

Det ved vi om

Ledige seniorer

Hvordan får vi flere seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet? Det er omdrejningspunktet for Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet.

Svaret er ikke enkelt. Seniorer er lige så forskellige som alle andre aldersgrupper – på nogle måder måske mere, eftersom vores helbred og funktionsevne udvikler sig vidt forskelligt, i takt med at vi bliver ældre.

I folderen kan du læse om:

- Seniorer bliver ikke oftere arbejdsløse end andre, men de har sværere ved at komme i arbejde igen
- Det fremmer seniorernes jobchancer, når de søger bredt og er åbne for fx nye opgaver eller lavere løn
- Mange arbejdsgivere foretrækker yngre ansøgere, men hvis ansøgeren er it-kyndig, betyder alderen mindre
- De ældste seniorer har mindst gavn af de beskæftigelsesrettede indsatser – de har brug for nye typer indsatser

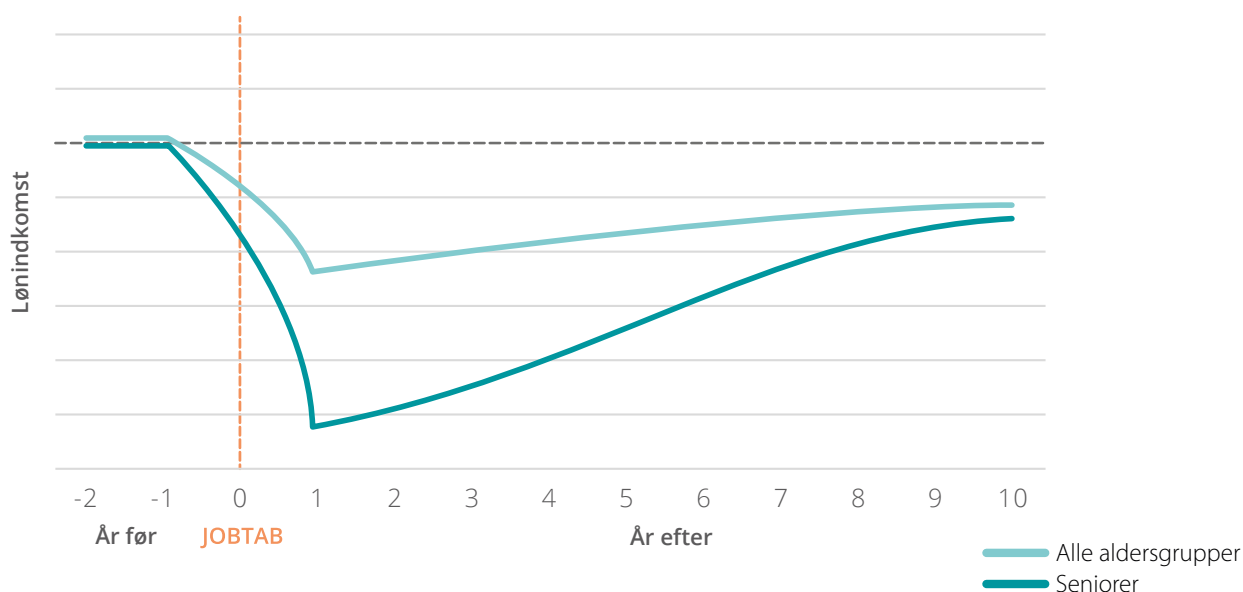


VIDENSCENTER FOR FASTHOLDELSE
AF SENIORER PÅ ARBEJDSMARKEDET

Når seniorerne bliver ledige, rammes de hårdere

Den gode nyhed er, at seniorer ikke mister deres job oftere end yngre mennesker på arbejdsmarkedet. Den dårlige nyhed er, at når de bliver ledige, rammer det dem hårdere: De har sværere ved at komme i job igen, deres økonomi lider mere, og en del af dem ender med at trække sig helt tilbage fra arbejdsmarkedet før pensionsalderen.

Seniorer er ofte ledige i længere tid end yngre grupper



Kilde: "Seniorers karriereforløb efter jobtab" (se link på bagsiden)

Seniorers økonomi lider under ledigheden

Seniorer kan være længere tid om at finde job igen end yngre ledige, og når de gør, er det oftere til en lavere løn end før. Det går ud over deres opsparing, og de har kortere tid til at tjene pengene ind igen. Alt i alt betyder det, at et jobtab lægger større pres på seniorers økonomi.

Ledige seniorer forlader oftere arbejdsmarkedet før tid

Seniorer, der mister deres job, har langt højere sandsynlighed for at gå på efterløn eller få tildelt førtidspension end de af deres jævnaldrende, der har job. Nogle ledige seniorer forlader arbejdsmarkedet tidligt af nød, andre af lyst – atter andre vil gerne trække sig, men har ikke økonomien til det.

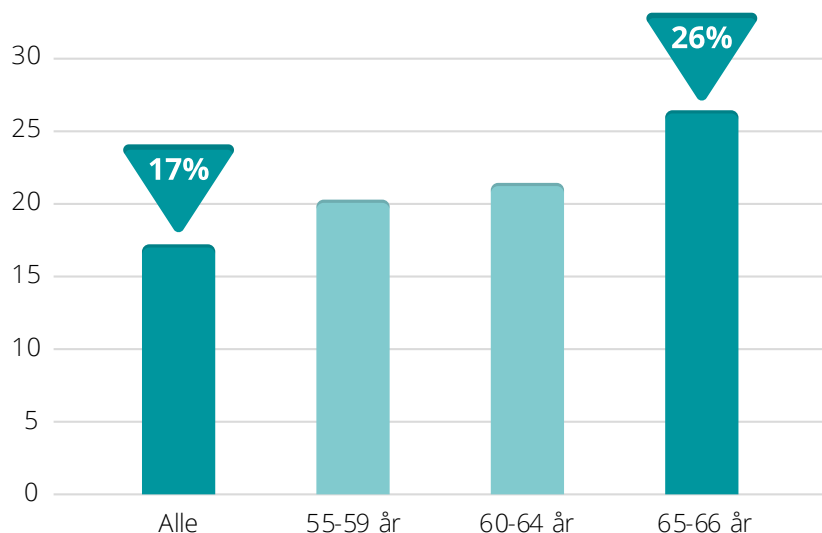
De ældste seniorer bliver hårdest ramt

Det er markant sværere for de 58-65-årige at komme i job igen, end det er for de 50-57-årige. De ledige ældre seniorer trækker sig også oftere tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet end de yngre seniorer.

Seniorer er oftere langtidsledige

Over hver fjerde af de ledige seniorer havner i langtidsledighed. Det er flere end blandt ledige generelt. Langtidsledighed er mest udbredt blandt dem, der er tæt på folkepensionsalderen.

Langtidsledighed (% af alle ledige)



Tallet inkluderer ikke de seniorer, der trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet efter en periode med langtidsledighed, selvom de måske helst ville i job. Problemets reelle omfang kan derfor være større end vist her.

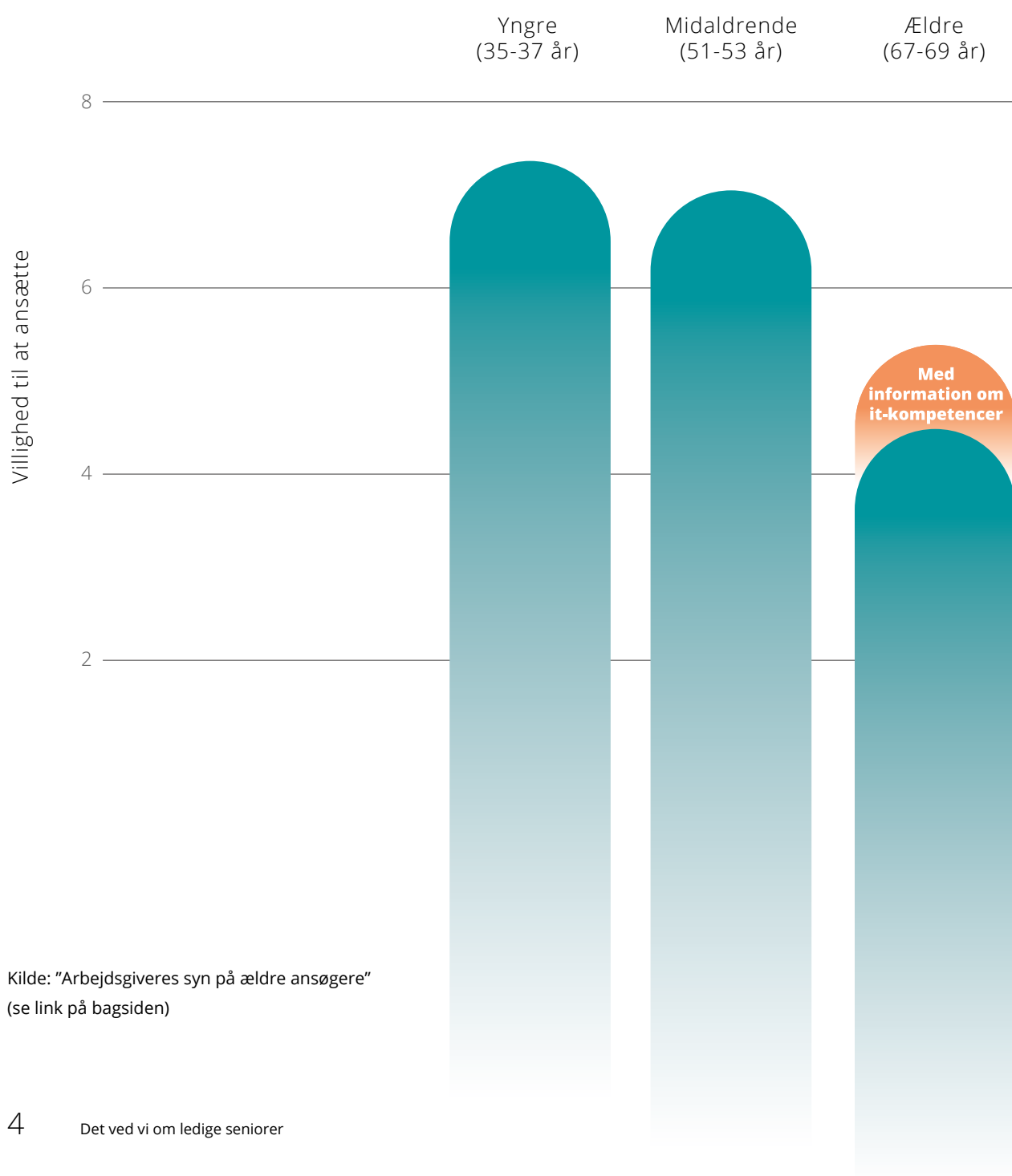
Kilde: Jobindsats.dk, december 2025.



Mange arbejdsgivere foretrækker yngre ansøgere – it-kompetencer gør en forskel

Mange arbejdsgivere foretrækker at ansætte yngre og midaldrende frem for ældre ansøgere. Hvis det fremgår af cv'et, at senioransøgeren er it-kyndig, stiger sandsynligheden dog for at komme i betragtning til et job.

Hvor sandsynligt er det på en skala fra 0 til 10 (hvor 0 er "ekstremt usandsynligt", og 10 er "ekstremt sandsynligt"), at du vil ansætte kandidat x?





Beskæftigelsesindsatser virker forskelligt

Den aktive beskæftigelsesindsats kan spille en vigtig rolle, når ledige seniorer skal tilbage i job, men den virker ikke lige godt for alle. De ældste seniorer har kun begrænset gavn af indsatserne, mens de yngre seniorer bliver godt hjulpet af både virksomhedspraktik, løntilskud og uddannelse.



Virksomhedspraktik og løntilskud virker på kort sigt

Især de 50-57-årige har gavn af at deltage i jobrettede indsatser i det første år efter de blev ledige. Også seniorer i brancher med mangel på arbejdskraft har gavn af disse indsatser.



Kursus- og uddannelsesforløb virker på langt sigt

Uddannelsesindsatser har også en positiv effekt på chancen for at få et job, men typisk først efter 1-2 år. Særligt de 50-57-årige og de seniorer, der kommer fra mindre fysisk belastende job, har glæde af kurser og uddannelsesforløb.



Der er brug for nye tiltag for de ældste seniorer

De 50-57-årige seniorer har generelt større gavn af beskæftigelsesindsatsen end de 58-65-årige. For de ældre seniorer er der brug for nye typer indsatser, der kan bidrage til at fastholde dem længere tid på arbejdsmarkedet.

Kilde: "Indsatser til ledige seniorer" (se link på bagsiden)

Fleksibilitet og arbejdslyst fremmer muligheden for job

Seniorernes egen motivation og indstilling til jobsøgningen spiller en stor rolle. Mange seniorer har meget erfaring og mange kompetencer fra et langt arbejdsliv, men de kommer oftere i job igen, hvis de søger bredt og er motiverede for at arbejde igen – og måske også på lidt andre vilkår end før.

Flere jobchancer, når man søger bredt

Jo mere fleksible seniorer er, jo større er chancen for, at de finder et nyt job. Flexibilitet betyder fx at være åben over for andre opgaver end i det gamle job – måske med lidt mindre ansvar, lidt lavere løn eller længere transporttid til arbejde.

Netværk er en fordel

Ledige seniorer, der kan trække på et netværk af fx venner, tidligere kolleger, familie eller tilbud fra civilsamfundet, har bedre chancer for at komme i job igen. Netværket kan fx skabe kontakt til potentielle arbejdsgivere, tippe om ledige job og give nye ideer og tanker.

De mest motiverede kommer oftere i job

Jo mere motiveret man er for at arbejde, jo større er sandsynligheden for at komme i job igen. Seniorer, der fortæller, at de savner at bidrage og være til nytte på en arbejdsplads, og at de tror på, at det er muligt at finde et nyt job, når også oftere deres mål end dem, der rammes af modløshed.



Dårligt helbred og lave forventninger forringer muligheden for job

For ledige seniorer er helbredet en af de væsentligste barrierer for at komme i job igen. Også forventningerne til fremtiden gør en forskel: Jo mere man er indstillet på at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, jo lavere bliver sandsynligheden for at få et nyt job.



Helbredet sætter rammen

Ledige seniorer, der selv vurderer, at de har dårligt helbred, finder sjældnere nyt job end seniorer med godt helbred. Tidligere forskning bekræfter, at dårligt helbred – fx i form af sygdomme eller fysisk nedslidning efter manuelt arbejde – er en af de vigtigste barrierer for at komme i arbejde igen.

Lave forventninger

Over halvdelen af de ledige over 50 år forventer at forlade arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen. Netop denne gruppe har lavere sandsynlighed for at komme i arbejde igen end de seniorer, der har mere positive forventninger til deres fremtidige arbejdsliv.

Alder kan være en barriere – men oplevelsen af diskrimination gør ingen forskel

Mange ledige seniorer oplever, at deres alder gør det sværere at få et nyt job. De, der har den oplevelse, har dog ikke sværere ved at finde nyt job end seniorer, der ikke oplever alder som en barriere. Uafhængigt af seniorernes egne oplevelser viser en undersøgelse, at mange arbejdsgivere foretrækker at ansætte yngre og midaldrende frem for ældre ansøgere.

Kilder: "Motiver, muligheder og barrierer blandt ledige over 50 år for at komme tilbage i arbejde" samt "Muligheder og barrierer for ledige seniorers vej tilbage i job" (se links på bagsiden)

Læs videnscentrets rapporter om ledige seniorer



Seniorers karriereforløb efter jobtab

– effekter på arbejdsmarkedsdeltagelse og økonomisk situation på kort og langt sigt



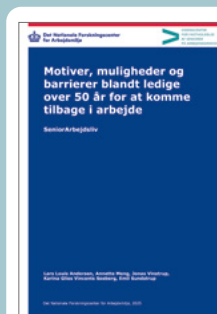
Arbejdsgiveres syn på ældre ansøgere

– et spørgeskemaeksperiment



Indsatser til ledige seniorer

– hvilke, til hvem og effekter af deltagelse



Motiver, muligheder og barrierer blandt ledige over 50 år for at komme tilbage i arbejde



Muligheder og barrierer for ledige seniorers vej tilbage i job

– en vidensopsamling

