorer. Nogle studier undersøger også, hvilke virksomheder der typisk ansætter seniorer. Disse peger på, at særligt virksomheder med ældre ledere eller medarbejdere, større virksomheder samt virksomheder i den offentlige sektor oftere rekrutterer seniorer. Omvendt er private virksomheder og særligt brancher, hvor arbejdet er meget fysisk, mere tilbageholdende med at ansætte seniorer.

Faktorer på *samfundsniveau* dækker over vilkår, forhold eller strømninger i samfundet generelt. Her peger studier på, at en hævet pensionsalder fører til øget beskæftigelse blandt seniorer generelt. Imidlertid er effekten størst for de, som allerede har en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet, hvorimod det kan føre til længere ledighedsperioder for de, der allerede er ledige. Ligeledes kan ændringer, der mindsker

ydelsen for seniorer i forbindelse med ledighed, føre til højere beskæftigelse for målgruppen. Desuden kan mediernes omtale af seniorer samt sociale normer i samfundet påvirke seniorers mulighed for at finde job.

På tværs af alle tre kapitler ser vi, at der grundlæggende findes mest litteratur med afsæt i kvantitative metoder. Der er væsentligt færre kvalitative studier og meget få studier, der benytter sig af mixed methods. Ligeledes kan vi på tværs af kapitlerne se, at der eksisterer mere litteratur om individ- og samfundsniveau generelt, mens der er meget lidt forskning på arbejdspladsniveau om muligheder og barrierer for ledige seniorers beskæftigelse.

Grundlæggende er der stadig – til trods for de 57 identificerede studier i denne vidensopsamling – et begrænset vidensgrundlag. Dette kalder på yderligere studier af muligheder og barrierer for ledige seniorers beskæftigelse. Videnscentret peger i den forbindelse på følgende opmærksomhedspunkter:

- På tværs af alle kapitlerne i denne vidensopsamling omhandler langt størstedelen af studier, hvilke barrierer der findes for ledige seniorer. Der mangler således forskning om ledige seniorers muligheder for beskæftigelse, og hvad der kan fremme ledige seniorers mulighed for at finde job. Dette gælder særligt studier, der beskæftiger sig med muligheder på individniveau og arbejdspladsniveau.
- Der eksisterer primært kvantitativ forskning om emnet. Således mangler der studier, der baseres på enten kvalitative metoder eller mixed methods.
- Der er generelt meget lidt litteratur om, hvad de ledige seniorer selv ønsker fremadrettet. Hvad kendetegner de seniorer, som gerne vil i beskæftigelse – og hvad kendetegner de seniorer, som ikke vil? Hvordan vil de gerne i arbejde igen? Hvilke ønsker og forventninger har de til deres egen senkarriere?
- På individniveau mangler der særligt information om, hvordan faktorer såsom økonomi, familieliv, sociale relationer og helbred påvirker ledige seniorers vej til beskæftigelse. Der mangler ligeledes studier af, hvad seniorer selv kan gøre for at fremme deres vej til beskæftigelse.
- På arbejdspladsniveau mangler der generelt viden om ledige seniorer, da de fleste studier fokuserer på de, som allerede er i beskæftigelse.
- På samfundsniveau findes en del effektstudier af lovgivning og reformer. Imidlertid findes der væsentligt mindre viden om andre faktorer på samfundsniveau. Der mangler således generelt mere viden om, hvordan strømninger, medieomtale og normer på samfundsniveau kan have effekt på opfattelsen af seniorarbejdskraft.



Dokumentation

7 Metode

Undersøgelsen er designet som et afgrænset litteraturstudie i to faser:

1. En eksplorativ fase

I denne del blev der foretaget en sonderende søgning i relevante forskningsdatabaser samt enkelte hjemmesider relevante for søgninger efter grå litteratur.

2. En fase med en systematisk litteratursøgning

På baggrund af fund og erfaringer fra den eksplorative fase gennemførtes en systematisk litteratursøgning. Den sonderende søgning bidrog til, at den systematiske litteratursøgnings tematikker og specifikke søgeord er veldefinerede og yderligere tilpasset søgningens formål.

7.1 Sonderende litteratursøgning

Den eksplorative fase blev gennemført i første halvår af 2024.

Formålet i denne fase var at afsøge eksisterende litteratur eksplorativt samt at identificere et tentativt bud på aktuelle videnskuller. Derudover har den indledende søgning til formål at bidrage med viden og erfaringer til gavn for den efterfølgende systematiske litteratursøgning.

I den indledende søgning er der benyttet hhv. bloksøgning, kædesøgning og citationssøgning.

Bloksøgning betyder, at man identificerer og organiserer forskellige søgeord inden for det emne, man vil undersøge, i tematiske blokke, som man søger efter. Kædesøgning betyder, at man tager udgangspunkt i kendte referencer, som er relevante for ens problemstilling. Dels ses på, hvilke andre kilder disse referencer henviser til, dels ses på, hvilke emneord, som de mest relevante referencer er indekseret efter. Citationssøgning betyder, at man med udgangspunkt i allerede fundne publikationer, der vurderes relevante for problemstillingen, fremsøger publikationer, der refererer tilbage til den oprindelige publikation.

Bloksøgningen er foretaget i internationale databaser på EBSCO og ProQuest-plattformene med udgangspunkt i på forhånd definerede søgeord. De søgeord, der indledningsvist blev defineret, er præsenteret i Tabel 7.1. Imidlertid er de benyttede søgeord løbende blevet tilpasset og afprøvet i forskellige kombinationer, da

søgningen har haft til formål at være undersøgende. Søgeordene er derfor brugt i varierende grad, og alle søgeord er ikke benyttet i alle søgninger.

Tabel 7.1 Skema 2: Oversigt over søgeord defineret til den indledende søgning

Sprog	Målgruppe: Ældre	Emne 1: Ledighed	Emne 2: Barrierer	Emne 3: Potentialer	Andre relevante søgeord
Dansk	Seniorer Ældre 55+ 60+ Alder Aldersgrupper	Ledig* Langtidsledig* Jobsøgende Arbejdsløs* Afskedige* Ufrivillig tilbage- trækning Ufrivillig pension Tvangspension Tilbagetrækning	Barrierer / udford- ringer Alderisme Diskrimination Aldersdiskrimina- tion Forskelsbehand- ling Fordomme Aldersstereotyp* Aldersfobi Opfattelser af æl- dre medarbej- dere	Genansætte* Kompetencer Ansætte* Rekruttering Jobmulighed / ansættelsesmu- ligheder Motivation Ressource Senkarriere Mobilitet	Årsager Varighed Leder Ledelse
En- gelsk	Senior* Older 55+ 60+ Aging/Ageing Age	Unemploy* Long-term un- employ* Jobseeking/job seeker Job hunt* Jobless* Job loss Out of work Involuntary re- tirement Forced retire- ment	employment bar- riers Agism/Ageism Discrimination Age discrimina- tion Prejudges Age stereotyp* Attitudes towards older workers Perceptions of older workers	Re-employment /reinstatement Reenter work- force Competences Hire* hiring Recruit* Job opportunities /employment op- portunities Employability Motivation Resource Late-career Mobility	Reasons Duration Employer/mana- ger

Kilde: VIVE.

Bloksøgningens fund er sideløbende benyttet til kædesøgning baseret på publikationernes litteraturlister, forfattere og emneord samt citationssøgning i Google Scholar. For at supplere litteratursøgningen er der foretaget søgninger efter grå litteratur på VIVEs, NORAs, Senter for Seniorpolitikks og NFA's hjemmesider.

De fremsøgte publikationer blev herefter screenet på baggrund af titel og abstract. Ved tvivlstilfælde er publikationerne blevet fuldtekstscreenet.

På baggrund af denne indledende og eksplorative fase er projektets undersøgelses-spørgsmål blevet præciseret.

Den indledende søgning identificerede i alt 48 relevante publikationer. Heraf omhandler 9 studier overvejende spørgsmål om karakteristika af ledige seniorer, mens 18 studier omhandler faktorer, der hæmmer beskæftigelse, og 21 artikler omhandler faktorer, der fremmer beskæftigelse.

Disse studier er overvejende benyttet til kapitel 2 om ledige seniorers karakteristika.

7.2 Systematisk litteratursøgning

Erfaringer og viden fra den indledende litteratursøgning danner baggrund for den efterfølgende systematiske litteratursøgning. Formålet med den systematiske litteratursøgning er at få et bredere overblik over eksisterende forskning samt at opnå et mere præcist billede af aktuelle videnshuller.

Søgningen blev gennemført i nationale, nordiske og internationale databaser samt på hjemmesider. I databaserne anvendes søgeord inden for databasernes egne emneord samt fritekstsøgning ud fra de på forhånd fastlagte søgekriterier og søgeord. Der har både været anvendt danske, svenske, norske og engelske søgeord. Der er ikke begrænset på tidsperiode. De anvendte databaser er angivet i Boks 7.1:

Boks 7.1 Afsøgte databaser og hjemmesider

Databaser:

- Netpunkt (bibliotek.dk)
- Den Danske Forskningsportal
- LIBRIS
- SwePub
- ORIA
- Cristin

- Academic Search Premier
- APA PsycArticles
- APA PsycInfo
- International Bibliography of the Social Sciences – IBSS
- Science Citation Index Expanded
- Social Sciences Citation Index
- Sociological Abstracts / Social Services Abstracts
- SocINDEX

Hjemmesider:

- VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd
- Cabi – Plads til flere i arbejde
- NFA – Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
- SeniorArbejdsLiv
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
- TeamArbejdsliv
- Ældre Sagen
- Delegationen för seniorarbetskraft
- IFAU – Institutet för Arbetsmarknads- och Utbildningspolitisk Utvärdering
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap
- Prevent – Arbetsmiljö i Samv Sv Näringsliv, LO & PTK
- Suntarbetsliv
- Arbeidsforskningsinstituttet AFI
- Kudos - Kunnskapsdokumenter i offentlig sektor
- Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv

- NAV – Arbejds- og velferdsforvaltninga
- STAMI – Statens arbeidsmiljøinstitutt
- Research.fi
- Finnish Institute of Occupational Health (Työterveyslaitos)
- Ministry of Social Affairs and Employment
- Netherlands Labour Authority
- TNO (Netherlands Organisation for Applied Scientific Research)
- OCED.

7.2.1 Inklusions- og eksklusionskriterier

De studier, som blev identificeret i vidensopsamlingen, blev screenet på baggrund af en række inklusions- og eksklusionskriterier. Inklusions- og eksklusionskriterierne tydeliggør og afgrænser, hvilke publikationer der er medtaget i vidensopsamlingen.

Litteratursøgningens endelige inklusions- og eksklusionskriterier er formuleret som følger:

Tabel 7.2 Litteratursøgningens endelige inklusions- og eksklusionskriterier

	Inklusionskriterier	Eksklusionskriterier
Emne	<p>Faktorer, der hhv. fremmer eller hæmmer ledige seniorers vej tilbage i arbejde.</p> <p>Studier, der beskriver karakteristika for ledige seniorer inkluderes også.</p> <p>Studier, der både omhandler fastholdelse og rekruttering (uden tydeligt at skelne mellem disse) kan inkluderes, hvis det vurderes, at tekstens indhold er relevant for et eller flere af analysens undertemaer.</p>	<p>Studier med fokus på ledighed blandt andre aldersgrupper eller studier, der ikke fokuserer på genindtræden på arbejdsmarkedet.</p> <p>Studier, der har fokus på andre målgrupper, fx pensionerede seniorer eller arbejdsforhold for allerede ansatte seniorer.</p>
Periode	Studier udgivet i 2010 og fremefter.	Studier udgivet inden 2010.
Geografisk område	<p>Danmark, Norge, Sverige, Finland og Holland.</p> <p>Studier, der dækker bredere geografiske områder (Fx Europa), herunder ét eller</p>	<p>Øvrige lande.</p> <p>Studier, der dækker geografiske områder, hvor de definerede lande ikke er inkluderet.</p>

Inklusionskriterier		Eksklusionskriterier
	flere af de nævnte lande, kan også inkluderes.	
Sprog	Engelsk, dansk, norsk, svensk.	Øvrige sprog.
Publikationstyper	Videnskabelige artikler og andet forskningsbaseret litteratur med tydelig beskrivelse af data og metode.	Publikationer, herunder grå litteratur, uden eller med mangelfuld data- og metodebeskrivelse. Håndbøger, pjecer, inspirationsmateriale, pilotstudier, udviklingsprojekter, ph.d.-afhandlinger, bacheloropgaver og specialer.

Kilde: VIVE.

Formålet med litteratursøgningen er at belyse ledighed blandt seniorer, herunder også muligheder og barrierer for genindtræden på arbejdsmarkedet.

På baggrund af den sonderende søgning var forventningen, at litteraturen på området ville være begrænset. Derfor inkluderes også publikationer, som kan bidrage til at belyse ledige seniorers vej til beskæftigelse, men som ikke nødvendigvis omhandler *ledige* seniorer specifikt. Det drejer sig fx om studier, der belyser virksomheders motivation til at ansætte seniorer generelt.

Det kan variere fra studie til studie, hvilken aldersafgrænsning der benyttes om "seniorer" eller "ældre på arbejdsmarkedet". Studier, der benytter disse eller lignende termer, inkluderes uanset aldersafgrænsning. I tilfælde, hvor sådanne betegnelser ikke benyttes, anvender vi i denne vidensopsamling en nedre aldersgrænse på 55+ år. Den varierende tilgang til, hvilke aldersgrupper der anses som seniorer, bevirker imidlertid, at fund fra de enkelte studier ikke nødvendigvis er generaliserbare for hele den samlede målgruppe.

Studier omhandlende indsats fra det offentlige side, der specifikt sigter mod at opkvalificere ledige eller formidle jobs til ledige mv. gennem beskæftigelsesindsatser, arbejdsmarkedsindsatser og aktiveringsindsatser, er ikke blevet identificeret i denne søgning i væsentligt omfang.

Ekskludering af grå litteratur

Der findes grå litteratur om emnet, herunder konsulentrapporter eller rapporter, inspirationskataloger eller anbefalinger fra forskellige aktører såsom ministerier, styrelser, interesseorganisationer og civilsamfundsorganisationer.

I både den eksplorative og den systematiske litteratursøgning er der også fremsøgt grå litteratur. Dette er fremsøgt for at få et samlet billede over, hvilken viden om ledige seniorer der eksisterer på området.

Sigtet med denne rapport er imidlertid at komplementere viden fra grå litteratur ved at indsamle viden fra samfundsvidenskabelige studier. Som udgangspunkt vil grå litteratur i denne rapport derfor ikke være inkluderet. Vi har dog medtaget enkelte centrale rapporter, som er særligt væsentlige for belysningen af muligheder og barrierer for ledige seniorers vej tilbage til job.

Grå litteratur, som er identificeret i denne søgning og emnemæssigt er relevant for vidensopsamlingens fokus, er i stedet samlet i en oversigt i rapportens bilag.

7.2.2 Screening og udvælgelse af litteratur

Efter den systematiske litteratursøgning er al litteratur fra begge søgninger screenet på baggrund af de opdaterede inklusionskriterier.

Indledningsvist er der foretaget en prøvescreening, hvor projektets tre medarbejdere samt projektmedarbejder fra sideløbende vidensopsamling, analytiker Anna Lange Rasmussen, har screenet 10 udvalgte publikationer på titel og abstract på baggrund af de prædefinerede inklusions- og eksklusionskriterier. Derved har vi testet kriteriernes anvendelighed i praksis og haft mulighed for at diskutere tvivlstilfælde inden selve screeningen. På baggrund af prøvescreeningen er enkelte inklusionskriterier justeret, så de tydeligere afspejler den litteratur, som vi ønsker at finde.

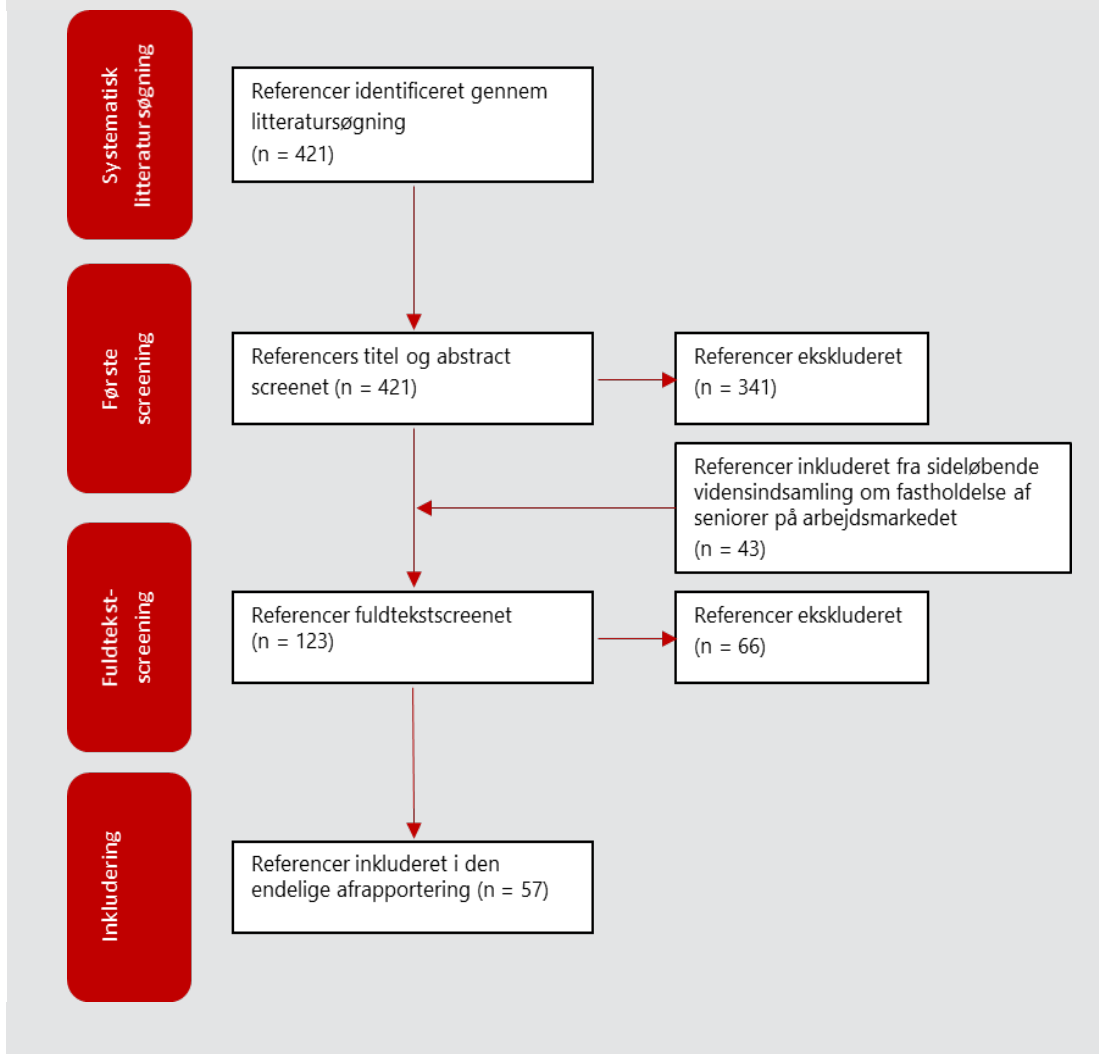
Det drejer sig primært om mindre justeringer for en større klarhed i de nedskrevne inklusionskriterier. Eksempelvis blev det her tilføjet, at studier skal baseres på et videnskabeligt grundlag for at blive inkluderet. Ligeledes blev det tilføjet, at studier, der eksempelvis både omhandler fastholdelse og rekruttering (uden tydeligt at skelne mellem disse), kan inkluderes, hvis det vurderes, at tekstens indhold er relevant for et eller flere af analysens undertemaer.

Efter prøvescreeningen er litteratur screenet på baggrund og abstract i RefWorks. Efterfølgende er de inkluderede publikationer eksporteret til Excel, hvor der er foretaget en fuldtekstscrening. Undervejs i begge screeningsprocesser har projektgruppen sparet ved tvivlstilfælde om, hvorvidt en publikation skulle inkluderes eller ej.

I Figur 7.1 ses en oversigt over, hvordan søgningen og screeningsprocessen er forløbet.

Figur 7.1 Inklusionsprogression

Visualisering af screeningsproces og inklusionsprogression



Kilde: VIVE.

Eksempler på publikationer, der er ekskluderet

For at give et billede af, hvilke publikationer der eksempelvis er blevet ekskluderet i screeningsfasen, gives der her enkelte eksempler, der er blevet frasorteret samt beskrivelser af, hvad dette skyldes. Et eksempel på en publikation, der er blevet ekskluderet, er kapitlet *The empirical landscape of extended working life* af Debra Street i bogen *Gender, Ageing and Extended Working Life: Cross-National Perspectives* (2019). Dette kapitel omhandler udfordringer i samfundet vedrørende en aldrende befolkning og behovet for længere tid på arbejdsmarkedet. På et overordnet niveau er teksten således relevant for den problemstilling, som vi ønsker at undersøge. Imidlertid omhandler kapitlet hverken ledighed eller seniorers barrierer eller

muligheder for genindtræden på arbejdsmarkedet, hvorfor den tematisk ikke lever op til inklusionskriterierne. Desuden er teksten om syv forskellige vestlige lande (Australien, Tyskland, Irland, England, USA, Portugal og Sverige), hvoraf kun et enkelt land, Sverige, er relevant for vores undersøgelses fokus. Dermed bidrager publikationen heller ikke tilstrækkeligt med baggrundsinformationer, der kunne have været relevante i vidensopsamlingen.

Kvalitetssikring og metodiske forbehold

Studierne i denne vidensopsamling er kvalitetsmæssigt vurderet med udgangspunkt i, om de lever op til følgende: 1) har et klart og tydeligt beskrevet metodeafsnit, 2) er endeligt publiceret og fagfællebedømt. Hvis studierne lever op til disse kriterier, er de blevet inkluderet i vidensopsamlingen.

Formålet med rapporten har været at afdække bredt, hvilke muligheder og barrierer, som ledige seniorer kan opleve, når de skal tilbage i job. Der er ikke foretaget dybdegående diskussioner af hvert enkelt studies metodiske styrker og svagheder. I vores præsentation fokuserer vi i stedet primært på de overordnede konklusioner i studierne. Vi lægger vægt på de overordnede *"retninger"* for, om studiernes fund er positive eller negative samt eventuelle *forskelle inden for målgruppen* (fx efter køn).

Da vi vurderer de inkluderede studiers relevans på baggrund af overordnede fund – og ikke metodiske styrker og svagheder eller datagrundlag – betyder det, at vi i denne vidensopsamling kan ligestille studier af forskellig videnskabelig "status". Vi vurderer således heller ikke, om der er konsensus omkring rigtigheden af studiernes resultater eller originaliteten af deres bidrag. I tilfælde, hvor forskellige studiers fund peger i forskellige retninger, anføres dette dog.

Som nævnt i indledningen dækker vidensopsamlingen litteratur fra forskellige nordiske lande og Holland. Disse lande er sammenlignelige, men der er alligevel interne forskelle i forhold til lovgivning, arbejdsmarked og arbejdskultur. Ligeledes har vi haft en fleksibel tilgang til aldersafgrænsningen for "seniorer" for at inkludere mest muligt relevant litteratur.

Det er generelt vigtigt at bemærke, at fund i de enkelte studier ikke nødvendigvis kan generaliseres til at gælde for ledige seniorer i Norden i det bredere perspektiv.

7.2.3 Analysemetode

Efter at søgningerne er gennemført, og studierne er screenet på baggrund af inklusions- og eksklusionskriterierne, blev de inkluderede studier kodet i en oversigt. Oversigten blev udformet således, at der for hvert studie angives:

- Forfatter og publikationsdetaljer
- Land/nationalitet på studiet
- Den/de metodiske tilgange og det empiriske grundlag
- Definition af målgruppen (specifikke detaljer om aldersafgrænsning, køn, specifik jobtype eller lignende i det pågældende studie)
- Konklusioner vedr. faktorer, der hhv. hæmmer eller fremmer ledige seniorers vej tilbage i job.

Herefter blev hvert studie gennemgået, og fund formidlet et eller flere steder i rapporten under de forskellige temaer. De enkelte studier er således kodet ud fra rapportens overordnede temaer samt undertemaer:

1. **Individuelle faktorer:** Forhold omkring fx helbred, alder, køn, motivation for beskæftigelse, familieliv, kompetencer
2. **Faktorer i relation til virksomheden:** Forhold omkring fx virksomhedens størrelse, alderisme på arbejdspladsen, medarbejdersammensætning, ledelsens holdning til seniorer som arbejdskraft
3. **Institutionelle faktorer:** Forhold som fx lovgivning og reformer, normer og efterspørgsel generelt.

Bilag 1 Fremsøgt grå litteratur

Bilagstabel 1 Grå litteratur med opplysning om forfatter, årstal, tittel, land og type

Forfatter og årstal	Tittel	Land	Publikasjonstype
Underthun, Anders; Solberg, Anne Grethe; Steen, Arild H.; Dahl, Elin Moen; Solem, pr. Erik (2021)	Et arbeidsliv under omstilling: Er det plass for seniorene?	Norge	Rapport
Svensson, Eva-Maria (2020)	Åldersdiskriminering och ålderism i Arbetslivet:	Sverige	Rapport
Solem, pr. Erik (2012)	Ny kunnskap om aldring og arbeid	Flere lande	Rapport
Sjögren, Gabriella Lindquist (2011)	Social inequality in the late career and old age income between 1981 and 2007: The case of the Swedish state	Sverige	Bogkapitel
Rambøll (2019)	Gode eksempler på seniorfastholdelse	Danmark	Rapport
Qvist, Jeevita Yogachandiran; Nielsen, Peter; Larsen, Christian Albrekt (2023)	Arbejdsgivernes praksisser og holdninger til seniorer i perioden 2018-2022	Danmark	Rapport
Pietraszek, Cecilie Arndt; Pedersen, Flemming (2024)	Ledige seniorer der ønsker at komme tilbake på arbeidsmarkedet: Praksisundersøgelse III	Danmark	Rapport
Oslo Economics (2018)	Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner	Norge	Rapport
OECD (2014)	Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working Better with Age	Holland	Rapport
OECD (2013)	Ageing and Employment Policies: Norway 2013: Working Better with Age	Norge	Rapport
Moen, Roger (2021)	Hvorfor er ledere skeptiske til å ansette 60-åringer?	Norge	Notat
Ljunggren, Jørn; Hernes, Daniel; Øye, Eirik; Linn, Sørensen Holst (2021)	Norsk seniorpolitisk barometer 2021: Ledere i arbeidslivet	Norge	Rapport
Lie, Lars Erik; Gram, Karin Hamre; Lunderbye, Emilie (2023)	Norsk seniorpolitisk barometer 2023: Ledere i arbeidslivet	Norge	Rapport
Lassen, Aske Juul (2022)	Seneskift – Når seniorer skal finde nyt job	Danmark	Rapport
Johansson, Per; Langenskjöld, Sophie; Eriksson, Stefan (2012)	Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen	Sverige	Rapport
Jensen, pr. H. (2022)	Arbejdspladsen og seniorpersonalet: Rekruttering, fastholdelse og afvikling af seniorarbejdskraften	Danmark	Bog
Jensen, pr. H. (2020)	Seniorarbejdsliv	Danmark	Bog

Forfatter og årstal	Titel	Land	Publikasjonstype
Hauge, Lina (2024)	Rekruttere og beholde eldre arbeidstakere - hva sier Norsk seniorpolitisk barometer?	Norge	Notat
Grødem, Anne Skevik; Kitterød, Ragni Hege (2024)	Kjønne oppfatninger om eldre arbeidstakere? Analyser av befolkningens syn på kvinners og menns arbeidsprestasjoner, fleksibilitet og teknologiske kompetanse	Norge	Notat
Cedersund, Elisabet; Rapp, Gunilla; Holmquist, Carin; Sundin, Elisabeth (2017)	Old Age as a Market Advantage: The Example of Staffing Agencies in Sweden	Sverige	Bogkapitel
Carlsson, Magnus; Eriksson, Stefan (2017)	Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment	Sverige	Rapport
Axelrad, Hila; James, Jacquelyn Boone (2016)	Employers Attitudes toward Older-Worker Job Seekers: A Comprehensive Review with Recommendations for Action	Flere lande	Bogkapitel
Antoniou, Alexander-Stamatios G.; Burke, Ronald J.; Cooper, Cary L. (2017)	The aging workforce handbook: individual, organizational and societal challenges	Flere lande	Bog
Andersen, Lars Louis; Sørensen, Ole Henning; Meng, Annette; Sundstup, Emil (2023)	Motiver, muligheder og barrierer for et længere arbejdsliv i Danmark: SeniorArbejdsLiv: tidsudvikling fra 2018 til 2022	Danmark	Rapport
Andersen, Lars L.; Meng, Annette; Albertsen, Karen; Pedersen, Flemming; Sundstrup, Emil (2021)	SeniorArbejdsLiv - Muligheder og barrierer for et langt og sundt arbejdsliv i Danmark: Tidsudvikling fra 2018 til 2020	Danmark	Rapport
Diskrimineringsombudsmannen, DO	Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv : Om ålderskodningar och myter som skapar ojämlikhet	Sverige	Rapport

Litteratur

- Alavinia, S.M. & Burdorf, A. (2008). Unemployment and retirement and ill-health: a cross-sectional analysis across European countries. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 82(1), 39-45.
- Andersen, P., Bonin, S.M., Borgensgaard, P.V., Dahl-Sørensen, J., Darougheh, S., Grenestam, E.A., Hansen, N.M.D., Hviid, S.J. & Jensen, R.M. (2024). *Presset på arbejdsmarkedet er taget af efter et jobintensivt opsving. Analyse Arbejdsmarked nr. 4*. Danmarks Nationalbank.
- Bäckman, O., Jakobsen, V., Lorentzen, T., Österbacka, E. & Dahl, E. (2015). Early school leaving in Scandinavia: Extent and labour market effects. *Journal of European Social Policy*, 25(3), 253-269.
- Batinovic, L., Howe, M., Sinclair, S. & Carlsson, R. (2023). Ageism in hiring: A systematic review and meta-analysis of age discrimination. *Collabra: Psychology*, 9(1), 1-18.
- Been, J. & Knoef, M. (2017). Job-search requirements for unemployed at the end of working life: Effects on unemployment dynamics and self-employment probabilities. *The Journal of Human Resources*, 52(2), 491-530.
- Benmarker, H., Skans, O.N. & Vikman, U. (2013). Workfare for the old and long-term unemployed. *Labour Economics*, 25, 25-34.
- Beskæftigelsesministeriet (2023). *Status på arbejdsmarkedet. Maj 2023*. Beskæftigelsesministeriet.
- Bolvig, I. (2025). *Effekter af tilbagetrækningsreformer: Litteraturstudie af effekter på arbejdsmarkedstilknytning og arbejdskraftsefterspørgsel samt spill-over-effekter på familien*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Bøgeskov, L. (2022). *DI: Massiv mangel på arbejdskraft er den største vækstbarriere i 2022*. Retrieved 21.2.2025, from <https://www.danskindustri.dk/om-di/kontakt-os/presse/arkiv/pressemeddelelser/2022/1/di-massiv-mangel-pa-arbejdskraft-er-den-storste-vakstbarriere-i-2022/>
- Carlsson, M. & Eriksson, S. (2019a). Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market. *Labour Economics*, 59, 173-183.

- Carlsson, M. & Eriksson, S. (2019b). *Bortvald på grund av ålder: åldersdiskriminering vid rekryteringar. Rapport 11 (S 2018:10)*. Delegationen för senior arbetskraft.
- Carlsson, M. & Eriksson, S. (2020). Väljs äldre jobbsökande bort vid rekryteringar? [Are older job seekers excluded from recruitment?] *Ekonomisk Debatt*, 48(7), 7-18.
- Conen, W.S., Henkens, K. & Schippers, J. (2012). Employers' attitudes and actions towards the extension of working lives in Europe. *International Journal of Manpower*, 33(6), 648-665.
- DA (2023). *Danmark er europamester i at få ledige seniorer i arbejde*. Retrieved 27.1.2025, from <https://www.da.dk/politik-og-analyser/beskaeftigelse/2023/danmark-er-europamester-i-at-faa-ledige-seniorer-i-arbejde/>
- DA (2025). *Seniorer har lavere risiko for at blive ledige end andre aldersgrupper*. Retrieved 20.2.2023, from <https://da.dk/politik-og-analyser/beskaeftigelse/2025/seniorer-har-lavere-risiko-for-at-blive-ledige-end-andre-aldersgrupper>
- Danmarks Statistik (2023). *Ledighed blandt seniorer. Udarbejdet for Ældre Sagen*. Danmarks Statistik.
- de Groot, N. (2018). *Evaluating labor market policy in the Netherlands. PhD thesis*. Tinbergen Institute.
- de Groot, N. & van der Klaauw, B. (2016). *A randomized experiment on improving job search skills of older unemployed workers*. IZA – Institute of Labor Economics.
- Deelen, A., de Graaf-Zijl, M. & van den Berge, W. (2018). Labour market effects of job displacement for prime-age and older workers. *IZA Journal of Labor Economics*, 7(1), 1-30.
- Eriksson, S., Hensvik, L. & Skans, O.N. (2017). *Den svenska arbetsmarknaden och dess utmaningar*. IFAU.
- Faglige seniorer (2023). *16 forslag fra fagbevægelsen: Sådan får vi flere seniorer i job*. Retrieved 20.2.2025, from <https://fagligsenior.dk/2023/06/15/16-forslag-fra-fagbevaegelsen-saadan-faar-vi-flere-seniorer-i-job/>
- Fredheim, N.A.G. (2022). *Eldre arbeidstakere i media: En innholdsanalyse av hvordan eldre arbeidstakere fremstilles i norske medier*. Høgskolen Kristiania.

- Frøyland, K. & Terjesen, H.C.A. (2020). Workplace perceptions of older workers and implications for job retention. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10(2), 23-41.
- Galaasen, A.M. & Sørbo, J. (2013). *Pensjonsreformen og arbeidsledige over 60 år*. Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Grødem, A.S. & Kitterød, R.H. (2023). For gammel til jobbintervju? *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 64(4), 339-363.
- Hennekam, S. (2015). Employability of older workers in the Netherlands: Antecedents and consequences. *International Journal of Manpower*, 36(6), 931-946.
- Heyma, A., van der Werff, S., Nauta, A. & van Sloten, G. (2014). What makes older job-seekers attractive to employers? *De Economist*, 162(4), 397-414.
- Hullegie, P. & van Ours, J.C. (2014). Seek and ye shall find: How search requirements affect job finding rates of older workers. *De Economist*, 162(4), 377-395.
- Ilmakunnas, P. & Ilmakunnas, S. (2014). Age segregation and hiring of older employees: Low mobility revisited. *International Journal of Manpower*, 35(8), 1090-1115.
- Jensen, P.H. (2022). Teoretisk ramme. In P.H. Jensen (Ed.), *Arbejdspladser og seniorpersonalet: Rekruttering, fastholdelse og afvikling af seniorarbejdskraften* (pp. 17-32). Aalborg Universitetsforlag.
- Jensen, P.H. (2011). Ældre ledige og deres syn på jobmulighederne. In J. G. Andersen & P. H. Jensen (Eds.), *Tilbagevækning fra arbejdsmarkedet: Årsager og effekter* (pp. 111-127). Frydenlund Academic.
- Jensen, P.H. (2022). Udsættes seniorer for alderisme i rekrutteringsprocesserne? In P. H. Jensen (Ed.), *Arbejdspladser og seniorpersonalet. Rekruttering, fastholdelse og afvikling af seniorarbejdskraften* (pp. 61-74). Aalborg Universitetsforlag.
- Jensen, P.H., Andersen, L.L. & de Tavernier, W. (2020a). Hvordan finder ældre ledige et nyt job - og hvordan ansætter arbejdsgiverne ledige seniorer? In P. H. Jensen (Ed.), *SeniorArbejdsLiv* (pp. 60-74). Frydenlund.
- Jensen, P.H., De Tavernier, W. & Nielsen, P. (2024). To what extent are ageist attitudes among employers translated into discriminatory practices. *International Journal of Manpower*, 45(4), 661-675.

- Jensen, P.H., Lolle, H.L. & De Tavernier, W. (2020b). Ansættelse af seniorer: Hvilken type virksomheder rekrutterer seniorer - og hvorfor? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 22(1), 64-80.
- Jensen, P.H. & Qvist, J.Y. (2022). Hvor er jobåbningerne, og hvordan rekrutterer arbejdsgivere de 55+-årige? In P. H. Jensen (Ed.), *Arbejdspladser og seniorpersonalet: Rekruttering, fastholdelse og afvikling af seniorarbejdskraften* (pp. 43-60). Aalborg Universitetsforlag.
- Jørgensen, M.S., Larsen, M. & Rosenstock, M. (2005). *Et længere arbejdsliv: Tilbagetrækningsordninger og arbejdspladsens muligheder*. Socialforskningsinstituttet.
- Kadefors, R. & Hanse, J.J. (2012). Employers' attitudes toward older workers and obstacles and opportunities for the older unemployed to reenter working life. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3), 1-19.
- Kitterød, R.H. & Grødem, A.S. (2024). *Mer aldersvennlig arbejdsliv med eldre ledere? Sammenhenger mellom leders alder og holdninger til eldre arbeidstakere*. Institutt for samfunnsforskning.
- Klarskov, E.D. & Vilhelmsen, J. (2023). *Ledige over 60 år er tilbage i job to måneder senere end andre ledige*. Retrieved 20.2.2025, from <https://www.ae.dk/analyse/2023-07-ledige-over-60-aar-er-tilbage-i-job-to-maaneder-senere-end-andre-ledige>
- Koning, P. & Raterink, M. (2013). Re-employment rates of older unemployed workers: Decomposing the effect of birth cohorts and policy changes. *De Economist*, 161(3), 331-348.
- Kreiner, C.T. & Svarer, M. (2022). Danish flexicurity: Rights and duties. *Journal of Economic Perspectives*, 36(4), 81-102.
- Kroon, A.C., Trilling, D., Van Selm, M. & Vliegthart, R. (2019). Biased media? How news content influences age discrimination claims. *European Journal of Ageing*, 16(1), 109-119.
- Kroon, A.C., van Selm, M., ter Hoeven, C. & Vliegthart, R. (2017). Age at work: Explaining variation in frames of older employees in corporate and news media. *Journalism Studies*, 18(9), 1167-1186.
- Kyyra, T. & Pesola, H. (2020). Long-term effects of extended unemployment benefits for older workers. *Labour Economics*, 62, 1-13.

- Lammers, M., Bloemen, H. & Hochguertel, S. (2013). Job search requirements for older unemployed: Transitions to employment, early retirement and disability benefits. *European Economic Review*, 58, 31-57.
- Lassen, A.J. (2022). *Seneskift - Når seniorer skal finde nyt job*. Ældre Sagen.
- Lötters, F., Carlier, B., Bakker, B., Borgers, N., Schuring, M. & Burdorf, A. (2013). The influence of perceived health on labour participation among long term unemployed. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(2), 300-308.
- Malmgren, A.C.A. & Drescher, M. (2024). *Den store seniorsucces på arbejdsmarkedet*. Dansk Arbejdsgiverforening.
- Meng, A., Jensen, P.H., Albertsen, K., Sundstrup, E. & Andersen, L.L. (2020). Stereotyper, fordomme og aldersdiskrimination. In P. H. Jensen (Ed.), *SeniorArbejdsLiv* (pp. 191-206). Frydenlund.
- Mortensen, C.A. (2018). *Arbejdsgiverne har talt: 7 gode råd til ledige seniorer*. Retrieved 20.2.2025, from <https://finans.dk/karriere/ECE10890477/arbejdsgiverne-har-talt-7-gode-raad-til-ledige-seniorer/>
- Mulders, J.O. (2020). Employers' age-related norms, stereotypes and ageist preferences in employment. *International Journal of Manpower*, 41(5), 523-534.
- Mulders, J.O., Henkens, K. & Schippers, J. (2017). European top managers' age-related workplace norms and their organizations' recruitment and retention practices regarding older workers. *The Gerontologist*, 57(5), 857-866.
- Mulders, J.O., Henkens, K., Liu, Y., Schippers, J. & Wand, M. (2018). Managers' interview invitation decisions about older job applicants: Human capital, economic conditions and job demands. *Ageing and Society*, 38(4), 839-864.
- Neergaard, S.F. (2022). *Fakta om arbejdsmarkedet*. Retrieved 27.1.2025, from <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/bagtal/2022/2022-06-24-fakta-arbejdsmarked>
- Nielsen, C.B. (2025). *Langtidsledighed: Indhold*. Retrieved 11.3.2025, from <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/langtidsledighed/indhold>
- Öylü, G., Motel-Klingebiel, A. & Kelfve, S. (2024). Age differences in unemployment risk and reemployment outcomes in late working life in Sweden. *Journal of Ageing & Social Policy*, 2024, 1-26.

- Pietraszek, C.A. & Pedersen, F. (2024). *Ledige seniorer der ønsker at komme tilbage på arbejdsmarkedet: Praksisundersøgelse III*. TeamArbejdsliv.
- PwC (2023). *Mangel på arbejdskraft i den offentlige sektor: Løsninger, gevinster og barrierer. Spørgeundersøgelse i den offentlige sektor, juni 2023*. PwC.
- Qvist, J.Y. (2020). Social klasse og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet: Et livsforløbsperspektiv. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 22(1), 31-45.
- Qvist, J. Y. & Jensen, P.H. (2020). Arbejdsløsheds- og beskæftigelsesmønstre blandt seniorer. In P. H. Jensen (Ed.), *SeniorArbejdsLiv* (pp. 39-59). Frydenlund.
- Qvist, J.Y. & Larsen, C.A. (2025). *Labour market discrimination: Relative, additive, and multiplicative effects*. Unpublished manuscript.
- Rasmussen, A.L., Ibsen, J.T. & Nielsen, S.B.I.F. (2025). *Arbejdspladsers fastholdelse af seniorer: En vidensopsamling*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Riekhoff, A. (2018). Institutional and socio-economic drivers of work-to-retirement trajectories in the Netherlands. *Ageing & Society*, 38(3), 568-593.
- Riekhoff, A. (2024). Employers' retirement age norms in European comparison. *Work, Aging and Retirement*, 10(4), 317-330.
- Riekhoff, A., Järnefelt, N., Laaksonen, M. & Liukko, J. (2024). Labour shortages and employer preferences in retaining and recruiting older workers. *International Journal of Manpower*, 45(4), 838-863.
- Schilling, J. & Larsen, M. (2011). How 'flexicure' are older Danes? The development of social inequality in later life since the 1980s. In H. Blossfeld, S. Buchholz & K. Kurz (Eds.), *Aging Populations, Globalization and the Labor Market: Comparing Late Working Life and Retirement in Modern Societies* (pp. 149-177). Elgar Publishing.
- Seniortænkertanken (2019a). *Fremtidens seniorarbejdsliv: anbefalinger fra seniortænkertanken*. Seniortænkertanken for et længere & godt seniorarbejdsliv.
- Seniortænkertanken (2019b). *Hvad kendetegner langtidsledige seniorer?* Seniortænkertanken for et længere & godt seniorarbejdsliv.
- Solberg, A.G. (2023). *Hvordan oplever aldersgruppen 55+ å søke ny jobb?*. Arbeidsforskningensinstituttet AFI.

- Solem, P.E. (2016). Ageism and age discrimination in working life. *Nordic Psychology*, 68(3), 160-175.
- Solem, P.E. (2020). The affective component of ageism needs attention. *International Journal of Manpower*, 41(5), 583-594.
- Solem, P.E., Salomon, R.H. & Terjesen, H.C.A. (2020). Does a raised mandatory retirement age influence managers' attitudes to older workers? *Nordisk Vålfärdforskning | Nordic Welfare Research*, 5(2), 122-136.
- Steel, T. & Tuori, A. (2019). Older jobseekers' temporal identity work: Relating to past, present, and future. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(3), 25-43.
- Thomassen, K., Sundstrup, E., Skovlund, S.V. & Andersen, L.L. (2020). Barriers and willingness to accept re-employment among unemployed senior workers: The SeniorWorkingLife study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 1-9.
- Thomassen, K., Sundstrup, E., Vinstrup, J., Seeberg, K.G.V. & Andersen, L.L. (2022). Barriers and facilitators of re-employment among senior workers: Prospective cohort study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 1-7.
- Tunney, O.C. & Mulders, J.O. (2022). When and why do employers (re)hire employees beyond normal retirement age? *Work Aging and Retirement*, 8(1), 25-37.
- Ulander-Wänman, C. (2016). Swedish collective agreements and employers' willingness to hire and retain older workers in employment. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(2), 61-79.
- Van Dalen, H.P., Henkens, K. & Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population & Development Review*, 36(2), 309-330.
- van Selm, M. & van den Heijkant, L. (2021). In search of the older worker: Framing job requirements in recruitment advertisements. *Work Aging and Retirement*, 7(4), 288-302.
- Visser, M., Gesthuizen, M., Kraaykamp, G. & Wolbers, M.H.J. (2016). Inequality among older workers in the Netherlands: A life course and social stratification perspective on early retirement. *European Sociological Review*, 32(3), 370-382.

Yildiz, B., Burdorf, A. & Schuring, M. (2021). The influence of chronic diseases and multimorbidity on entering paid employment among unemployed persons—A longitudinal register-based study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(3), 208-216.

Ældre Sagen (2024). *Sådan får du nyt job som senior*. Retrieved 20.2.2025, from <https://www.aeldresagen.dk/viden-og-raadgivning/penge-og-pension/arbejdsliv/i-arbejde/gode-raad-hvis-du-vil-skifte-job>

 VIDENSCENTER FOR FASTHOLDELSE
AF SENIORER PÅ ARBEJDSMARKEDET

VIVÉ