FAKTAARK

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

VIDENSCENTER FOR FASTHOLDELSE AF SENIORER PÅ ARBEJDSMARKEDET

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

SeniorArbejdsliv

Undersøgelsen viser, at de største barrierer for ledige over 50 år til at komme tilbage i arbejde er høj alder, dårligt helbred og det at have indstillet sig på tilbagetrækning, mens de stærkeste succesfaktorer er tro på egne jobmuligheder, motivation for at arbejde, villighed til fleksibilitet i jobsøgningen og personlige netværk.

Formål med undersøgelsen

Med stigende folkepensionsalder er der behov for at forstå, hvordan ledige seniorer kan komme tilbage i arbejde. Undersøgelsen analyserer motiver, muligheder og barrierer for ledige over 50 år og identificerer faktorer der påvirker deres tilbagevenden til arbejdsmarkedet i perioden.

Tilbagevenden til arbejde

Registeropfølgningen viser, at 46 % af de ledige fra 2018 var i beskæftigelse i 2020, og 44 % af de ledige fra 2020 var i beskæftigelse i 2022. Beskæftigelse defineres i analysen som mindst 20 timer ugentligt i minimum halvdelen af det seneste år.

De største barrierer for at komme tilbage i arbejde

- **Alder**: Ledige over 60 år har 46-48 % lavere sandsynlighed for at komme tilbage i arbejde sammenlignet med ledige på 50-54 år
- **Helbred**: Dårligt helbred reducerer sandsynligheden for at komme i arbejde med 19-21 %
- **Mental indstilling**: At man allerede har indstillet sig på tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet reducerer sandsynligheden med 47-64 %

Stærkeste succesfaktorer for at komme tilbage i arbejde

- **Mental indstilling:** At tro på at man kommer i arbejde øger sandsynligheden med 77-133%. At ønske arbejde i høj grad øger sandsynligheden med 54-100 %
- **Fleksibilitet i jobsøgning:** Villighed til at skifte jobfunktion eller tage mindre ansvarsfuldt arbejde øger sandsynligheden med 15-34 %. Villighed til længere transport øger den med 31-34 %
- **Personlige netværk:** At kunne trække på tidligere kolleger, venner eller familie øger sandsynligheden med 13-21 %
- **Værdsætter arbejdet:** At savne kollegaer øger sandsynligheden med 29-34 %. At savne lønnen eller faglige udfordringer øger den med 19-34 %

Om undersøgelsen

Data er fra SeniorArbejdsliv fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). I denne del af undersøgelsen deltog 1.850 (2018), 1.240 (2020) og 1.213 (2022) ledige personer over 50 år. Spørgeskemadata blev kombineret med danske registre og fulgt op over to-årige perioder for at analysere, hvilke faktorer der påvirker sandsynligheden for at komme tilbage i arbejde. Analysen er finansieret af Videnscenter for Fastholdelse af Seniorer på Arbejdsmarkedet og TrygFonden.

***Kilde**: Andersen LL, Meng A, Vinstrup J, Seeberg KGV, Sundstrup E. "Motiver, muligheder og barrierer blandt ledige over 50 år for at komme tilbage i arbejde - SeniorArbejdsliv". Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2025.* ***Kontakt**: Professor Lars L. Andersen, lla@nfa.dk*

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

VIDENSCENTER FOR FASTHOLDELSE AF SENIORER PÅ ARBEJDSMARKEDET

Anbefalinger til praksis

1. **Øget fokus på inklusion af personer med helbredsproblemer**. Dette omfatter fleksible arbejdsforhold, deltidsmuligheder og tilpassede arbejdsopgaver, der gør det muligt for ledige seniorer med dårligt helbred at komme i arbejde.

2. **Styrke lediges tro på og motivation for at komme tilbage i arbejde**. Dette kan i praksis ske gennem afklaring af kompetencer i forhold til ledige job, målrettede karrieresamtaler, succeshistorier fra andre seniorer der har fundet arbejde, og ved at netværk fokuserer på seniorernes styrker og kompetencer.

3. **Vejledning om betydningen af fleksibilitet i jobsøgningen**. Jobvejledning til ledige seniorer bør fremhæve værdien af at være fleksibel som en vej tilbage til arbejdsmarkedet. Dette betyder dog ikke, at man skal gå på kompromis med alt - det handler om at finde en balance, hvor man er åben for muligheder uden at gå på kompromis med grundlæggende behov og værdier.

4. **Hjælp til at aktivere og udbygge personlige netværk**. I praksis kan dette ske gennem netværksarrangementer specifikt for seniorer, mentorordninger hvor tidligere ledige hjælper nuværende ledige seniorer, og gennem kurser i netværksaktivering. Både jobcentre, a-kasser, fagforeninger og seniornetværk kan spille en aktiv rolle i at facilitere denne netværksopbygning. Det er dog muligt, at nogle ledige seniorer også har behov for længerevarende og mere intens støtte i processen.

5. **Støtte til at mestre digitale jobsøgningsværktøjer**. Biblioteker, jobcentre, foreninger og uddannelsesinstitutioner kan tilbyde målrettede kurser i digital jobsøgning specifikt for seniorer, hvor de lærer at navigere på jobportaler, oprette og aktivt bruge profiler på LinkedIn og andre relevante platforme.

6. **Strukturelle faktorer**. De fem ovenstående anbefalinger retter sig primært mod faktorer, der kan påvirkes af de ledige selv eller af beskæftigelsessystemet i samarbejde med de ledige. For at skabe en helhedsorienteret indsats for ledige er det dog også nødvendigt at adressere strukturelle faktorer på arbejdsmarkedet, hvilket formentlig vil kræve en bredere indsats for at modvirke tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.