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

Hovedresultater

Laura Skifter Andersen, Signe Bruun le Fèvre og Jakob Trane Ibsen

VIDENSCENTER
FOR FASTHOLDELSE
AF SENIORER
PÅ ARBEJDSMARKEDET

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.

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).

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.

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 produktivitetsniveau 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.

Hovedresultater: Muligheder og barrierer for ledige seniorers vej tilbage i job – En vidensopsamling
VIVE/2025
HR_3028890

VIDENSCENTER FOR FASTHOLDELSE
AF SENIORER PÅ ARBEJDSMARKEDET

VIVE