

SENIORER I ARBEJDE

En desk research
af Louise S. Bech &
Caroline V. Christensen



VIDEN · UDVIKLING · SAMVÆR



min A-kasse

FOA A-KASSE



Seniorer i arbejde

En desk research

af Louise S. Bech &
Caroline V. Christensen

AOF Danmark
2019

Forord

Denne rapport er en del af projektet 'Seniorer i Arbejde', som er finansieret af 'Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering'.

Projektet er et landsdækkende samarbejde mellem fem A-kasser: HK A-kasse, 3F A-kasse, FOA A-kasse, Min A-kasse og NNF A-kasse samt AOF Centre og AOF Danmark.

Projektets overordnede mål er at indsamle, afprøve og formidle forskningsresultater og 'best practice', for på den måde at bidrage til at øge seniorers muligheder, arbejdsevne og motivation til fortsat beskæftigelse.

Den indledende del af projektet startede i oktober 2018. Her gennemførte *Caroline V. Christensen* og *Louise S. Bech* en desk-research over relevant forskning og projektevaluering, der bidrager med viden om, hvordan vi i fællesskab kan sikre, at endnu flere seniorer kan og vil blive på arbejdsmarkedet. Dette arbejde er dokumenteret i denne rapport.

Efterfølgende er anbefalingerne fra rapporten indarbejdet i 8 seniorprojekter, der i øjeblikket gennemføres rundt i landet.

Som det fremgår af rapporten, har Caroline og Louise udført et flot stykke arbejde, der helt sikkert vil få en betydning for seniorindsatsen fremover.

Fra AOF Danmarks side skal lyde en stor tak til Caroline og Louise for den seriøse måde, der er arbejdet med opgaven.

Tak til de involverede A-kasser, AOF Centre og virksomheder, der har deltaget i projekt 'Seniorer i Arbejde'.

Og endelig en stor tak til 'Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering', som gennem en bevilling har gjort såvel udarbejdelse af rapporten som den efterfølgende afprøvning af resultaterne mulig.

AOF Danmark

18.03.2019

Indhold

Abstract	5
Indledning	6
Arbejdet som koncept	6
Potentialer og barrierer for ældre arbejdstagere	7
Senioren fra tre perspektiver	8
Mikro - Senioren på et intrapersonelt plan	9
Self-efficacy - troen på sig selv	9
Motivation - den indre drivkraft	10
Trivsel	11
Mentale øvelser	11
Coping og tilpasning	12
Personlighedstræk	13
Subjektiv alder	14
Perceived employability	15
Opsummering	17
Meso - senioren på et interpersonelt plan	19
Capability approach	19
Kendskab til tilbagetrækningsordninger	21
Brancheskift og sociale roller	22
Attituder - vores indstilling	23
Opsummering	25
Makro - senioren i samfundet	26
Stereotypificering – forenklede forestillinger	26
Diskurser – hvordan vi taler om alder	27
Opsummering	28
Afrunding	29
Referencer	32

Abstract

This paper examines which factors most effectively impact and improve the employability of older workers. To do so, both physical, social and psychological aspects are considered. In our attempt to provide a precise and detailed overview of significant affecting aspects and best practice suggestions, we have chosen to present this through a three-leveled model: micro, meso, and macro. The micro level refers to psychological, physical factors and qualifications discussed on an individual level. Next, the meso level refers to influencing social factors discussed on an interpersonal level. Lastly, the macro level refers to a higher, holistic societal perspective which includes existing norms and discourses about the concept of being an older worker. Overall, our findings suggest that in arranging courses for unemployed beyond the age of 55, it is very important to avoid generalizing and focus on the individual itself. This will most likely not only improve the individual's self-esteem and self-efficacy but also potentially reduce unintentional consequential generalizations and perhaps change the normative discourses about age.

Indledning

Andelen af danskere over 65 er i løbet af de sidste ti år steget med 31% (Ældresagen, 2018). Fordi seniorer efterhånden kommer til at udgøre en stigende andel af befolkningen, kan vi i fremtiden forvente at mangle arbejdskraft. Denne demografiske udvikling, samt at vi i dag oplever en voksende forventet levealder, danner grobund for en øget efterspørgsel på initiativer, som kan motivere ældre arbejdstagere til at blive længere på

Evnen til at arbejde er betinget af kombinationen af mange interaktive fysiske, psykologiske og sociale faktorer.

arbejdsmarkedet. Initiativer kan være politiske beslutninger om at hæve pensionsalderen, men det kan diskuteres, hvorvidt vi kan finde andre metoder, som styrker seniorenens incitamenter fx i form af seniorkursustilbud (Carmichael, Hulme, & Porcellato, 2013; Sorensen, 1971).

Evnen til at arbejde er betinget af kombinationen af mange interaktive, fysiske, psykologiske og sociale faktorer. Disse relaterer sig til de stillede opgavekrav, der findes på en arbejdsplads eller i det omkringliggende samfunds normer og regler (Carlos & Topa, 2018). Således kan man argumentere for, at individets beskæftigelsesevne er balancen mellem ens personlige ressourcer og arbejdspladsens opgavekrav. I mange år har man defineret et individs beskæftigelsesevne primært ud fra personlige faktorer (Van der Klink, et al., 2016). Efter megen forskning på området er man dog nået frem til, at beskæftigelsesevnen bør defineres ud fra sammenhængen mellem individ og kontekst (Van der Klink, et al., 2016; Carmichael, Hulme, & Porcellato, 2013). Det vil sige, at der ikke kun skal tages højde for individet selv, men også arbejdspladsen, det sociale sammenspil og samfundet samt interaktionen mellem disse.

I denne rapport vil der ud fra eksisterende dansk- og international litteratur på området blive gjort et forsøg på at definere og samle en række videnskabeligt begrundede anbefalinger til, hvilke faktorer og indsatser der påvirker seniorennes beskæftigelsesevne.

Arbejdet som koncept

At være i arbejde er af høj værdi for både samfund og individ. Det er afgørende, at man kan imødekomme de samfundsmæssige udfordringer, som følger med en aldrende befolk-

Historisk set har det at have noget at leve af været den mest afgørende værdi ift. beskæftigelse på det personlige plan...

ning. Dette opnås via langvarig beskæftigelse af den brede befolkning, hvilket forudsætter at arbejdstagerne bliver nødt til at arbejde længere, og at de, der har skavanker eller funktionsnedsættelse må integreres eller reintegreres på arbejdsmarkedet.

Historisk set har det at have noget at leve af været den mest afgørende værdi ift. beskæftigelse på det personlige plan (Kozlowski, 2012). Arbejdslivet har dog ændret sig med betydeligt accelererende fart i løbet af de seneste årtier (Kozlowski, 2012). Efterhånden som vi har fået en ny opfattelse af arbejde som koncept og dets samspil med individets privatliv,

har gennemsnitsmedarbejderen udviklet sig fra at være mere eller mindre passiv i sine arbejdsopgaver, til i stigende grad at agere som en selvstændig og ansvarlig entreprenør, der selv proaktivt sætter sine mål og tager egne beslutninger (Kozlowski, 2012; Carlos & Topa, 2018). Kravene til arbejdsopgaver har også efterhånden ændret sig til at indeholde en stigende mængde problemløsningsorienterede og sociale krav (Carlos & Topa, 2018); vi skal kunne samarbejde bedre, arbejde selvstændigt og kunne agere socialt og interagere med omverden uden for arbejdspladsen. Arbejdet og karrieren er således blevet mere end blot en lønresource, men også et livsdomæne af personlig værdi, som har betydning for individets identitetsdannelse (Kozlowski, 2012).

Mange af disse ændringer i arbejdslivet er dels et resultat af den stigende globalisering, teknologiske udvikling, samt forøgede fokus på konkurrenceevne og produktionsstandarder. Alt skal gå hurtigere og være mere effektivt (Carlos & Topa, 2018). Hvordan ældre medarbejdere oplever og håndterer disse ændringer, vil ikke kun påvirke deres psykologiske indstilling og evne til at arbejde, men også forholdet og balancen mellem deres personlige ressourcer og arbejdslivets krav (Carlos & Topa, 2018).

Potentialer og barrierer for ældre arbejdstagere

En undersøgelse foretaget af socialforskningsinstituttet (Luccat, 2006) peger på, at seniorer efter eget udsagn i højere grad er villige til at bestride et arbejde uden for eget branchefelt end andre aldersgrupper, at de i højere grad oplever, at det er deres eget ansvar at komme i arbejde igen, og at de generelt set er optimistiske, hvad angår deres situation.

Seniorer (er) ... i højere grad villige til at bestride arbejde uden for eget branchefelt end andre aldersgrupper, at de i højere grad oplever, at det er deres eget ansvar at komme i arbejde igen, og at de generelt set er optimistiske, hvad angår deres situation.

Derimod giver de adspurgte også udtryk for, at de oplever en vis modvilje eller negativ indstilling fra arbejdsgiverne, som synes at opfatte seniorerne som besværlig arbejdskraft. To yderligere helbredsmæssige barrierer er fysisk og psykisk nedslidning. Disse kan være en hindring for at komme i job igen. Flere giver dog udtryk for, at det er udfordringer, som kan være overkommelige, såfremt de finder et arbejde,

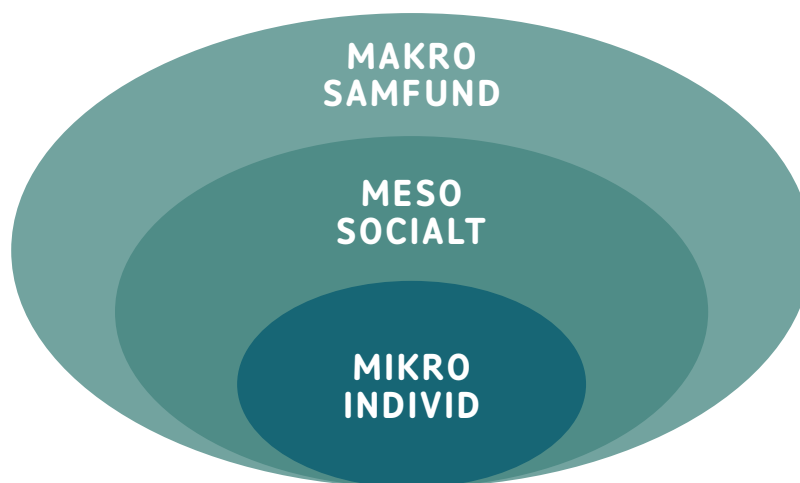
hvor deres helbred ikke lider overlast. Det er særligt ufaglærte arbejdstagere samt de, der har en kort erhvervsrettet uddannelse, som rammes af fysisk såvel som psykisk nedslidning. (Larsen, Bach, & Ellerbæk, 2011) pointerer ligeledes, at personer, der vurderer, at de har et godt eller virkeligt godt helbred, forventer at blive længere på arbejdsmarkedet end personer, der vurderer, at deres helbred er nogenlunde, dårligt eller meget dårligt. Dårligt helbred er således en af årsagerne til at efterlønnen vælges. I denne undersøgelse viste det sig, at ca. hver sjette af dem, der ifølge eget udsagn var på efterløn på interviewtidspunktet, angav dårligt helbred som ene årsag til tidlig tilbagetrækning (Larsen, Bach, & Ellerbæk, 2011).

Senioren fra tre perspektiver

Der er som sagt mange faktorer, potentialer og barrierer involveret i spørgsmålet om seniorernes beskæftigelsesevne. Det er værd at understrege, at seniorer som undersøgelsesgruppe ikke kan betragtes som en homogen gruppe, da enhver over de 55+ står overfor individuelt forskellige udfordringer (Green, et al., 2013a; Park & Jungwee, 2011; Sørensen, 1971; Van der Klink, et al., 2016; Carmichael, Hulme, & Porcellato, 2013).

Derfor kan det være kompliceret at finde og præsentere universelt gældende løsninger på, hvordan ældre arbejdstagere motiveres til at blive længere på arbejdsmarkedet. Ligeledes vidner litteraturen om, at beskæftigelsesevnen afhænger af interaktionen mellem faktorer på forskellige planer: vedr. individet selv, arbejdspladsen og den sociale kontekst samt samfundsmæssige diskurser.

Med hensigten om at overskueliggøre og kategorisere disse faktorer, er de i løbet af rapporten inddelt i en taksonomisk tredelt model, bestående af et mikro-niveau (individ), meso-niveau (socialt) og makro-niveau (samfund).



Figur 1: De tre niveauer taksonomi, mikro, meso og makro (udviklet af Bech & Christensen med inspiration fra Kozlowski, 2012).

I det følgende vil hvert enkelt anskuelsesniveau, startende med mikro, blive gennemgået dybdegående med teoretiske pointer og anbefalinger til konkrete interventioner med henblik på at styrke beskæftigelsesevnen bedst muligt. Afslutningsvist og løbende vil niveauernes mest centrale pointer blive samlet i en opsummering.

Mikro - Senioren på et intrapersonelt plan

På det intrapersonelle niveau tages udgangspunkt i det enkelte individ. Her er fokus således rettet mod individuelle, fysiske og psykologiske aspekter, der har indflydelse på seniors beskæftigelsesevne. I det følgende vil betydningen og anvendelsesmuligheden af hver faktor blive afdækket, og afslutningsvist vil afsnittets centrale pointer blive opsummeret.

Self-efficacy - troen på sig selv

Self-efficacy (SE) er et socialpsykologisk begreb, som refererer til individets tro på egen mestringsevne (Bandura, 1977). Det omfatter menneskets personlige attributter, der muliggør følelsen af at kunne mestre livets forskellige udfordringer (Bandura, 1977). Mennesker med en høj grad af SE har mindre tendens til mental sårbarhed (fx depression/angst), er lykkeligere, har lavere risiko for mental nedslidning og er generelt bedre til at håndtere og tilpasse sig forandring (Bandura, 1977). Undersøgelser viser, at SE er den største, signifikante prædikator, hvad angår grad af succes i livet både fagligt, socialt og sundhedsmæssigt (Dammeyer, 2017) Derfor kan spørgsmålet om seniors grad af SE siges at være en væsentlig faktor, der bør inddrages i udarbejdelse og gennemførelsen af seniorkurser.

Anvendelse og intervention

Et individs grad af SE afhænger af både indre og ydre påvirkelige motivationsfaktorer, som kan anvendes i praksis på kurserne. Det er vigtigt at være bevidst om, at disse faktorer i lige så høj grad kan påvirke SE negativt som positivt, og at den enkelte seniors baggrundshistorie har indflydelse på vedkommendes nuværende SE. Derfor er det vigtigt, at kurserne udelukkende fokuserer på at influere kursisternes SE positivt.

En ydre faktor kan fx være andenhånds-oplevelser; at andre menneskers succes, som individet kan identificere sig med eller relatere sig til, påvirker individets egen tro på mestring af en lignende succes (Bandura, 1977). Logikken er *'hvis de kunne, kan jeg også'*. I praksis kunne dette indfries vha. en udefrakommende oplægsholder, der fortæller sin succeshistorie med at finde ny beskæftigelse som 55+. Det kunne også være vha. en nogen-



Figur 2: Motivationsfaktorer af betydning for graden af self-efficacy

lunde alderssvarende vejleder, som kursisten kan matche med og relatere sig til (Sørensen, 1971). En anden ydre faktor, der påvirker SE, er verbal overtalelse, som indebærer ros eller opfordringer fra sociale relationer (Bandura, 1977).

Indre motivationsfaktorer kan fx omfatte individets fysiske tilstand samt personlige forhenværende succesoplevelser

Indre motivationsfaktorer kan fx omfatte individets fysiske tilstand samt personlige forhenværende succesoplevelser (Bandura, 1977). Sidstnævnte kan adresseres og inddrages på kurset; succesoplevelserne og fokus på disse kan med fordel fylde mest, mens eventuelle negative oplevelser må bearbejdes på en konstruktiv, anerkendende og fremadrettet måde.

Ift. individets fysiske tilstand, samt evt. hæmninger eller skavanker, er det hensigtsmæssigt at tage hensyn til dette i vejledningen - eftersom helbred i høj grad er individuelt betinget af baggrundshistorie.

Motivation - den indre drivkraft

Motivation kan forstås som vores indre drivkraft og vitalitetsfølelse, der får os til at handle. Normalvis skelnes mellem henholdsvis *intrinsisk* (indre) og *ekstrinsisk* (ydre) motivation (Dammeyer, 2017; Vansteenkiste, 2013). Den intrinsiske motivation omfatter individets indre incitament (følelsen af autonomi, kompetence og tilhørsforhold), mens ekstrinsisk motivation refererer til ydre incitament, forventninger og sociale normer i samfundet (Vansteenkiste, 2013). Undersøgelser antyder, at seniorer generelt i højere grad motiveres intrinsisk (Carlos & Topa, 2018; Van der Klink, et al., 2016). I et studie, hvor man undersøgte sammenhængen mellem alder og motivation på arbejdspladsen, viste resultaterne en signifikant positiv korrelation mellem alder og i hvor høj grad man motiveres intrinsisk; mens studiet også viste en signifikant negativ korrelation mellem ekstrinsisk motivation og alder (Kooji, De lange, Jansen, Kanfer, & Dijkers, 2011; Carlos & Topa, 2018). Danske undersøgelser viser yderligere, at faktorer som faglig stolthed, anerkendelse, følelse af mening i arbejdet, indflydelse og udviklingsmuligheder (alle sammen intrinsiske incitament), er helt afgørende prædiktorer for seniorers motivation på arbejdspladsen (Poulsen, Borg, Fallentin, Lund, & Nørregaard, 2006). Intrinsisk motivation behøver dog nødvendigvis ikke kun at dreje sig om arbejdsopgaverne, men kan også dreje sig om økonomiske spørgsmål (Poulsen, Borg, Fallentin, Lund, & Nørregaard, 2006). Dette omfatter oftest seniorer, som ikke længere motiveres af arbejdets indhold, og derfor fortsætter med at arbejde af hovedsageligt økonomiske årsager.

Anvendelse og intervention

Sidstnævnte kan bidrage til vores generelle forståelse af, hvordan seniorer overvejende motiveres bedst, og derudfra hvad kursets vejledning med fordel kan fokusere på.

For at blive motiveret intrinsisk, skal man styrke følelsen af *autonomi*, *kompetence* og *tilhørsforhold* (Vansteenkiste, 2013). Autonomi er behovet for at handle af egen fri vilje i overensstemmelse med personlige værdier. Dette kan opfyldes, hvis kursisten finder et arbejde svarende til dennes personlige evner, dennes tidligere job eller i samme branche. Følelsen af kompetence opstår, når man modtager relevant feedback input og vejledning,

som kan styrke ens færdigheder. Tilhørsforhold omfatter behovet for at blive respekteret, værdsat og forstået. Alligevel bør kursusudbydere og underviserne huske på, at alle seniorer er forskellige, og at identificeringen af, hvad der konkret motiverer den enkelte kursist, bør bygge på en individuel vurdering (Carlos & Topa, 2018).

Trivsel

Trivsel kan forstås som et psykologisk stadie, hvor man oplever en grad af vitalitet og læring (Hennekam, 2017). Trivsel hænger meget sammen med motivationsgrad og self-efficacy, men er i høj grad påvirket af de sociale omgivelser (fx arbejdspladsen eller kursusmiljøet). Undersøgelser foretaget af Ældresagen viser ligeledes, at kommunikation mellem ledelse og arbejdstager om forventninger til fastholdelse heller ikke er helt uvæsentlig. Hvis ledelsen blot har givet udtryk for et ønske om at fastholde arbejdstageren så længe som muligt, vil dette udskyde tilbagetrækningstidspunktet med halvandet år (Larsen, Bach, & Ellerbæk, 2011). I overensstemmelse med dette peger (Poulsen, Borg, Fallentin, Lund, & Nørregaard, 2006) på, at lav trivsel i arbejdet er forbundet med nedgang i arbejdssevne, mens tilfredshed med chefens attitude er knyttet til forbedring af arbejdssevne. Det har altså en meget afgørende betydning at arbejdstageren/kursisten føler sig værdsat på sin arbejdsplads, og at ledelsen opfordrer denne til at blive længe (Larsen, Bach, & Ellerbæk, 2011).

Anvendelse og intervention

Trivsel har en stærk positiv sammenhæng med præstation, læring - og naturligvis også beskæftigelsessevne (Hennekam, 2017). Det er også et afgørende aspekt i seniorers spørgsmål om at ønske at blive på arbejdspladsen (Poulsen, Borg, Fallentin, Lund, & Nørregaard, 2006). Det anbefales derfor at finde måder, som øger seniorernes trivsel. Studier påpeger, at trivsel for seniorer forbindes med: at føle sig velkommen og værdsat; at ens arbejde er meningsfuldt; en vis grad af autonomi og fleksibilitet (beslutnings- og valgfrihed på arbejdspladsen eller kurset); et arbejds- eller kursusmiljø, som bygger på tillid og respekt (Hennekam, 2017; Carmichael, Hulme, & Porcellato, 2013; Poulsen, Borg, Fallentin, Lund, & Nørregaard, 2006). Netop de to sidste punkter har desuden vist sig at give den bedste arbejdsproduktion. Grunden til dét er, at hvis arbejdspladsen viser den ansatte tillid til, at de udfører deres arbejde godt nok, vil den ansatte oftest føle sig forpligtet og forsøge at leve tilstrækkeligt op til tilliden (Hennekam, 2017). I praksis kan man også med fordel (ligesom med succesoplevelserne fra SE) trække på den enkelte kursists tidligere oplevelser og erfaringer med trivsel.

Mentale øvelser

Mentale øvelser dækker over en lang række typer af øvelser, hvis formål er at berolige og styrke individets psyke og mentalitet. Mentale øvelser indebærer fx Mindfulness-øvelser, som efterhånden er blevet meget populære og har stor effekt på stressniveauet. Mindfulness betyder, at man udøver en ikke-dømmende opmærksomhed på sig selv og omgivelserne, men bare mærker og accepterer dét, der sker i nuet (Dammeyer, 2017). Disse

øvelser kan udføres meget enkelt og simpelt og kræver umiddelbart ingen større forudsætninger. De bruges aktivt i psykoterapi under behandling af stress, og et studie i USA på 120 gymnasieelever viste, at én klasse, som gennemførte et kursus i Mindfulness over seks lektioner, var mere afslappede og havde færre negative følelser end den klasse, som ikke fik kurset (Brodrick & Metz, 2009).

Anvendelse og intervention

Studier viser, at man under ledighed er i større risiko for at udvikle stress og depression, og at dette i særdeleshed gælder for ledige seniorer (Carmichael, Hulme, & Porcellato,

Studier viser at man under ledighed er i større risiko for at udvikle stress og depression, og at dette i særdeleshed gælder for ledige seniorer...

2013; Sorensen, 1971; Akkermans, et al., 2016). Her kunne kendskab og udførelsen af mentale øvelser være en stor hjælp til situationen som ledig. De kan sandsynligvis hjælpe kursisterne med at finde mere ro, større følelse af accept og færre negative følelser, hvilket kan

have en stor positiv indflydelse på beskæftigelsesevnen. Øvelserne kan inkluderes og justeres alt efter antal deltagere på kurset, og alt efter hvor meget, der er brug for det hos den enkelte.

Coping og tilpasning

Arbejdsmarkedet ændrer sig med tiden, og det gør vores krop også - den aldres. Det er et universelt faktum for alle, selvom det naturligvis kan være forskelligt mellem individer, hvordan aldringen opleves (se. afsnit om subjektiv alder). Alt efter den enkeltes situation kan *coping- og tilpasningsstrategier* være en stor hjælp (Ng & Law, 2014). Coping er evnen til at håndtere udfordringer (fx stress eller forandring), mens tilpasning er evnen til at rumme og justere sig selv ud fra omstændighederne.

Anvendelse og intervention

Der findes en række forskellige coping-strategier, som med fordel kan anvendes i praksis på kurserne. En canadisk undersøgelse viser, hvordan seniorer har haft succes med flg. coping-strategier (Ng & Law, 2014):

- *Prioritering af personlige individuelle mål ud fra ens subjektive ressourcer:*
Ofte kan man have tendens til at se sine svækkede ressourcer som en begrænsning, og derfor er det vigtigt for ens motivation at se muligheder ud fra det i stedet. Dette kan gøres gennem realistiske målsætninger ud fra, hvad man kan og potentielt kan. På den måde øger man chancen for mængden af succesoplevelser og dermed også ens self-efficacy og arbejdspræstation.
- *Udvikling af personlige ressourcer:*
Dette involverer strategier, der konkret kan udvikle og genopfriske den enkelte seniors kompetencer inden for samme branche eller bonus-interesse.

En dansk undersøgelse opridser desuden to gennemgående strategier for seniorer til at cope med ledighed (Luccat, 2006). Først og fremmest optræder dét at bibeholde struk-

turen i tilværelsen, fx ved fortsat at stå tidligt op om morgenen og aktivt engagere sig i sit liv. Ydermere opfordres der til, at man som ledig også fokuserer på at undgå negative tankemønstre for at mindske risikoen for at føle sig handlingslammet. I samme undersøgelse gennemgås tre forskellige mestringsstrategier (copingstrategier), hvorpå seniorerne imødekommer ledigheden og ser dens fordele (Bjerregaard, Larsen, & Rosdahl, 1998; Luccat, 2006). Her skelnes mellem *problemfokuseret mestringsstrategi*, en *symptomfokuseret mestringsstrategi* og en *tilpasningsfokuseret mestringsstrategi*:

- Den problemfokuserede mestringsstrategi fokuserer på, at individet kommer ud af ledigheden. Majoriteten af de adspurgte seniorer i undersøgelsen foretaget af (Luccat, 2006) anvender denne mestringsstrategi, hvor de via jobsøgning, netværk, deltagelse i Senior Erhverv og efteruddannelse forsøger at komme ud af ledighedssituationen.
- Den symptomfokuserede mestringsstrategi fokuserer på at mindske de negative oplevelser der følger med ledighed. De, som benyttede sig af denne, accepterede situationen som ledig og forsøgte at få det bedste ud af den, bl.a. ved at prioritere fritidslivet, familie og uddannelse.
- Den tilpasningsfokuserede mestringsstrategi bygger på, at den ledige ikke tolker ledighedssituationen negativt, men i stedet accepterer de betingelser og muligheder som følger med situationen. Den gruppe af ledige, som anvender denne strategi er særligt karakteriseret ved, at de nyder at fritidsliv og efteruddannelses-forløbet kan tilpasses et tempo, der stemmer overens med fysisk og psykisk formåen, samtidig med at der findes tid og ro til at fundere over tilværelsen. Gruppen af deltagere, der i denne undersøgelse benyttede denne mestringsstrategi, bestod udelukkende af ufaglærte, som gav udtryk for både fysisk og psykisk nedslidning.

Personlighedstræk

Trækteori er et område inden for personlighedspsykologien, som beskæftiger sig med hvad og hvor meget man kan sige om en person ud fra nogle bestemte træk. Disse er fundet vha. statistisk faktoranalyse, som har givet psykologiske forskere nogle grundlæggende personlighedsmodeller at kunne gå ud fra (Dammeyer, 2014). Den mest almindeligt brugte model er *femfaktormodellen*, som måler personligheden ud fra fem trækskalaer, som man kan have en større eller mindre grad af:

- neuroticisme (bekymret vs. rolig)
- ekstraversion (indadvendt vs. udadvendt)
- samvittighedsfuldhed (upålidelig vs. trofast)
- åbenhed (at følge normen vs. at være original)
- venlighed (irritabel vs. imødekommende)

Et hollandsk studie undersøgte sammenhængen mellem personlighedstræk og beskæftigelsessevne (Hennekam, 2017). De fandt, at en større grad af udadvendthed og samvittighedsfuldhed havde en positiv indflydelse på beskæftigelsessevnen, mens en større grad af bekymring havde en direkte negativ indflydelse. Ift. åbenhed og venlighed fandt de ingen stor sammenhæng.

Anvendelse og interventioner

Dette kan i korterevarende kurser bruges som baggrundsviden til dem, der tilrettelægger og gennemfører seniorkurserne. Ved længerevarende seniorkurser kan der evt. være mere tid til at bruge denne viden om personlighedstræk til at hjælpe kursisten (via. individuel vejledning) ift. jobsøgning og jobsamtalen at vise og fremhæve sine styrkesider og arbejde med sine svagheder.

Subjektiv alder

Når man konceptualiserer alder, kan man skelne mellem *subjektiv* og *kronologisk* alder. Den kronologiske alder er en persons faktiske alder målt i antal leveår, mens den subjektive alder er en persons individuelle kompetencer, fysiske og psykiske tilstand, intention og mentale indstilling overfor omgivelserne (Carlos & Topa, 2018). Alle er forskellige i personlighed, grad af SE og fysisk tilstand - alt sammen som nødvendigvis ikke kun er betinget af vores faktiske alder, men også af baggrundshistorie, erfaringer og oplevelser.

Alder kan derfor siges at være et flerdimensionelt koncept. Studier viser, at der er en sammenhæng mellem en persons subjektive alder og succes, tilpasningsevne samt motivation for at arbejde (Sorensen, 1971; Akkermans, et al., 2016). Den kronologiske alder har dog naturligvis sin operationelle fordel i nemt at kunne måles og er derfor oftest brugt i undersøgelser, mens subjektiv alder ikke altid lige let at operationalisere (Carlos & Topa, 2018). Alligevel må man være forsigtig med at generalisere ud fra resultatet af studier, der kun bruger kronologisk alder som variabel. Mange studier viser netop en gennemgående tendens til (pga. individreducerende, normative diskurser om alder), at skævvride vores og individets egen opfattelse af den enkeltes egentlige muligheder og kvalifikationer (Green, et al., 2013a; Sorensen, 1971; Van der Klink, et al., 2016; Carmichael, Hulme, & Porcellato, 2013; Müller, Wendelboe, Holsbo, & Panton, 2005). Et eksempel på initiativer, som umiddelbart kun tager højde for den kronologiske alder, er hævelse af pensionsalderen som et politisk initiativ til at øge incitamentet blandt ældre til at gå senere på pension (Carmichael, Hulme, & Porcellato, 2013). Dog ud fra ovenstående overvejelser vedr. kronologisk alder vs. subjektiv alder, kan man argumentere for, at dette initiativ ikke er optimalt for alle mennesker (Carmichael, Hulme, & Porcellato, 2013). Andre essentielle markører, såsom fysisk og mentalt helbred, er også vigtige i spørgsmålet om tilbagetrækning - særligt fordi distribueringen af disse markører ses at være ulige fordelt blandt seniorerne efter bopæl, arbejds erfaring og social klasse (Carmichael, Hulme, & Porcellato, 2013). Derfor kan hævelsen af pensionsalderen komme til at virke 'straffende' for de individer, som oplever udfordringer ved at fortsætte arbejdet pga. forringet helbred (Carmichael, Hulme, & Porcellato, 2013).

Desuden ser det ud til, at subjektiv alder har mere at gøre med individets villighed til at tilstræbe jobmuligheder – og at mange seniorer søger bredt (Sorensen, 1971; Seniortænkertanken, 2019). Ved at betænke alder som et flerdimensionelt, individuelt konstrueret koncept, er der mulighed for at tilrettelægge løsninger på seniorområdet, der gavner alle uanset individuelle socioøkonomiske ståsted. Derfor må man antage, at kronologisk alder ikke kan stå alene som afgørende markør i reduktionen af senioren's beskæftigelses evne (Carmichael, Hulme, & Porcellato, 2013).

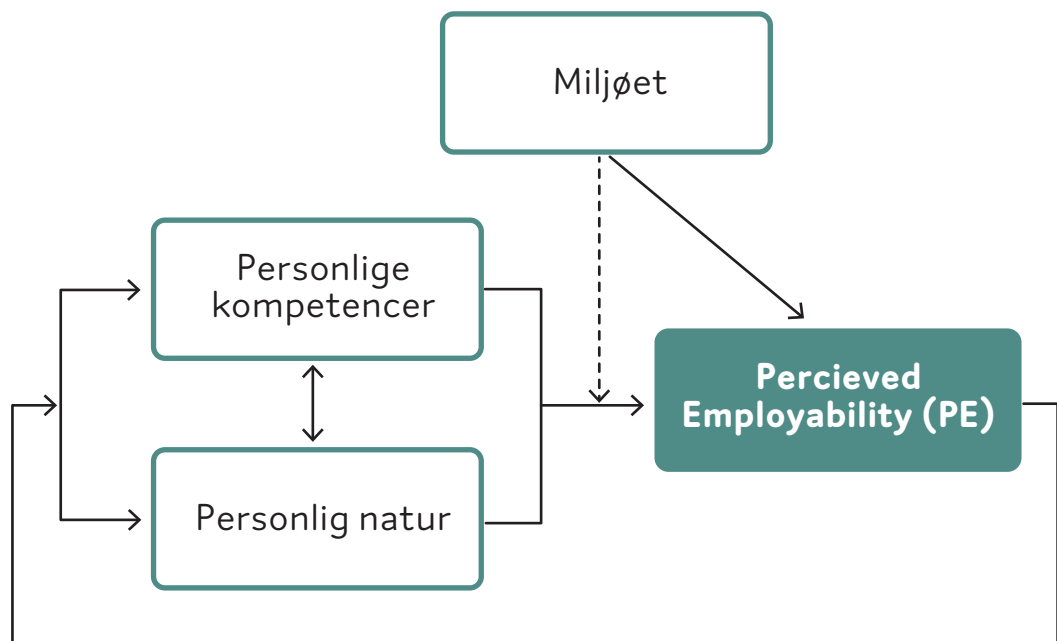
Anvendelse og interventioner

På denne baggrund kan det anbefales at tilrettelægge kurserne, så generalisering undgås mest muligt, og at underviserne møder den enkelte kursists ståsted og behov.

Det kan gøres via en kombination af individuel vejledning og undervisning i grupper med et passende antal (Sorensen, 1971). Fordi studier viser, at det netop er individuelle, subjektive aldre, som er afgørende faktorer for beskæftigelsesevnen, vil individuel vejledning og undervisning i små hold være mest optimalt (Green, et al., 2013b; Sorensen, 1971).

Perceived employability

Perceived employability (PE) har ligheder med self-efficacy, men tager også konteksten med i betragtning (Vanhercke, De Cuyper, Peeters, & De Witte, 2014). PE er et bredt psykologisk begreb, som fundamentalt refererer til individets subjektive perception af egne reelle muligheder, ressourcer og evner for at få og fastholde beskæftigelse (Green, et al., 2013b; Vanhercke, De Cuyper, Peeters, & De Witte, 2014; Carlos & Topa, 2018). Det er således et flerdimensionelt fænomen der, med udgangspunkt i det enkelte individ, påvirkes af personlige og kontekstuelle faktorer (fx, hvordan efterspørgslen på arbejdskraft i øjeblikket ser ud) samt deres indbyrdes interaktion (Vanhercke, De Cuyper, Peeters, & De Witte, 2014). PE kan på overskuelig vis sammenfattes i denne procesmodel:



Figur 3: Elementer af betydning for perceived employability

Forklaring af modellen (Vanhercke, De Cuyper, Peeters, & De Witte, 2014):

- *Personlige kompetencer*: omfatter, hvad personen konkret kan, vedkommendes uddannelse og erfaring i en branche.
- *Personlig natur*: omfatter personens self-efficacy, motivation, samt tilgang til sin situation og arbejdslivet generelt.

- *Miljøet*: drejer sig om konteksten. Det omfatter det nuværende miljø (på kurset, på kommende arbejdsplads, hjemmefronten), det tidligere miljø (tidligere arbejdsplads, opvækst, forudsætninger... mm.), men også det nuværende arbejdsmarked.

Seniorenns egen opfattelse af helbred synes også at spille en væsentlig rolle i forhold til PE. Resultaterne af en svensk kohorteundersøgelse foretaget af Bernston og Marklund i 2007 (Green, et al., 2013b) peger på, at der er sammenhæng mellem opfattet PE og egen vurdering af helbred. Undersøgelsen viste imidlertid ikke noget forhold mellem PE og fysiske gener og fremhævede herved den psykologiske karakter af begrebet.

I et andet studie foretaget af Wittekind (Green, et al., 2013b) bruges litteraturen om beskæftigelsesevne til at udvikle og afprøve en integreret model af de faktorer, der påvirker PE. Forfatterne konkluderer, at jobrelaterede færdigheder (målt ved deltagernes egne synspunkter om at have up-to-date færdigheder, en god arbejdshistorik, behov for oplæring eller uddannelse og gode kvalifikationer) er vigtige for opfattet beskæftigelsesevne, mens dét at være opmærksom på muligheder og dét at kunne sælge sig selv syntes at blive vægtet lavt.

Anvendelse og intervention

Således præsenterer PE et bredt og interessant udgangspunkt for at foretage interventioner, der øger individets muligheder og chancer for beskæftigelse. PE har vist sig at være et centralt og effektivt fokusområde, eftersom nyere forskning viser, at indre motivation (jf. SE) samt subjektivt perciperet fysisk og mentalt helbred er en væsentlig større prædiktør for individets beskæftigelsesevne end arbejdspladsens klima og ledelseskvalitet (De Wind, et al., 2017). I praksis kan PE bruges til at opnå en dybere indsigt i, hvordan individets egen opfattelse af sin beskæftigelsesevne opstår. Det kan også bidrage med et taksonomisk overblik over, hvilke konkrete interventionsmuligheder, der kan udføres på kurserne:

Ift. de personlige kompetencer kan man se på, hvad kursisten kan og kan lære, og hvad der kan bruges på arbejdsmarkedet (se afsnit om capability approach). Ift. den personlige natur kan man fx fokusere på self-efficacy, attituder og motivation; ift. kursismiljøet (så kursisterne får det maximale udbytte af kurset), kan man overveje flg.:

- *Antallet af kursisterne på holdet.*
Det er vigtigt, at der er så få kursister på holdet, at hver person føler sig set og hørt - men også nok til at holdet kan relatere sig til hinanden (med et fælles udgangspunkt og mål) og danne sig et fællesskab (Sorensen, 1971). Ca. 10 stykker er sandsynligvis udmærket.
- *At tage hensyn til evt. udfordringer pga. økonomiske vanskeligheder.*
Det er påvist, at økonomiske bekymringer (eller andre lign. store bekymringer, der fylder meget), kan påvirke ens udbytte af kurset negativt. Bekymringerne kan distrahere personen fra kursets indhold og derfor virke forstyrrende (Sorensen, 1971). Kursisternes personlige økonomiske situation kan der ikke gøres meget ved - men derfor anbefales det, at underviserne kender til dette faktum.

- *At underviserne har overblik over arbejdsmarkedet og kursistens muligheder.*
Underviserne kan bruge forståelsen af PE samt modellen til at danne et fungerende forhold mellem: - at forberede kursisterne personligt på arbejdsmarkedet igen – og ligeledes at holde øje med potentielle jobmuligheder for kursisterne.

Opsummering

Det intrapersonelle niveau tog udgangspunkt i det enkelte individ, herunder både fysiske og psykologiske faktorer. I henhold til intrinsisk motivation kan man fokusere på at styrke kursisternes følelse af autonomi, kompetence og tilhørsforhold. Dette opfyldes ved at kursisterne føler sig forstået og respekteret, føler sig kompetente ift. de nye jobmuligheder, og får leveret tilstrækkelig, kvalificeret, konstruktiv feedback. Disse faktorer bidrager også til individets trivsel, som har en stærk positiv sammenhæng med præstation og beskæftigelsessevne.

På linje med motivation og trivsel kan kursistens self-efficacy også styrkes via brugen af andenhånds-oplevelser (fx i form af en oplægsholder), verbal overtalelse (i form af ros eller opfordring), tidligere succesoplevelser samt hensyntagen til evt. individuel fysisk og mentalt helbred. Det er vigtigt, at det er tydeligt for senioren, at han/hun har værdi for arbejdspladsen, da dette øger senioren's incitament for at fortsætte i arbejdet.

Mindfulnessøvelser viser sig at have en effektiv virkning på det mentale helbred, og kan anbefales at blive brugt på kurserne med henblik på at forebygge og nedsætte risikoen for fx stress. Det kan være af stor betydning for kursisten at man introducerer dem for strategier til at cope med- og tilpasse sig ledighedssituationen. Dette kan gøres ud fra en kortlægning af kompetencer og realistiske målsætninger, hvor fokus er fjernet fra eventuelle nederlag, men rettere på succesoplevelser og de muligheder der er for at udvikle personlige ressourcer.

Personlighedstræk ser i øvrigt ud til også at have betydning for beskæftigelsessevnen, og i længerevarende kurser kan dette bruges aktivt i vejledningen til at hjælpe kursisten med at fremhæve sine styrker og arbejde med sine svagheder; mens man i korterevarende kurser blot kan bruge dette som baggrundsviden.

Fænomenet perceived employability bidrager til en bredere og holistisk forståelse af, hvordan selvopfattet beskæftigelsessevne forekommer og viser sig at være en afgørende prædikator for beskæftigelsessevnen. PE kan bruges aktivt ved at fokusere på de enkelte procesbestanddele: personlige kompetencer, personlig natur og overvejelser vedr. kursusmiljøet med henblik på at sikre maksimalt udbytte af undervisningen.

Helbredet viser sig at have afgørende betydning for beskæftigelsessevnen, men er meget subjektivt fordelt mellem individer. Derfor er det hensigtsmæssigt at møde den enkelte senior som det menneske, det er, og ikke komme til at generalisere ved at reducere vedkommende til blot sin alder. Generalisering kan om muligt undgås i tilrettelæggelsen af et undervisningsforløb, som inkluderer både holdundervisning og individuel vejledning.

Sammenfattet er det i høj grad anbefalelsesværdigt at tilrettelægge og gennemføre kurserne med det fundamentale udgangspunkt, at hver kursist er forskellig, at man derfor bør møde den enkelte som det menneske de er, og at identificeringen af, hvad der motiverer den enkelte kursist bør bygge på individuel vurdering.

Meso - senioren på et interpersonelt plan

På det interpersonelle niveau tages udgangspunkt i individets interaktion med den sociale omverden. Det vil sige, at fokus for dette niveau er rettet mod koncepter, der drejer sig om psykosociale, sociale og gruppedynamiske faktorer samt individets identificering og interaktion med eksterne objekter. I det følgende vil betydningen og anvendelsesmuligheden af hver specifik faktor blive afdækket. Afslutningsvist vil afsnittets centrale pointer vedrørende interventioner blive opsummeret.

Capability approach

Capability Approach er en positiv psykologisk tilgang til kompetenceafklaring, der bygger på målet om at fremme meningsfyldt arbejde mest muligt for både individ og arbejdsplads (Van der Klink, et al., 2016). Et meningsfuldt arbejde har personlig og intrinsisk værdi for individet, hvilket viser sig at være en faktor, der bedre holder folk på arbejdsmarkedet, end hvis jobbet kun har finansiell værdi (Green, et al., 2013a; Van der Klink, et al., 2016; Poulsen, Borg, Fallentin, Lund, & Nørregaard, 2006; Müller, Wendelboe, Holsbo, & Panton, 2005). Individets kompetencer anses for at være kombinationen af individets evner, værdier, potentielle evner samt de reelle muligheder for at anvende disse i arbejdslivet (Van der Klink, et al., 2016). Med dette udgangspunkt lægger teorien og

Individets kompetencer anses for at være kombinationen af individets evner, værdier, potentielle evner samt de reelle muligheder for at anvende disse i arbejdslivet...

dens model op til at identificere personlige incitamenter og værdier samt matche disse med kontekstuelle muligheder. Dette burde samlet set bidrage til meningsfyldt arbejde, ikke kun for individet selv, men også arbejdspladsen (Van der Klink, et al., 2016). *Capability Approach* har en del til fælles med *Perceived Employability*, men tager væsentlig mere udgangspunkt i samspillet mellem individets kompetencer og arbejdsmæssige muligheder - og fungerer således som et værktøj til at afklare individets 'kunnen'.

Capability Approach anviser en flerdimensionel forståelse af 'at kunne', som indebærer *at være i stand til, at have adgang til og have mulighed for* (Van der Klink, et al., 2016). Dette illustreres metaforisk med det konkrete eksempel med evnen for at cykle:

If someone has the physical properties and the skills essential for cycling, s/he can cycle (s/he has the capacity). However, if s/he does not possess or cannot make use of a bicycle then s/he cannot cycle. Similarly, if there are no roads that are suitable for cycling, s/he cannot cycle. If there is a curfew in effect, s/he cannot cycle either. Capability includes all these diverse aspects: personal resources (the physical properties and skills required to cycle), material resources [ownership of (or access to) a bike], and the physical (appropriate route) and social (no curfew) environment

[...]As with cycling, in work, all these different aspects of capability – from identifying a valued functioning to being able and enabled – are crucial.

(Van der Klink, et al., 2016)

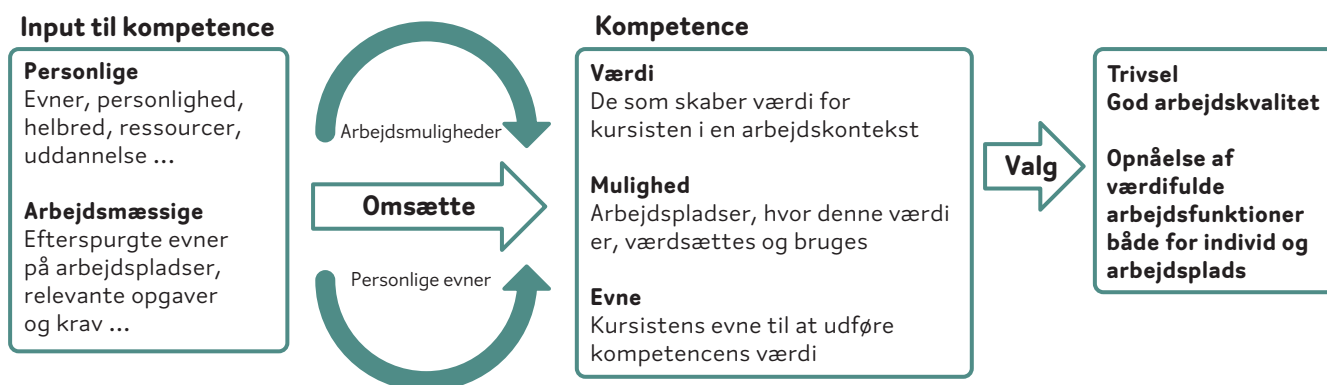
Som udtrykt ovenfor består ens kompetencer samlet set både ens personlige ressourcer (den fysiske egenskab i at kunne cykle), materielle ressourcer (at have adgang til en cykel), samt det fysiske og sociale miljø (velegnede og brugbare omstændigheder til at cykle).

Det samme princip gør sig gældende i afklaringen af ens arbejdsmæssige kompetencer.

Hensigten med denne kompetenceafklaring er, at få kursisten til at indse sine egentlige muligheder og ikke begrænsninger (Van der Klink, et al., 2016). Det kan gøres ved at lade afklaringen bygge på dels en evaluering af, hvilke brugbare evner kursisten er i stand til og har potentiale til at meste (og ikke blot vurdere kursistens nuværende evner), samt hvilke jobmuligheder, der matcher disse evner.

Anvendelse og intervention

Til at anvende Capability Approach bruges teoriens kompetenceafklaringsmodel (CA-modellen). Denne viser et sammenfattet, overskueligt perspektiv på individets kompetence bestående af evner og muligheder for at gøre brug af disse i arbejdssammenhænge (Van der Klink, et al., 2016).



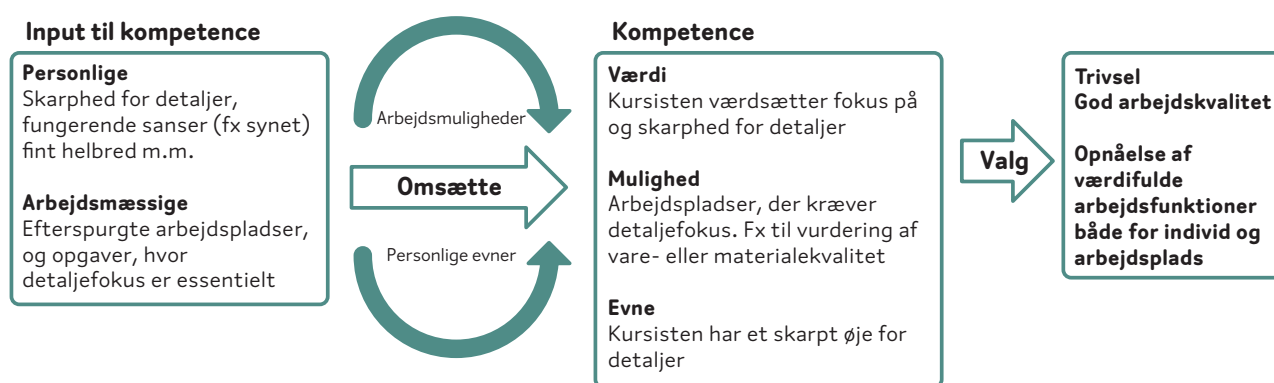
Figur 4: "The Capability Approach"-modellen (Van der Klink, et al., 2016)

Anvendelse af CA-modellen i praksis:

1. *Begynd med 'kompetence'-boksen* og afklar kursistens personlige værdier i en arbejdskontekst. Få med andre ord spurgt ind til, hvad personen finder vigtigt i arbejdsopgaver og samtidig kan lide at lave. Det kan fx være detaljefokus, struktur eller have mulighed for bestemte faciliteter som en del af arbejdet.
2. *Herfra går man mod venstre til 'input til kompetence'-boksen*, og afklar kursistens realistiske 'kunnen'. Det vil sige at afklare dels, hvorledes kursisten er i stand til kompetencen (evne), har adgang til, dels om der findes muligheder for arbejdspladser, hvor denne værdi er efterspurgt i arbejdsopgaverne (mulighed).

3. Disse integreres samlet i 'kompetence'-boksen. Her vurderes kompetencens betydning, og burde indebære: at kursisten finder kompetencen værdifuld, har evne for og har mulighed for det arbejdsmæssigt.
4. Denne kompetence kan vælges at blive brugt til ens jobsøgning, og forhåbentlig føre til meningsfyldt arbejde af intrinsisk værdi for både kursisten og arbejdspladsen – hvilket sandsynligvis også vil øge trivsel og velvære på arbejdet.

Nedenfor ses et eksempel for anvendelsen af CA-modellen:



Figur 5: "The Capability Approach"-modellen, eksempel.

Denne model kan integreres i den individuelle vejledning i afklaringen af kursistens kompetencer og arbejdsdygtighed. Modellen kan i øvrigt i princippet bruges på alle former for arbejdskontekstuelle værdier, fx hvis kursisten værdsætter detaljefokus eller muligheden for at cykle, som en del af opgaverne på en arbejdsplads.

Ved korterevarende kurser kan det være en god idé at bruge denne viden til at arrangere en individuel, brancheafhængig kompetenceafklaring med den enkelte kursist. På den måde kan underviseren sammen med kursisten afklare, hvad man som enkeltperson er god til og trives bedst med (fx. samarbejde, sans for detaljer, pligtopfyldenhed, at foretrække faste eller løsere rammer... mm.). Ud fra denne kompetenceafklaring kan man filtrere kursistens ansættelsesmuligheder på arbejdsmarkedet, og derigennem præsentere realistiske forslag, som passer med kursistens personlige kompetencer og foretrukne værdier.

Kendskab til tilbagetrækningsordninger

Undersøgelser viser, at det faktum, at seniorer fortsætter med at være en del af arbejdsmarkedet, er afgørende for den psykologiske tilpasning i løbet af sine år i beskæftigelse (Carlos & Topa, 2018). Derfor er det hensigtsmæssigt for organisationer og virksomheder at designe og implementere fleksible jobordninger som funktionelle strategier til at bibeholde, give plads til og få dygtige og motiverede ældre medarbejdere. Tilbagetrækningsordninger for seniorer som koncept er i øvrigt et interventionsforslag som ofte er bragt op i den videnskabelige litteratur (Carlos & Topa, 2018; Carmichael, Hulme, & Porcellato, 2013; Sorensen, 1971; Van der Klink, et al., 2016).

Anvendelse og interventioner

Mange seniorer har op til en sen alder på arbejdsmarkedet ikke aktivt forholdt sig til den 3. alder (Müller, Wendelboe, Holsbo, & Panton, 2005). Flere undersøgelser peger på, at en måde at få flere til at gøre brug af fleksibiliteten og af mulighederne for at arbejde efter folkepensionsalderen frem for at forlade arbejdsmarkedet fra den ene dag til den anden, kan være at sikre, at flere på et tidligere tidspunkt får kendskab til disse muligheder, fx

Flere undersøgelser peger på, at en måde at få flere til at gøre brug af fleksibiliteten og af mulighederne for at arbejde efter folkepensionsalderen frem for at forlade arbejdsmarkedet fra den ene dag til den anden, kan være at sikre, at flere på et tidligere tidspunkt får kendskab til disse muligheder.

bridge employment (enhver form for betalt arbejde, der fortsætter efter afslutningen på ens professionelle karriere eller fuldtidsarbejde, men før komplet tilbagetrækning) (Larsen, Bach, & Liversgade, 2012; Carlos & Topa, 2018; Seniortænketanken, 2019).

Disse muligheder kunne eksempelvis være delpensionsordninger, som består af en kombination af lønindtægt fra deltidsarbejde og indtægt fra pension. En beslægtet mulighed er at gå på delefterløn, hvor lønindtægt og indtægt fra efterløn kombineres. Sådanne kombinationer

kan skabe en gradvis overgang fra arbejdsliv til pensionisttilværelse og kan være med til at sikre, at nogle medarbejdere kan arbejde til en højere alder, end de ellers ville være i stand til. Ifølge Foxman & Borchseniuis (Liversage & Larsen, 2017) understøttes sådanne muligheder i dag af en stor del af pensionssekskaberne og af det forhold, at mange medarbejdere har ganske anseelige pensionsopsparinger. Desværre ses det på landsplan at disse muligheder ikke bruges i stort omfang, muligvis fordi der i dag er et manglende kendskab til dem. Der kunne være behov for at udvikle tilbud (kurser, kampagner, foredrag, konferencer), hvor seniorer havde mulighed for at sætte sig ind i de økonomiske, sociale og arbejdsmæssige dimensioner af seniortilværelsen. På den baggrund ville det være muligt, at seniorerne selv mere proaktivt og åbent kunne sætte ord på fremtidsplanerne over for både arbejdsgiver og familie (Müller, Wendelboe, Holsbo, & Panton, 2005).

Brancheskift og sociale roller

Menneskets identitetsdannelse bygger bl.a. på etableringen af en social rolle, hvilket i særdeleshed sker gennem et arbejde (Kozlowski, 2012). Dét at miste sit arbejde eller skifte branche efter mange år er også et skift i social rolle, som for nogle kan være hårdere end andre (Carlos & Topa, 2018; Sorensen, 1971). I denne proces er man nu nødsaget til at skulle gennemgå en forandring, som indebærer accepten af en ny social rolle og identitetsforståelse i en periode med lediggang, hvilket kan fremkalde midlertidig følelse af stilstand, tomhed og frustration samt dekonstruktiv adfærd – såsom at opgive mange aspekter i sit liv, som hidtil har givet status og selvtilfredshed (Sorensen, 1971). Undersøgelser viser tilmed, at identificering og affektiv involvering på arbejdspladsen er en af de væsentligste prædiktorer for, på linje med intrinsisk motivation og SE, om seniorer bliver på arbejdsmarkedet

(Green, et al., 2013a; Poulsen, Borg, Fallentin, Lund, & Nørregaard, 2006; Müller, Wendelboe, Holsbo, & Panton, 2005). At miste sit arbejde kan derfor opleves meget overvældende. Det kan føles som at have mistet sin identitet, og kan derfor have en stor

indvirkning på selvtilliden. Dette bunder sandsynligvis i den vestlige kulturs udvikling i forståelsen af konceptet med et arbejde som et identitetsskabende værktøj (Kozlowski, 2012; Sorensen, 1971; Van der Klink, et al., 2016). Derfor er det vigtigt, at dét som erstatter den tidligere arbejdsplads, skal kunne bidrage til den enkeltes selvtillid og konkret

Social rolleforandring ser generelt ud til at være sværere for seniorer, der har arbejdet med det samme i mange år end for yngre, som endnu ikke på samme vis har bygget deres sociale rolle op gennem arbejdet...

set helst være samme, lignende branche eller blot være noget, senioren føler sig kompetent til og værdsætter – således det muliggøres at kunne genetablere sig en ny meningsfuld social rolle igen (Sorensen, 1971). Social rolleforandring ser generelt ud til at være sværere for seniorer, der har arbejdet med det samme i mange år end for yngre, som endnu ikke på samme vis har bygget deres sociale rolle op gennem arbejdet (Sorensen, 1971).

Ydermere ser det ud til, at måden man håndterer denne forandring på afhænger af socioøkonomisk status (Carmichael, Hulme, & Porcellato, 2013; Sorensen, 1971). Studier viser dog, at man har relativt nemmere ved at acceptere forandringen, hvis den sker langsomt og gradvist (Sorensen, 1971), mens andre viser succes med dette skift gennem, at senioren har modtaget udviklende og optimerende kurser, der ud fra bonus-interesser har kvalificeret dem til nye ansættelsesmuligheder (Hennekam, 2017). Endvidere er individers tilpasningsevne individuelt forskellige – og jo bedre denne er, jo bedre kan man mestre og håndtere sociale rolleforandringer (Bandura, 1977; Sorensen, 1971).

Anvendelse og intervention

Viden om sociale roller og hvordan forandringer i disse betydeligt påvirker mennesket, giver en dybere forståelse af de ledige seniorers situation.

Ved korterevarende kurser kan det være en god idé at anvende denne viden til at arrangere en individuel, brancheafhængig kompetenceafklaring med den enkelte kursist, fx ved brug af CA-modellen (se afsnit om Capability Approach, s. 20). Dette kan fungere som et udmærket værktøj til at afklare kursistens reelle muligheder for at genetablere en social rolle igen, som vedkommende finder meningsfuld. Ved længerevarende kurser er der mulighed for at gå dybere ind i arbejdet med sin personlige forståelse af identitet og social rolle, eksempelvis gennem sammenligning af kompetencer mellem brancher og evt. kompetencer fra fritidsinteresser, som kursisten måske ikke var helt klar over kunne bruges i søgen efter nyt arbejde.

Det anbefales, at dét, som erstatter det tidligere arbejde, skal kunne bidrage til den enkelte seniors selvtillid, fx at det helst er i samme branchegren eller via en bonus-interesse (Hennekam, 2017; Sorensen, 1971).

Attituder - vores indstilling

Vores adfærdsmønstre er bl.a. betinget af de attituder, vi har. En attitude refererer til den psykologiske tendens, man udtrykker ved at evaluere noget bestemt med nogen grad af positiv eller negativ vurdering (Eagly & Chaiken, 1998). Med andre ord er attituder vores positive eller negative indstilling til et socialt objekt, situation eller fænomen. Attituder

kan dels være *kognitive* (vores forståelse og opfattelse om attitudeobjektet, som kan være et produkt af tidligere erfaringer, men også ekstern info, fx samtaler), *emotionelle* (vores følelsesmæssige reaktioner mod attitudeobjektet, som er udelukkende et produkt af erfaringer og kan dominere over kognitiv information) og *adfærdsmæssige* (vores tidligere adfærd mod og intentionel adfærd overfor attitudeobjektet, som ligeledes er et produkt af tidligere erfaring) (Rogers, 2011). De sociale funktioner af vores attituder indebærer evnen til at vurdere virkelighedens objekter, at danne os en social identitet og ikke mindst at opretholde og beskytte vores selvtillid (Rogers, 2011).

Undersøgelser viser, at attituder også præges af kulturelle forskelle, og at strukturen i vores samfundssystem har også en indflydelse på de normative indstillinger overfor seniorer (Sorensen, 1971). I den vestlige kultur ses mange eksempler på, hvordan ungdommen påskønnes og sættes lig med attraktivitet og aktivitet, mens alderdom sættes lig med svækkelse og passivitet – fx er uddannelsessystemet primært tilrettelagt for unge, reklamer bruger hovedsageligt unge ansigter, og en stor del af vores velfærd bruges på ældrepleje.

Alt dette bidrager til vores attitude overfor alderdom, hvilket har sine følger (Sorensen, 1971). Eksempelvis bliver mange seniorer fravalgt i jobansøgninger pga. alder. Dette har dog nødvendigvis ikke noget med aldersdiskrimination at gøre, men handler ofte om, at arbejdsgiveren er nødsaget til at vurdere, hvor god en investering seniormedarbejderen er for arbejdspladsen ift. helbredsmæssige årsager, eller hvor længe senioren kan være ansat før han/hun trækker sig tilbage (Sorensen, 1971).

Ydermere kan der argumenteres for dannelsen af en *seniorsubkultur*, forårsaget af sociale (hyppigere ansættelse af yngre medarbejdere frem for ældre samt tilrettelæggelse af seniorkurser), demografiske (antal af ældre stiger) og økologiske faktorer (de unge fraflytter, mens de ældre bliver boende), hvor seniorer deler et fællesskab isoleret fra ungdomskulturen (Sorensen, 1971). Dette har både sine fordele i, at seniorer har mulighed for at danne sig et fællesskab og relatere sig til hinanden, men ulempen i, at hvis yngre og ældre mennesker isoleres for meget fra hinanden kan det medføre hyppigere gensidige stereotypificeringer (Sorensen, 1971).

Undersøgelser peger i øvrigt på, at attituden overfor senioren ændrer sig betydeligt, så snart vedkommende mister sit arbejde (Sorensen, 1971). Så snart den ældre bliver ledig, kan der opstå tendens til at arbejdsgivere bygger opfattelsen af senioren ledighed på, at vedkommende må have mistet sit arbejde pga. helbredproblemer eller ineffektivitet – når senioren er ansat, anses denne som vedholdende, erfaren og succesfuld, mens denne under ledig i højere grad kan blive opfattet som gammel, ineffektiv og syg (Sorensen, 1971). Der ses altså ikke kun en stigmatisering af dét at være senior, men at være arbejdsløs senior.

Anvendelse og intervention

Viden om attituder kan bidrage til en dybere indsigt i, hvorledes adfærdsmønstre og normative strukturer kan forstås. Hvis en kursist kunne tyde på at have en negativ indstilling til sine muligheder, dvs. en umiddelbart negativ attitude, kan viden om attituder anvendes i praksis af underviseren til at identificere, hvad attituden kommer af for at danne et udgangspunkt for intervention: er de kognitive, emotionelle eller adfærdsmæssige.

Det er centralt at have in mente, at emotionelt baserede attituder har umiddelbart den mest dominerende effekt, og disse kan være udfordrende at bearbejde; men under alle omstændigheder vil man i høj grad gennem samtale, tidligere erfaringer og grundig kompetenceafklaring kunne stimulere de kognitivt og adfærdsmæssigt baserede attituder med henblik på at fremme chancerne for beskæftigelse bedst muligt.

Opsummering

Det interpersonelle niveau fokuserede på individets interaktion med den sociale omverden, altså de psykosociale, sociale og gruppedynamiske faktorer, som kan have indvirkning på seniorens beslutning omkring tilbagetrækning. Brug af positiv, psykologisk kompetenceafklaring (Capability Approach) kan fremme værdi- og meningsfuldt arbejde for både individ og arbejdsplads, hvilket har vist sig at være en vigtig faktor i henhold til motivation for at fortsætte i arbejde. Ved at kortlægge kursistens personlige incitament, værdier og kontekstuelle muligheder afklares kursistens arbejdsmæssige kompetencer. I forhold til seniorens beslutningstagen er det også væsentligt at tage dennes kendskab til de økonomiske, sociale og arbejdsmæssige muligheder, som følger med seniortilværelsen, i betragtning. Mange seniorer har nemlig ikke gjort sig de store tanker om den 3. alder, og vil have nemmere ved selv, mere proaktivt og åbent, at kunne sætte ord på fremtidsplanerne over for både arbejdsgiver og familie, hvis deres kendskab til deres muligheder bliver udvidet.

I forhold til brancheskift og lediggang er det vigtigt, at dét, som erstatter den tidligere arbejdsplads, skal kunne bidrage til den enkeltes selvtillid og konkret set helst være samme, lignende branche eller blot være noget, senioren føler sig kompetent til og værdsætter. Derfor kan individuel, brancheafhængig kompetenceafklaring med den enkelte kursist være til megen gavn, da dette kan fungere som et udmærket værktøj til at afklare kursistens reelle muligheder for atter at genetablere sig i en social rolle, som vedkommende finder meningsfuld. Attituden overfor seniorer synes at afhænge meget af, om senioren er i beskæftigelse eller ej. Når det kommer til ansættelse af seniorer, synes arbejdsgiverne at være betænkelige overfor at ansætte en ældre ansøger. Der findes ikke belæg for at dette skyldes aldersdiskrimination, men rettere at det, der ligger til grund, er en overvejelse om, hvor længe arbejdspladsen kan forvente at beholde senioren før hun/han går på pension.

Makro - senioren i samfundet

På det samfundsstrukturelle niveau tages udgangspunkt i måden individet mødes af samfundet. Her er fokus på konstruktivistiske fænomener såsom sociale normer, stereotypificering og diskurser, der medvirker til italesættelsen og opfattelsen af dét at være senior – både for individet selv, men også på arbejdsmarkedet. I følgende afsnit vil de hovedsagelige fænomeners betydning og anvendelsesmulighed ift. seniorennes beskæftigelsesevne blive gennemgået. Afsnittets centrale pointer vil afslutningsvist blive opsummeret.

Stereotypificering – forenkledede forestillinger

En *stereotype* er et socialt objekt, der frembringes af reduktionistiske sociale repræsentationer (Hall, 1997). Med andre ord kan stereotypificering siges at være et forenklet, unuanceret billede af en person, genstand eller fænomen, som er et resultat af menneskers overvejede tendens til at drage konklusioner på baggrund af utilstrækkelig information (Hall, 1997; Sorensen, 1971). Stereotypificering opstår ofte, når vi danner os forestillinger om noget, vi ikke kender, og det sker også ofte med opfattelsen af den arbejdsløse senior. Mennesket har et naturligt grundlæggende behov for at danne sig billeder eller repræ-

Med andre ord kan stereotypificering siges at være et forenklet, unuanceret billede af en person, genstand eller fænomen, som er et resultat af menneskers overvejede tendens til at drage konklusioner på baggrund af utilstrækkelig information

sentationer af omverdens fænomener og objekter for at kunne begå sig socialt. Det er nødvendigt for den måde, vi fungerer på. Men hvis disse billeder ikke uddybes, kan det føre til en grad af stereotypificering, hvor det sociale objekt, som vi forestiller os, reduceres til unuancerede, upræcise og ukorrekte konklusioner, som højst vidner om en andenhåndserfaring i stedet for direkte erfaring med objektet (Sorensen, 1971).

Der findes en række negativt stereotype opfattelser af senioren, som ikke er veldokumenterede - fx at alderdom er lig med sygdom og højt sygefravær, passivitet, ringe tilpasningsevne og ineffektivitet (Carmichael, Hulme, & Porcellato, 2013; Poulsen, Borg, Fallentin, Lund, & Nørregaard, 2006; Sorensen, 1971). Det er disse opfattelser, som senioren kan møde i arbejdslivet og risikerer at tage til sig. Umiddelbart viser studier også, at der ikke er signifikant forskel i graden af motivation mellem forskellige aldersgrupper, hvilket betyder, at ældre medarbejdere ikke nødvendigvis er mindre motiveret end deres yngre kollegaer, trods stereotype antagelser (Carlos & Topa, 2018; Carmichael, Hulme, & Porcellato, 2013; Luccat, 2006; Sorensen, 1971). Præstationen på arbejdspladsen varierer individuelt. Nogle stereotype opfattelser er dog veldokumenterede, når det handler om, at nogle arbejdsopgaver egner sig bedre til seniorer end andre (fx vedr. hårdt fysisk arbejde) (Carmichael, Hulme, & Porcellato, 2013; Hwalek, Straub, & Kosniewski, 2008). Det gælder også det faktum, at yngres faglighed ofte er lidt højere end ældres pga. uddannelsesstedernes konstante udvikling og opkvalificering af fagligheden (Sorensen, 1971). Nogle

undersøgelser peger i øvrigt på, at stereotypificering overfor seniorer sker hyppigst blandt yngre befolkningsgrupper end ældre. Dvs. jo større aldersforskel, der er mellem mennesker, jo sværere har de ved at spejle sig og relatere sig til hinanden (Sorensen, 1971).

Anvendelse og intervention

Eftersom undersøgelser peger på, at stereotypificering af seniorer hyppigst sker blandt yngre, understøtter dette argumentet om, at vejlederen på kurset bør være nogenlunde alderssvarende med kursisten. Dette skaber sandsynligvis de bedste rammer for at undgå stereotype forestillinger om hinanden og bedre at kunne spejle og relatere sig til hinanden.

Endvidere kan stereotype opfattelser af dét at være senior være internaliseret i den enkelte kursist, hvorfor underviseren bør tage højde for og, om muligt, forsøge at gøre op med disse (Sorensen, 1971). Da de fleste stereotype opfattelser af senioren på arbejdsmarkedet ikke er helt entydigt rigtige, er varsomhed med generalisering det bedste, man kan have. Generaliseringer uden et rimelig, tilstrækkeligt bedømmelsesgrundlag af senioren situation kan føre til ukorrekte og dekonstruktive opfattelser af senioren. Det kan derfor komme til at blive en blokering for at finde de rette, effektive løsninger, der er behov for.

Diskurser – hvordan vi taler om alder

Virkeligheden er relativt alt efter måden vi taler om den på (Gergen, 2001). Derfor kan vores tanker og opfattelser om alder formes alt efter, hvilken diskurs vi sætter. Alder ser ud til at blive opfattet meget forskelligt på tværs af kulturer; i østlige lande har man fx mere tendens til at forbinde alderdom med værdighed og megen respekt, mens man i vesten

Normative diskurser, negative som positive, har en stor effekt på, hvordan senioren opfattes på arbejdsmarkedet...

har forbundet alderdom med at være svækket, passiv, syg eller ligefrem ineffektiv (Sorensen, 1971).

Normative diskurser, negative som positive, har en stor effekt på, hvordan senioren opfattes på arbejdsmarkedet, og ikke mindst på, hvordan senioren opfatter sig

selv. Normer for, hvornår det er passende at trække sig tilbage, kan have en afgørende medindflydelse på, at seniorerne bliver i arbejde og tilmed bidrager med høj produktivitet (Poulsen, Borg, Fallentin, Lund, & Nørregaard, 2006). Dog viser studier også, at ens opfattelse af sig selv som 'gammel' har en negativ effekt på ens motivation og ens chancer for at få et arbejde (Müller, Wendelboe, Holsbo, & Panton, 2005; Sorensen, 1971). Det ses, at så snart en person bliver italesat som 'gammel', tager personen stemplet på sig, og en række relaterede problemer opstår for vedkommende (Sorensen, 1971). Det ses, at ens ambitioner og motivation falder, angsten for præstation på jobbet og til jobsamtaler øges; jo ældre man føler sig, jo mindre er ens chancer for at få et nyt arbejde. Desuden lader det til, at både virksomheder og seniorerne selv er tøvende med at italesætte alder. Virksomhederne på den ene side af frygt for at komme til at diskriminere, mens senioren på den anden side selv tøver med at italesætte det grundet frygt for faglige, sociale og personlige konsekvenser (Jensen, Boesen, Maarbjerg, Ulk, & Ammentorp, 2015). Ved at bruge begrebet 'senior' som en generel betegnelse for arbejdskraft 'lidt oppe i alderen' bliver den

udbredte opfattelse af, hvad der er alment karakteristisk for senior-gruppen som helhed let pr. automatik knyttet til enkeltpersoner eller grupper. På denne måde bliver fordomme italesat, og stereotype billeder kan komme til at danne grobund for fastlåste opfattelser af seniorarbejdskraft og fjerne fokus både fra det individuelle, men også fra de generelle, positive egenskaber hos seniorer (Müller, Wendelboe, Holsbo, & Panton, 2005).

Anvendelse og intervention

Det er essentielt på kurserne at tage højde for, at alder er meget relativt og individuelt (jf. afsnit om subjektiv alder). Utilsigtede generaliseringer kan medføre stereotype antagelser om dét at være senior. Derfor er det vigtigt, at måden, hvorpå kursisters alder og situation anerkendes på, overvejes nøje, og møder kursisterne som de mennesker, de er.

Opsummering

Det samfundsstrukturelle niveau tager udgangspunkt i måden, på hvilken senioren bliver mødt af sociale normer, stereotype opfattelser og diskurser. Disse har betydelig indflydelse på senioren's beskæftigelsesevne, og varsomhed med generalisering er den foreløbigt bedste løsning. Generaliseringer uden tilstrækkeligt bedømmelsesgrundlag kan ofte føre til utilsigtede skæve opfattelser af, hvad senioren egentlig kan, hvilket kan være en blokering for at kunne finde hensigtsmæssige løsninger. Det kan efterkommes ved, at man på kurserne sørger for individuel vejledning, og at vejlederen er så vidt muligt nogenlunde alderssvarende med kursisten. Alder er relativt, og den enkelte seniors situation er meget individuel. Alligevel skal der tages højde for, at nogle typer af job almindeligvis er bedre egnede til yngre end ældre. Dog bør dette ikke overskygge identificeringen af den enkelte seniors situation, kvalifikationer og muligheder på arbejdsmarkedet.

Afrunding

Et menneskes beskæftigelsesevne afhænger af mange forskellige gensidigt influerende faktorer - både intrapersonelle, interpersonelle og samfundskonstruerede. Alle kræver de forskellige indsatser og interventioner med henblik på at skabe de bedst mulige forudsætninger for den ældre arbejdstager. Nogle faktorer er dog mere udfordrende at tage hånd om end andre. For eksempel er normer, diskurser og den enkeltes tidligere oplevel-

Hvert individ over 55 år er unik, hvad angår personlighedstræk, erfaring, uddannelsesbaggrund og livshistorie.

ser ikke umiddelbart nemme at ændre på i løbet af et relativt kort seniorkursus. Alligevel kan meget af denne viden bruges i praksis og til at danne et solidt grundlag for, hvorledes vi møder og hjælper seniorkursisten

mest hensigtsmæssigt således, at vedkommende får det bedste udbytte af forløbet. Først og fremmest er det vigtigt, at seniorer som social gruppe helt fundamentalt ikke bliver betragtet som en homogen gruppe. Hvert individ over 55 år er unik, hvad angår personlighedstræk, erfaring, uddannelsesbaggrund og livshistorie. Derfor er det svært og tilnærmelsesvist umuligt at præsentere universelle løsninger for alle arbejdsløse seniorer.

Et forslag kan være at tilrettelægge individuel vejledning på kurserne. Her kan senioren sammen med vejlederen i tillidsrum og fortrolighed afklare kompetencer, reelle muligheder og jobsøgningsstrategi. Det er påvist, at brug af individuel vejledning i seniorers jobsøgningsproces er et signifikant afgørende redskab til at forbedre seniorernes beskæftigelseschancer; kursisterne har større mulighed for at genopbygge selvtilliden, at klare jobsamtaler succesfuldt, at indse og evaluere sine egne brugbare kompetencer og fremskridt samt mulighed for at opnå maksimal støtte og udbytte af kursets indhold.

Individuel vejledning har i særdeleshed også påvist at mindske risikoen for utilsigtede, generaliserende diskurser om dét at være senior, hvis vejlederen er nogenlunde alderssvarende med kursisten. På denne måde kan begge parter bedre relatere sig til hinanden, og risikoen for gensidige stereotype opfattelser kan mindskes. I øvrigt kan vejlederen gennem sin rolle på en anden måde end en holdunderviser bidrage med personlig støtte og opbakning til seniorkursisten. På denne måde kan kursisten opleve at blive mødt som det hele menneske, vedkommende er – og ikke kun sin kronologiske alder. Derfor kan individuel vejledning parallelt med et holdkursus i høj grad være anbefalelsesværdigt og

Individuel vejledning har i særdeleshed også påvist at mindske risikoen for utilsigtede, generaliserende diskurser om dét at være senior

effektivt med henblik på at øge seniorernes chance for at finde beskæftigelse.

Ydermere er det dog også værd at tage højde for, hvordan senioren opfatter sin egen beskæftigelsesevne. Det er vist, at individets subjektive perception af egne reelle

muligheder, ressourcer og evner for at få og fastholde beskæftigelse (Perceived Employability) også er en signifikant afgørende faktor i chancen for beskæftigelse. I praksis kan forståelsen af, hvordan perceived employability forekommer og påvirkes, bidrage til overvejelserne om kursernes struktur og indhold vedrørende kursusmiljøet, kursisternes

personlige natur og kompetencer. For eksempel kan man overveje antallet af kursister pr. hold, kilder til motivation og muligheder for en omfattende kompetenceafklaring. Her er det i øvrigt også essentielt at kurset giver seniorerne kendskab til diverse tilbagetrækningsordninger og rettigheder, efter man er nået en vis alder, da mange seniorer ikke kender til disse.

I overvejelserne vedrørende kursusmiljøet er det anbefalelsesværdigt at sigte efter, at det hovedsageligt bygger på gensidig tillid og respekt samt at kursisterne føler sig værdsat og forstået. Dette har vist sig at have en positiv effekt på kursisternes følelse af trivsel, forpligtelse og at ville gøre en indsats. Som supplement kan man også trække på den enkelte kursists tidligere oplevelser og erfaringer med trivsel. Desuden er det værd at vide, at store betydningsfulde vanskeligheder såsom økonomiske vanskeligheder kan virke forstyrrende på kursistens udbytte af kurset. Disse må underviserne om muligt være

Desuden er det værd at vide, at store betydningsfulde vanskeligheder såsom økonomiske vanskeligheder kan virke forstyrrende på kursistens udbytte af kurset.

opmærksom på og tage højde for, at disse kan påvirke individets udbytte af kurset.

Til kompetenceafklaringen kan det anbefales i praksis at bruge tilgangen 'Capability Approach' (CA-modellen) til, sammen med kursisten, at afklare kompetencer, som ikke kun styrker CV'et, men også stemmer overens med

kursistens personlige værdier i en arbejdssammenhæng, reelle evner og efterspørgslen på arbejdsmarkedet. På denne måde øges chancerne for at seniorkursisterne finder reelle arbejdsmuligheder, som kursisten finder mening i, føler sig kompetent til, har evnen for og bidrager til selvtilliden. Samtidig vil denne tilgang sandsynligvis lette det sociale rolleskift i at skifte arbejde eller branche, som for nogle kan føles mere overvældende end andre. Ved længerevarende kurser kan viden om personlighedstræk bruges som et led i kompetenceafklaringen, hvor kursisterne kan få mulighed for at gå i dybden med sine styrker og svagheder.

Indsatser, der om muligt kan forbedre kursistens psykiske velvære, er i særdeleshed afgørende for seniorernes beskæftigelsesevne. Disse kan for eksempel indebære undervisning i konkrete coping- og mestringsstrategier, såsom mentale øvelser, individuelle målsætninger i arbejdssammenhænge, bibeholdelse af ens hverdagsrutiner samt undgåelse af negative tankemønstre. Herudover spiller graden af motivation og self-efficacy en central rolle i spørgsmålet om kursistens psykiske velvære og beskæftigelseschancer. Både motivation og self-efficacy kan interverneres ved at tage hånd om hhv. ydre og indre motivationsfaktorer. Self-efficacy, der har vist sig at være den mest afgørende prædiktor for individets succes i livet generelt, kan styrkes (eller svækkes for den sags skyld) ved brug af andenhåndsoplevelser, verbal overtalelse og den enkeltes egne succesoplevelser samt tage hensyn til og om muligt forbedre fysiske tilstande. Motivationen kan styrkes ved gennem kompetenceafklaringen at sørge for, at kursisten føler en grad af autonomi, kompetence og tilhørsforhold i både jobsøgningsprocessen og på den kommende arbejdsplads.

Sammenfattet ser det ud til, at et gennemgående tema for, hvad der styrker seniorernes beskæftigelsesevne, er så vidt muligt at undgå utilsigtede generaliseringer og at fokusere på selve individet. Dette vil efter stor sandsynlighed ikke kun øge seniorkursistens selvtillid og self-efficacy, men også potentielt mindske risikoen for stereotype opfattelser og muligvis ændre den normative diskurs om dét at være senior på længere sigt. Det er dog

mere et spørgsmål om kultur og normativ diskursændring, som er en noget større forandringsproces, end hvad man simpelt kan ændre i løbet af ét seniorkursus. Alligevel kan vi på kurserne i det mindste sørge for at være bevidst om den måde, vi italesætter dét at være senior på. Dette kan muligvis bidrage til, at vi på længere sigt i vestlig kultur, anser dét at være senior som positivt, og at man med sin langt opbyggede livserfaring har noget

Hvis senioren spiller sine kort rigtigt, ser det ud til, at han eller hun i ansøgningsprocessen faktisk kan have mindst lige så meget, hvis ikke mere, at tilbyde en arbejdsplads end en nyuddannet.

helt særligt at byde en arbejdsplads. Nogle spørgeskemaundersøgelser viser endda, at arbejdsgiveres valg om at ansætte en senior bygger på opfattelsen af, at seniorer typisk er mere loyal overfor arbejdspladsen, er mere produktive, har et lavere fravær og har desuden langt mere erfaring end yngre medarbejdere (Larsen, Bach, & Ellerbæk, 2011; Larsen, Fastholdelse og rekruttering af ældre, 2006; Poulsen, Borg, Fallentin, Lund, & Nørrega-

ard, 2006; Sorensen, 1971). Det interessante ved dette faktum, at det i høj grad har at gøre med senioren subjektive alder end faktiske alder. På kurserne bør man således fokusere på at forbedre senioren intrapersonelle omstændigheder, så de har en lige så god, eller måske endda bedre chance end yngre kandidater til jobbet. Hvis senioren spiller sine kort rigtigt, ser det ud til, at han eller hun i ansøgningsprocessen faktisk kan have mindst lige så meget, hvis ikke mere, at tilbyde en arbejdsplads end en nyuddannet.

Denne rapport kan med fordel anvendes som teoretisk baggrundsmateriale til tilrettelæggelsen af seniorkurser med det forbehold, at rapportens indhold naturligvis ikke dækker al information på området vedrørende seniorernes beskæftigelsessevne. De valgte modeller og perspektiver om fx motivation og kompetenceafklaring er nogle ud af mange måder, man kan belyse disse emner på. Anvendelsen af den anbefalede teori og intervention er blot ét samlet bud på, hvordan vi kan skabe de bedste forudsætninger for at udforme effektive kurser, der kan hjælpe et stigende antal seniorer med at blive længere på arbejdsmarkedet. Løbende opdateringer fra fremtidige undersøgelser kan bidrage til, at vi overordnet set kan tilbyde effektive seniorkurser i Danmark af højeste kvalitet.

Referencer

- Akkermans, J., de Lange, A., van der Heijden, B., Kooji, D., Jansen, P., & Dikkers, J. (2016). What about time? Examining chronological and subjective age and their relation to work motivation. *Career Development International*, 21 (4), s. 419-439.
- Ældresagen. (2018). *file:///Users/carolinechristensen/Downloads/2018-aeldre-i-tal-antal-aeldre-2018%20(2).pdf*. Hentet fra www.aeldresagen.dk: <https://www.aeldresagen.dk/presse/pressemateriale/dokumentation/2018-aeldre-i-tal-antal-aeldre-2018>
- Bandura, A. (1977). Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review* 84(2), s. 191-215.
- Bjerregaard, B., Larsen, J., & Rosdahl, A. (1998). *Langtidsledige i tre kommuner: Hovedresultater fra en spørgeskemaundersøgelse og kvalitative interview blandt forsikrede langtidsledige og langvarige kontanthjælpsmodtagere*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Brodrick, P., & Metz, S. (2009). Learning to BREATHE: A pilot trial of a mindfulness curriculum for adolescents. *Advances in School mental Health Promotion*, 2 (1), s. 35-46.
- Carlos, M., & Topa, G. (April 2018). Work characteristics, motivational orientations, psychological work ability and job mobility intentions of older workers. *Public Library of Science* 13 (4), s. e0195973.
- Carmichael, F., Hulme, C., & Porcellato, L. (2013). Older age and ill-health: links to work and worklessness. *International Journal of Workplace Health Management*, 6(1), s. 54-65.
- Coffey, K. (2013). *Increasing the Employability of Older Workers*. Minneapolis, Minnesota: Business Administration Studies, Walden University. Doctoral Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Business Administration.
- Dammeyer, J. (2014). Trækpsykologi. I S. Køppe, & J. Dammeyer, *Personlighedspsykologi: en grundbog om personlighed og subjektivitet* (s. 29-51). København: Hans Reitzels Forlag.
- Dammeyer, J. (2017). Self-efficacy - tro på egen mestringsevne. I J. Dammeyer, *Pædagogisk Psykologi. Videnskaben om læring og undervisning* (s. 82-84). København: Hans Reitzels Forlag.
- Dammeyer, J. (2017). Trivsel: Motivation, trivsel og personlig udvikling. I J. Dammeyer, *Pædagogisk Psykologi. Videnskaben om læring og undervisning* (s. 104). København: Hans Reitzels Forlag.

- De Wind, A., Burr, H., Pohrt, A., Hasselhom, H., Van Der Beek, A., & Rugulies, R. (2017). The association of health and voluntary early retirement pension and the modifying effect of quality of supervision: Results from a Danish register-based followup study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 45 (2), s. 468-475.
- Deloitte. (2012). *Tilbage til arbejdsmarkedet: erfaringer med folkepensionister og efterlønsmodtagerer, der arbejder*. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.
- Eagly, A., & Chaiken, S. (1998). Attitude Structure and function. I D. Gilbert, S. Fiske, & G. Lindzey, *The Handbook of Social Psychology* (s. 243-244). New York: McGraw-Hill.
- Gergen, K. (2001). Psychological science in a postmodern context. *American Psychologist*, 56 (10), s. 803-813.
- Green, A., de Hoyos, M., Barnes, S.-A., Owen, D., Baldauf, B., & Behle, H. (2013a). *Literature Review on Employability, Inclusion and ICT, Report 1: The Concept of Employability with a Specific Focus on Young People, Older Workers and Migrants*. Centeno C, Stewart J (Eds.). Bruxelles: JRC Technical Report Series, EUR 25794 EN. Institute for Prospective Technological Studies, Joint Research Centre, European Commission.
- Green, A., de Hoyos, M., Barnes, S.-A., Owen, D., Baldauf, B., & Behle, H. (2013b). *Literature Review on Employability, Inclusion and ICT, Report 2: ICT and Employability*. Bruxelles: Centeno C, Stewart J (Eds.). JRC Technical Report Series, JRC EUR 25792 EN. Institute for Prospective Technological Studies, Joint Research Centre European Commission.
- Hall, S. (1997). The Spectacle of the 'Other'. I S. Hall, *Representation: Cultural Representations and Signifying Practices (del 1: Introduction & del 4: Stereotyping as a Signifying Practice)* (s. 18-42). London: Sage Publications.
- Hennekam, S. (2017). Thriving of older workers. *Personnel Review*, 46 (2), s. 297-313.
- Hwalek, M., Straub, V., & Kosniewski, K. (2008). Older Workers: An Opportunity to Expand the Long-Term Care/Direct Care Labor Force. *The Gerontologist*, 48 (Special Issue), s. 90-103.
- Jensen, M., Boesen, B., Maarbjerg, M., Ulk, R., & Ammentorp, P. (2015). *Seniorpolitik på arbejdsmarkedet: En antropologisk undersøgelse af seniorer på det private arbejdsmarked*. København: Ældresagen.
- Kooji, D., De lange, A., Jansen, P., Kanfer, R., & Dikkers, J. (2011). Age and work-related motives: Results of a metaanalysis. *J Organ Behav*, (32), s. 197-225.
- Kozlowski, S. (2012). The Nature of Organisational Psychology. *The Oxford Handbook of Organizational Psychology, Volume 1, Oxford Handbooks Online*.
- Larsen, M. (2006). *Fastholdelse og rekruttering af ældre*. Aarhus: SFI.

- Larsen, M., Bach, H., & Ellerbæk, L. (2011). *55-70 åriges forbliven på arbejdsmarkedet: Adfærd, forventninger, aftaler og kendskab til regler*. Aarhus: SFI.
- Larsen, M., Bach, H., & Liversgade, A. (2012). *Pensionisters og efterlønsmodtageres arbejdskraftpotentiale: Fokus på genindtræden*. Aarhus: SFI.
- Liversage, A., & Larsen, M. (2017). *Udskudt tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet: konsekvenser på de kommunale arbejdspladser*. København: VIVE.
- Luccat, D. (2006). *Ledige seniorer: en kvalitativ undersøgelse*. Aarhus: SFI.
- Müller, C. (2015). Aarhus: SFI.
- Müller, C., Wendelboe, L., Holsbo, A., & Panton, T. (2005). *Værdifulde seniorer: en kvalitativ analyse af seniorers værdi for virksomhederne*. Aarhus: SFI.
- Ng, E., & Law, A. (2014). Keeping up! Older Worker's Adaption in the Workplace after Age 55*. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement* 33 (1), s. 1-14.
- Park, & Jungwee. (2011). Retirement, health and employment among those 55 plus. *Perspectives on Labour and Income; Ottawa*, 23 (1), s. 29-38.
- Poulsen, O. M., Borg, V., Fallentin, N., Lund, T., & Nørregaard, C. (2006). *Arbejdsbetingelser og fastholdelse af seniorer: status over den eksisterende viden*.
- Rogers, W. (2011). Attitudes and behaviour. I W. Rogers, *Social Psychology* (s. 229-254). Berkshire: Open University Press, Mcgraw-Hill.
- Seniortænk tanken, D. (2019). <https://seniortaenketanken.dk/ugens-fakta>. Hentet fra <https://seniortaenketanken.dk/>.
- Sorensen, N. N. (1971). *A Social Psychological Study of the Employability of the Older Worker: a Survey of the literature*. Washington D. C., USA: The American University, M. A., Sociology, general. Masters Thesis.
- Van der Klink, J. J., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W., Zijlstra, F., Abma, F. I., . . . Van der Wilt, G. (2016). Sustainable employability - definition, conceptualisation and implications: A perspective based on the capability approach. *Scand J. Work Environ Health*, 42 (1), s. 71-79.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability a psychological approach. *Personnel Review*, 43 (4), s. 592-605.
- Vansteenkiste, M. &. (2013). On psychological Growth and Vulnerability: Basic Psychological Need Satisfaction and Need Frustration as a Unifying Principle. *Journal of Psychotherapy Integration* 23 (3), s. 263-280.

SENIORER I ARBEJDE er støttet af
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering