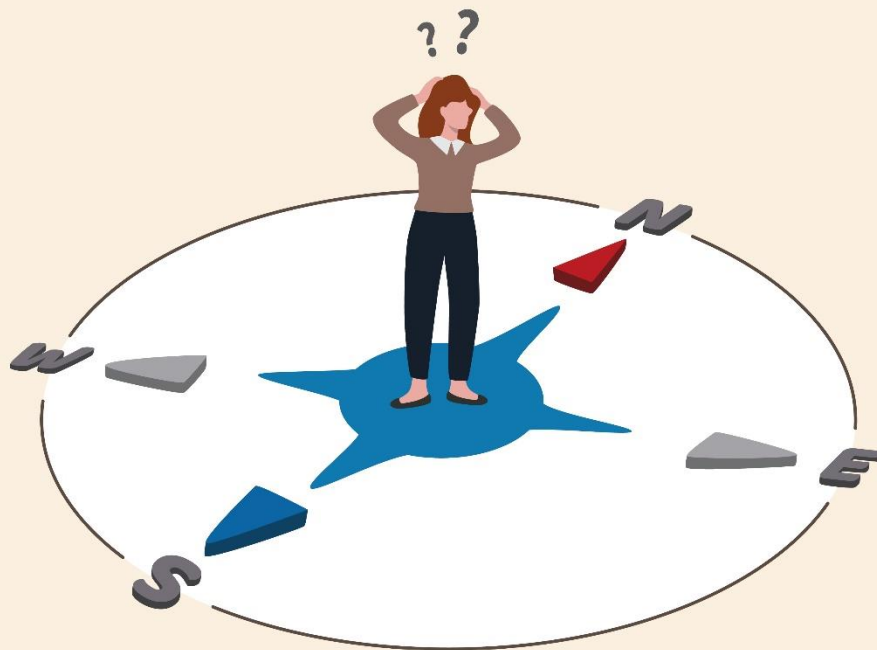


2024

Den 3. karriere – en ny forståelse af de sidste 15-20 år af vores arbejdsliv



Susanne Teglkamp

Teglkamp & Co

20-02-2024

Den 3. karriere – en ny forståelse af de sidste 15-20 år af vores arbejdsliv

Indledning

Vi er nødt til at se på vores arbejdsliv på en anden måde end vi hidtil har gjort. I fremtiden vil en karriere meget sjældent forme sig som en lige linje frem mod den dag, da vi går på pension. I fremtiden kommer vi i langt højere grad til at se sporskifte og afbræk i karrieren. Vi kommer til at se relativt unge mennesker gå på pension lang tid før den offentligt fastsatte pensionsalder, fordi de fra ung alder har planlagt det og sparet op til det.

Fordi den officielle pensionsalder løbende sættes op og vi efterhånden skal være så lang tid på arbejdsmarkedet, giver det mening at tale om en karriere i flere faser. Den første del af karrieren ligger i forlængelse af en afsluttet uddannelse og vil typisk handle om at komme ind på arbejdsmarkedet og få erfaringer. I den fase skal prøve man ofte flere forskellige ting og flere forskellige arbejdspladser, inden en vej begynder at tegne sig. I den anden fase af karrieren er man klar til at tage nogle afgørende skridt og måske blive specialist indenfor et område, gå ledervejen eller måske blive selvstændig. Tidligere ville langt de fleste fortsætte ad det spor indtil de på et tidspunkt gik på pension. Men i dag giver det mening også at tale om en tredje fase i karriere. Når man har været 20-25 år på arbejdsmarkedet, er der mindst lige så mange år tilbage, inden man rammer den officielle pensionsalder. Med de udsigter er der mange, der ikke kan se sig selv fortsætte i yderligere 15-20 år ad det samme spor. De har lyst til at lade karrieren tage en drejning enten til noget helt andet indenfor en anden branche eller måske tage en ny uddannelse, specialisere sig eller noget helt femte. De har lyst til at bygge en 3. karriere op.

Selvom pensionsalderen gradvist sættes op og der er et ønske om, at man arbejder til man er ind i 70'erne, så er det langt fra sikkert, at det kommer til at ske. Ud over deres pensionsopsparing vælger mange yngre mennesker at lægge yderligere til side for at kunne gå langt tidligere på pension, hvis de ønsker det.

Samlet set er vi derfor nødt til at forholde os til den 3. karriere som en fase, hvor vi både skal arbejde med fastholdelse og med udvikling af medarbejdere i denne fase.

Denne rapport bygger på både spørgeskemaundersøgelse, interviews og LinkedIn undersøgelser.

Med håbet om, at den bliver læst med nysgerrighed, at den inspirerer og at den bliver diskuteret bredt,

Susanne Teglkamp

Kontakt: Susanne Teglkamp ste@teglkamp.dk. Mobil: 2160 2999

Indhold:

De vigtigste pointer s. 2

De vigtigste anbefalinger s. 2

Analyse s. 4

Fakta om rapporten s. 18

De vigtigste pointer

Nedenfor er samlet nogle af de vigtigste pointer og konklusioner fra rapporten:

Folk i 40erne drømmer om brancheskift og om at gå tidligt på pension

Det kunne godt se ud som om, at der er en generationsmæssig forskel. Folk i 40erne er kendetegnet ved, at de allerede har været lang tid på arbejdsmarkedet - op til 20-25 år efter endt uddannelse. De kan se frem til minimum at skulle arbejde yderligere 20-25 år, inden de rammer folkepensionsalderen. De er midtvejs i deres karriere og halvdelen af deltagerne i undersøgelsen giver udtryk for, at de gerne vil lave et brancheskift.

Folk i 40erne har også sværere ved at se sig selv arbejde helt frem til den fastsatte pensionsalder. Knap hver 3. deltager i undersøgelsen ønsker at gå så tidligt på pension som muligt. Udover pensionsindbetalinger sparer mange op ved siden af med det formål at have den økonomiske frihed til at kunne gå tidligere på pension.

Vi ønsker større meningsfuldhed

Når man nærmer sig de 50 år, stopper mange op og reflekterer over deres arbejdsliv og stiller spørgsmålstegn ved, om deres nuværende job og karriere giver tilstrækkeligt mening for dem. Den primære årsag til overvejelser omkring karriereskift i 50erne og 60erne er ønsket om større meningsfuldhed i jobbet.

Vi vil ned i tid og ned i tempo

Mange har en oplevelse af, at det går alt for stærkt og at de lægger for mange timer på arbejdet. Det er ikke et arbejdsliv, de har lyst til at se frem til de næste mange år. Flere end hver 3. af deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen har derfor et ønske om at gå ned i tid og f.eks. kun arbejde 4 dage om ugen.

Mange vil gerne træde et skridt ned

Mange trives i lederrollen og har stort mod og energi på, at fortsætte på det spor indtil de på et tidspunkt vælger at gå på pension. Men der er også en del, hvor ledergerningen har slidt eller hvor man bare har lyst til at have et mindre ansvar eller at fokusere fagligt og have mere tid til at gå i dybden. Det er imidlertid ikke altid så let at træde et skridt ned – særligt ikke i omgivelsernes øjne.

3 ting er afgørende for at vi lykkes med den 3. karriere

Der er mange ting, der kan stå i vejen for, at vi lykkes med at tage springet og gøre noget andet i vores 3. karriere. Der tre ting som deltagerne peger på er: At økonomien kan bære det, at en kommende arbejdsgiver tør ansætte en anderledes profil og at man selv tør tage springet.

Stadig aldersdiskrimination – men det lysner

Selv om vi stadig kæmper med fordomme omkring alder, så ser det ud til, at der måske er en bevægelse i gang, hvor der er mindre fokus på alder og mere på relevans og hvad den enkelte kan bidrage med i forhold til virksomheden. 61% af deltagerne i en LinkedIn undersøgelse har således oplevet, at der inden for de seneste år er blevet ansat nye medarbejdere på 60+ år.

De vigtigste anbefalinger

Giv medarbejdere på 50+ sammen muligheder for udvikling som yngre

Giv medarbejdere på 50+ de samme muligheder for at udvikle sig og få efteruddannelse, som I giver yngre medarbejdere. Giv dem muligheder for at tale karrieudvikling indenfor virksomheden – ikke bare nedtrapning. Mange medarbejdere i deres 3. karriere har massere af

ambitioner og lyst til at prøve sig selv af på nye områder. Oveni har de erfaringer, som yngre medarbejdere i sagens natur ikke har opnået endnu.

Mulighed for midlertidig træk på pensionen

Et brancheskift, et skridt nedad eller en uddannelse vil i langt de fleste tilfælde påvirke økonomien i nedadgående retning – i hvert tilfælde i en periode. Ud over hvad den enkelte kan gøre for at skabe økonomi til at lykkes med et skifte i den tredje karriere, så kunne man også se på og regne på muligheden for, at den enkelte kan trække midlertidigt på sin pension på et tidligere tidspunkt i livet.

Voksenløn under uddannelse

Lige nu er det muligt at få voksenløn under uddannelse til visse former for uddannelser – primært på professionsniveau. Den ordning kunne man overveje at brede ud til mange flere former for uddannelser f.eks. under betingelse af, at man har været på arbejdsmarkedet i et vist antal år.

Vær mere åben over for brancheskiftende medarbejdere. Det kan generelt være svært at foretage brancheskift, fordi mange arbejdspladser er ret konservative i deres valg af kandidater. Men der kan være store fordele ved at ansætte medarbejdere fra andre brancher. Man får nogle andre erfaringer og perspektiver ind, som kan være et stort plus for udviklingen i virksomheden. Hvis brancheskiftet for den enkelte er velovervejet og drevet ud fra et ønske om at bevæge sig hen til og ikke væk fra, så er der også store chancer for, at man på arbejdspladsen får en meget engageret og motiveret medarbejder.

Gør det mere attraktivt at blive på arbejdsmarkedet

Samfundsmæssigt står vi over for nogle store udfordringer, hvis hver 3. af deltagerne i 40erne vælger at realisere deres drømme og gå tidligt på pension, sådan som undersøgelsen indikerer. Vi kommer til at mangle arbejdskraft. Derfor anbefales det, at man på den enkelte arbejdsplads arbejder med at give mere fleksibilitet gennem arbejdslivet ud fra, hvad der er behov for i de enkelte livsfaser. I den 3. karrierefase vil man således kunne fastholde flere medarbejdere, hvis de får mulighed for at tage en ny uddannelse, skifte til en anden branche, gå ned i tid og måske også træde et skridt ned både ledelsesmæssigt og i forhold til arbejdsbelastende opgaver.

Udvis større fleksibilitet i forhold til arbejdstid

Hvis vi gerne vil kunne holde på medarbejdere i deres tredje karrierefase og også gerne have at de leverer på et ordentligt niveau, skal vi være parate til at udvise større fleksibilitet i forhold til arbejdstid. Lad det være en mulighed at gå ned i tid og tal åbent om muligheden.

Giv mulighed for at træde et skridt ned

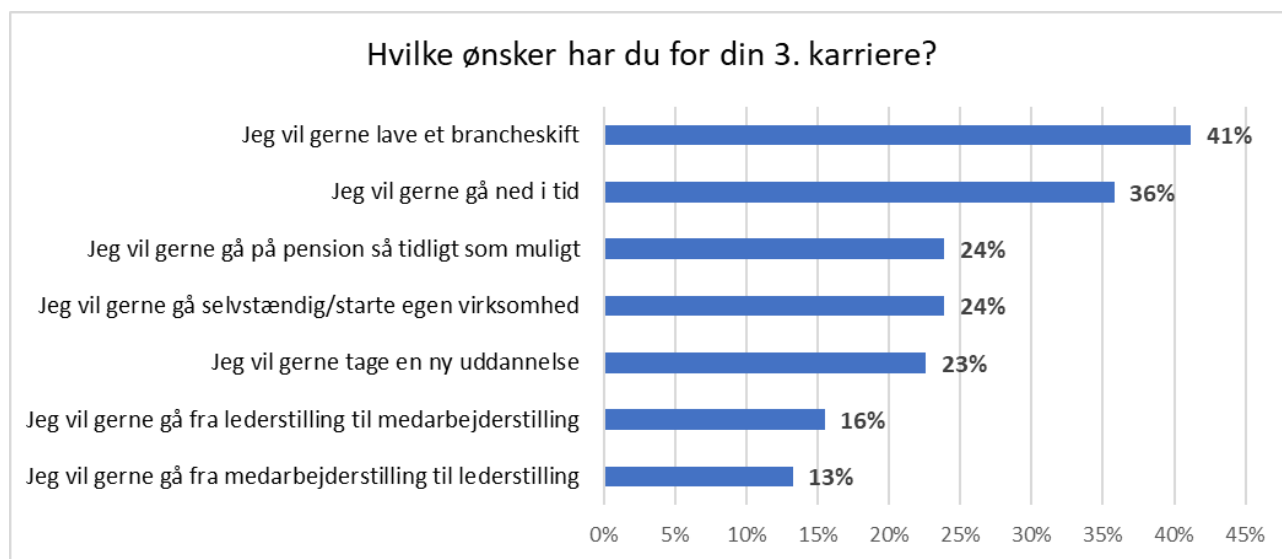
Lad det være helt legalt at træde et skridt ned af og slippe ledelsesrollen. Langt de fleste der træder et skridt nedad er afklaret og har et oprigtigt ønske om at slippe for alt 'bøvlet', som mange udtrykker det. Hvis tidligere ledere er ansøgere til opslåede stillinger på medarbejderniveau, så lad det ikke komme dem til skade, at de kommer fra en lederstilling, men sikr jer, at det er et oprigtigt ønske ved at spørge ind til motivationen.

Analyse

Vi drømmer om noget andet

Det er tydeligt, at mange begynder at gøre sig nogle overvejelser, når de er omkring 50 år. De fleste kan se frem til at skulle arbejde flere end 20 år endnu, hvis de skal følge alderen for, hvornår man kan få folkepension. 41% går imidlertid med drømmen om at lave et brancheskift, hver 3. vil gerne gå ned i tid og hver 4. vil gerne starte som selvstændig.

De fleste har sparet så meget op, at de rent faktisk har mulighed for at trække stikket og gå på pension langt tidligere end folkepensionsalderen eller som minimum gå ned i tid. Resultatet af undersøgelsen er da også, at hver 4. gerne vil gå på pension så tidligt som muligt.



Kilde: Susanne Teglkamps spørgeskemaundersøgelse fra 2024.

Deltagerne i undersøgelsen har haft mulighed for at supplere deres valg med kommentarer. Nedenfor et par udvalgte kommentarer, der omhandler overvejelserne om at gå tidlig på pension:

"Alt i alt vil jeg gerne på pension så tidligt som muligt, og det er målet jeg arbejder hen imod, men ønsker dog at have et godt arbejdsliv til da. Jeg er 55 og forventer at arbejde til jeg er 62 eller måske mindre hvis muligt."

"Jeg sparer op så jeg kan forlade arbejdsmarkedet som 55 årig. Det har været mit mål siden jeg fyldte 30 år."

Refleksioner og anbefalinger

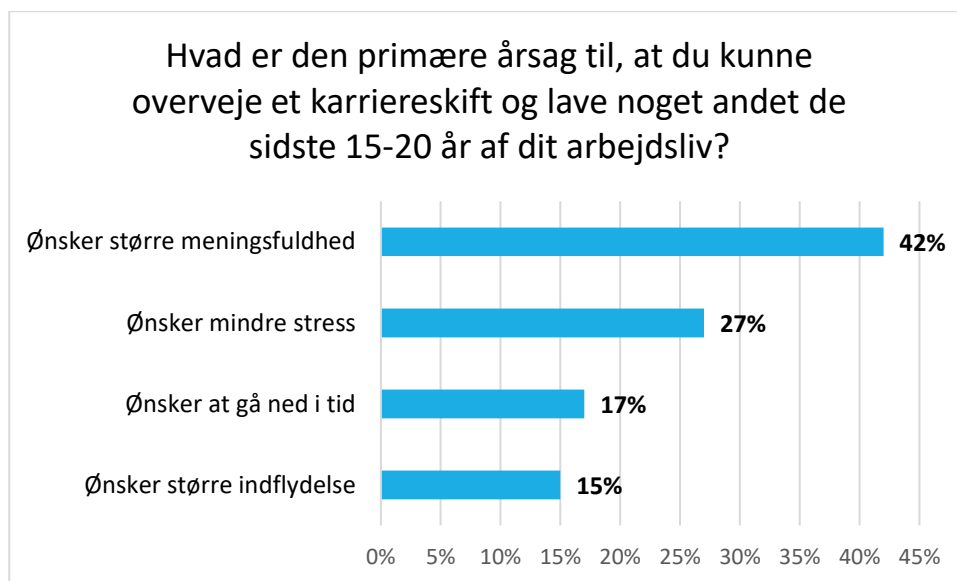
Folk i 50erne og også i 60erne har generelt mange gode år tilbage på arbejdsmarkedet, hvis de altså selv ønsker at blive. Hvis vi gerne vil have folk til at blive længere på arbejdsmarkedet, må vi se helt anderledes på mulighederne for både at skifte branche, tage sig en ny uddannelse ved starten af den 3. karriere, muligheden for at skifte til noget, der måske er knapt så belastende og muligheden for at gå ned i arbejdstid.

Vi ønsker større meningsfuldhed i jobbet

I mine interviews og undersøgelser svarer 2 ud af 3 af deltagerne, at de enten allerede har en plan klar eller at det er begyndt at gøre sig nogle overvejelser omkring deres 3. karriere.

Når 2 ud af 3 gør sig overvejelser om, hvordan de skal bruge de sidste 15-20 år af deres arbejdsliv på, bliver det også interessant at undersøge, hvad der er årsagen til, at de overvejer et karriereskift.

I en undersøgelse på LinkedIn i januar måned 2024 med 460 deltagere, stod det helt klart, at den primære årsag til overvejelserne om karriereskift var ønsket om større meningsfuldhed i jobbet.



Kilde: Susanne Teglkamps LinkedIn undersøgelse fra januar 2024.

Også de opfølgende interviews udtrykker flere af interviewpersoner en større grad af meningsfuldhed i arbejdslivet som drivkraft til at lave noget andet:

"Jeg savnede et større formål end bare at arbejde med salg og tjene penge."

"Jeg vil gerne beskæftige mig med noget, der flytter noget, noget der er positivt og meningsfuldt."

"Jeg vil gerne gøre noget, der gør mennesker glade".

"Jeg har stadig ambitioner og vil gerne bidrage meningsfyldt."

Refleksioner og anbefalinger

Meningsfuldhed er nok et vigtigt element for de fleste mennesker. Men måske er der en tendens til, at det bliver mere presserende, når man tager hul på sin tredje karrierefase. Netop fordi mange mennesker stopper op og reflekterer over deres arbejdsliv sidst i 40'erne, begynder de også at stille spørgsmålstejn ved, om deres nuværende job og karriere giver tilstrækkeligt mening for dem.

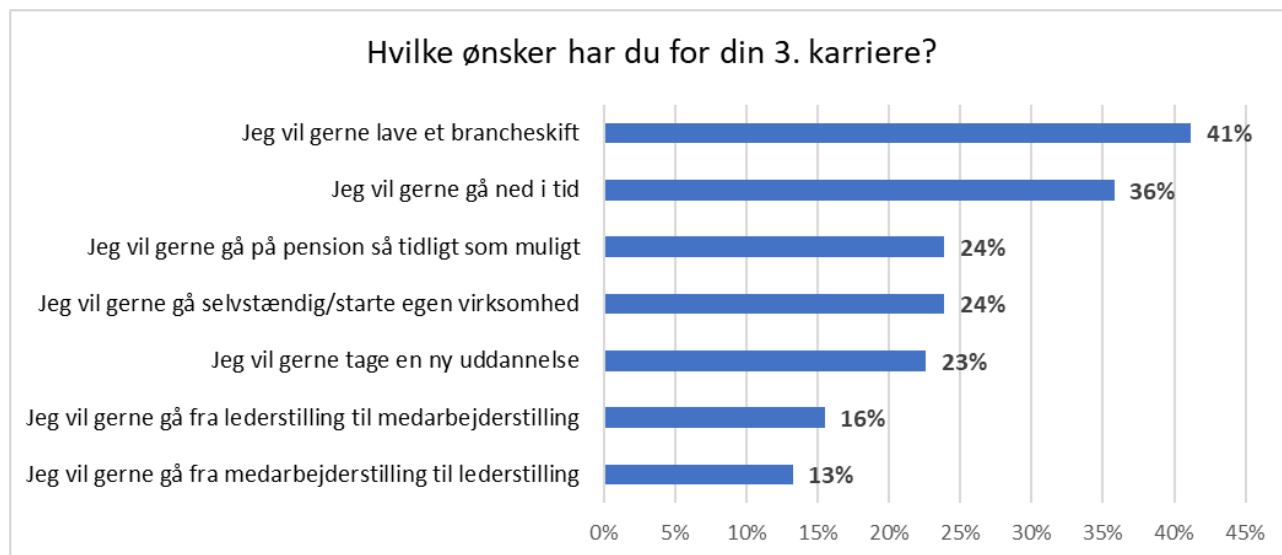
Anbefalinger til ledelsen: Der ligger en vigtig ledelsesopgave i at kunne skabe og kommunikere meningsfuldhed i forhold til de opgaver, man stiller sine medarbejdere. Vær

parat til at kunne redegøre for meningen med det I gør og de opgaver I løser og vær parat til at tage en dialog med medarbejderne om meningsfuldhed.

Anbefalinger til den enkelte: Der er ikke noget så drænende som at savne meningsfuldhed i sit arbejde og sine arbejdsopgaver. Den enkelte har selv et ansvar for at forsøge at finde meningen enten ved at tale med sine kollegaer og/eller ved at tale med sin nærmeste leder. Kan man ikke finde meningen med sit arbejde, bør man kraftigt overveje at flytte sig til et andet job eller skifte spor.

Vi vil ned i tid og ned i tempo

Mange har en oplevelse af, at det går alt for stærkt og at de lægger for mange timer på arbejdet. Det er ikke et arbejdsliv, de har lyst til at se frem til de næste mange år. Flere end hver 3. af deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen har derfor et ønske om at gå ned i tid og f.eks. kun arbejde 4 dage om ugen.



Kilde: Susanne Teglkamps spørgeskemaundersøgelse fra 2024.

Deltagerne i undersøgelsen har haft mulighed for at supplere deres valg med kommentarer. Nedenfor et par udvalgte kommentarer:

"Jeg kan rigtig godt lide mit job og min virksomhed, så jeg kunne godt tænke mig at fortsætte i virksomheden frem til pensionsalder (68 år). Men jeg forestiller mig at have et mindre ansvarsområde"

"Jeg er 60 år, frisk og vil faktisk gerne blive længere tid på arbejdsmarkedet, men jeg vil gerne arbejde mindre, hvilket tilsyneladende ikke er muligt i mit nuværende arbejde."

"Jeg har i hele min karriere altid siddet i frontlinjen, fordi jeg har elsket at sidde netop der, men nu synes jeg tiden er til at bruge mine kompetencer på en anden måde og sætte tempoet ned."

Mange vælger ikke at udfordre muligheden for at gå ned i tid af frygt for omgivelsernes reaktion. Således udtrykker en af deltagerne:

”Jeg tror desværre, at jeg mister status og relevans, hvis jeg går ned i tid.”

Refleksioner og anbefalinger

Det er ikke noget nyt, at vi synes at tempoet er skruet op og at det går for stærkt. Det nye er, at der er en forventning om, at vi kan levere og holde til tempoet i længere tid i takt med at pensionsalderen bliver sat op. Men vi kan netop ikke holde til det. Stress er blevet et hverdagsord, som nogen gange bliver brugt lidt i flæng, men som ofte handler om følelsen af at være på bagkant og følelsen af ikke at have tilstrækkelig tid.

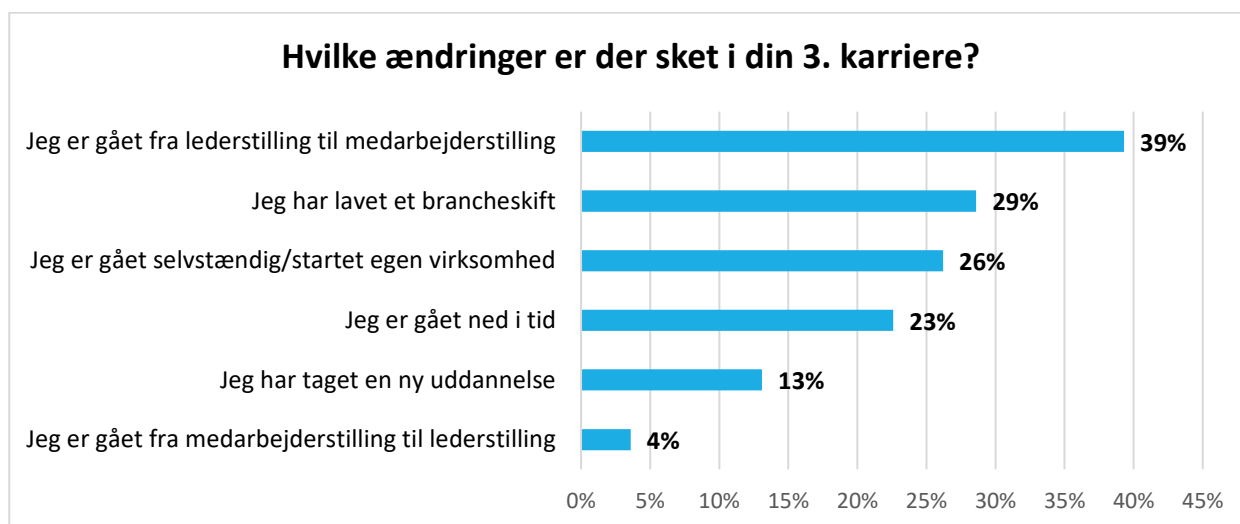
Anbefalinger til ledelsen: Hvis vi gerne vil kunne holde på medarbejdere i deres tredje karrierefase og også gerne have, at de leverer på et ordentligt niveau, skal vi være parate til at udvise større fleksibilitet i forhold til arbejdstid. Lad det være en mulighed at gå ned i tid og tal åbent om det. Alternativet er, at medarbejdere med en masse erfaring flytter sig til at andet job, hvor de kan få den fleksibilitet eller at de går på pension. Vær åben over for medarbejdere, der gerne vil gå ned i tid eller have en fire dages arbejdsuge. Det kan være det, der får dem til at blive længere. Pas på med at falde i den grøft, at arbejdstiden sættes ned men at det stadig forventes, at medarbejderen løfter de samme opgaver.

Anbefalinger til den enkelte: Hvis man ellers er glad for sit arbejde og gerne vil blive, kan det være en god idé at tage en dialog med sin arbejdsplads. Kom gerne selv med et bud på, hvordan dit arbejde kan tilrettelægges i forhold til mindre arbejdstid eller en 4 dages arbejdsuge. Vær også beredt på, at du formentlig kommer til at gå tilsvarende ned i løn.

Mange vælger at steppe ned i deres 3. karriere

Hver 4. deltager i undersøgelsen angiver, at de er i gang med deres 3. karriere. En del vælger at lave et brancheskift og/eller starte egen virksomhed. Godt hver 5. er gået ned i tid.

Den største karrieremæssige ændring handler imidlertid om, at træde et skridt ned. Således har 39% valgt at gå fra en lederstilling til en medarbejderstilling.



Kilde: Susanne Teglkamps spørgeskemaundersøgelse fra 2024.

Mange angiver som begrundelse for at gå fra lederstilling til medarbejder- eller specialiststilling, at lederstillingen slider for meget, eksempelvis:

"Det var en guldhånd, der gav mig et praj. Jeg fik en blodprop og mærkede, at det ikke holdt med det job. Jeg fik en aftale med min chef og trådte et skridt ned."

"Jeg blev syg med stress. Jeg har været glad for at være leder, men brugte mig selv så meget, at jeg var som en karklud, når jeg kom hjem."

"Jeg er træt af medarbejdere, der snyder og kun kan se tingene fra deres eget perspektiv. Medarbejderne dræner."

"Det var ikke en enkelt dråbe, der fik bægeret til at fylde over, men hele glasset der var fuldt. Jeg sagde selv op, for jeg var nødt til at give mig selv noget luft til at mærke efter, hvad jeg ville."

Refleksioner og anbefalinger

Selvom man måske allerede har været leder i mange år, er det langt fra sikkert, at man er blevet træt af det. Mange trives i lederrollen og har stort mod og energi på, at fortsætte på det spor indtil de på et tidspunkt vælger at gå på pension. Men der er også en del, hvor ledergerningen har slidt eller hvor man bare har lyst til at have et mindre ansvar eller at fokusere fagligt og have mere tid til at gå i dybden. Det er imidlertid ikke altid så let at træde et skridt ned – særligt ikke i omgivelsernes øjne. Flere ledere, der har søgt stillinger på medarbejderniveau, har oplevet, at det er meget svært og at de potentielle arbejdsgivere ikke tror på, at det er et oprigtigt ønske at træde et skridt ned.

Anbefalinger til ledelsen: Lad det være helt legalt at træde et skridt ned af og slippe ledelsesrollen. Langt de fleste, der træder et skridt ned, er afklaret og har et oprigtigt ønske om at slippe for alt 'bøvlet', som mange udtrykker det. Hvis tidligere ledere er ansøgere til opslåede stillinger på medarbejderniveau, så lad det ikke komme dem til skade, at de kommer fra en lederstilling, men sikr jer, at det er et oprigtigt ønske ved at spørge ind til motivationen.

Anbefalinger til den enkelte: Vær forberedt på, at du skal være meget klar i din motivation for at træde et skridt ned. Motivationen bør ikke kun være drevet af 'væk fra' ledergerningen med også være et ønske om 'hen til' et job på medarbejderniveau. Fokuser mere på, hvad du kan bidrage med i det job du søger end hvad du har bedrevet som leder i din tidligere karriere. Gør den potentielt kommende chef tryk ved, at du ikke er en konkurrent til hans eller hendes stilling.

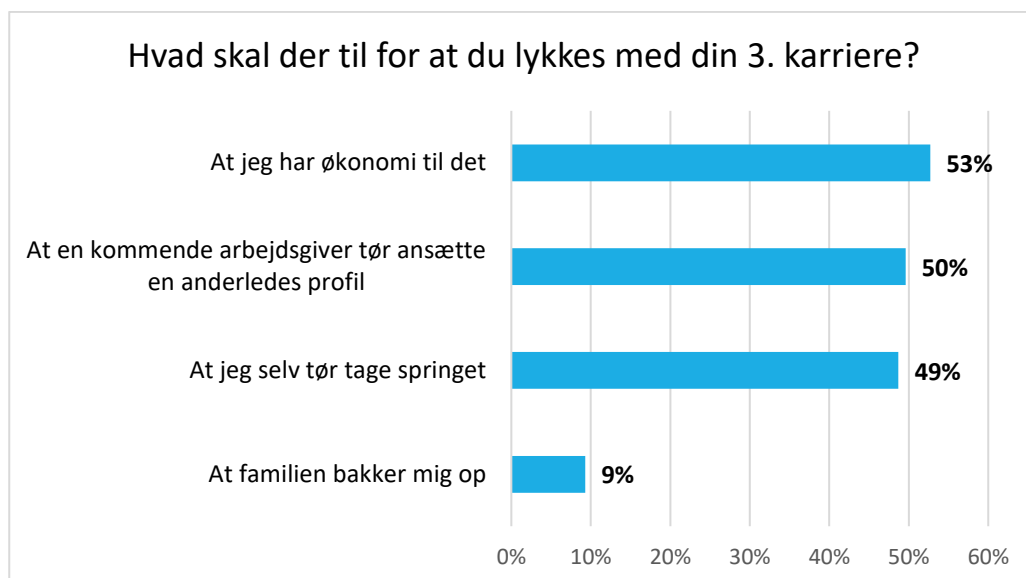
3 ting er afgørende for at vi lykkes med den 3. karriere

Der er mange ting, der kan stå i vejen for, at vi lykkes med at tage springet og gøre noget andet i vores 3. karriere. Der tre ting som deltagerne peger på er:

At økonomien kan bære det

At en kommende arbejdsgiver tør ansætte en anderledes profil

At man selv tør tage springet



Kilde: Susanne Teglkamps spørgeskemaundersøgelse fra 2024.

1. Økonomien skal kunne holde til det

Den 3. karriererefase er ikke nødvendigvis den del af karrieren, hvor lønnen topes. Tværtimod betyder det ofte en lønnedgang, når man ønsker at beskæftige sig med noget helt andet, tage en ny uddannelse, skifte branche eller træde et skridt nedad ofte kombineret med mindre arbejdstid. Derfor indeholder de fleste overvejelser omkring den 3. karriere også inddragelse af økonomien og en vurdering af, om den kan holde til springet.

I min undersøgelse peger hele 53% af deltagerne da også på økonomien, som et vigtigt element for, at man tager springet og for at man skal lykkes med det.

Økonomien viser sig heldigvis for mange ikke at være en showstopper for at realisere sine drømme omkring den 3. karriere. For det første har de fleste i dag haft en god pensionsordning, som de har sparet op i, siden de kom ind på arbejdsmarkedet. For det andet så ligger den 3. karriere på et tidspunkt i livet, hvor de største investeringer ofte er foretaget. Man har fået børn og de er også fløjet fra reden eller i hvert tilfælde tæt på. Og har man investeret i lejlighed eller hus, så er der som regel også betalt godt ned, så der er et økonomisk råderum. Mange kan uden de store afsavn godt skrue lidt ned for økonomien og altså klare sig for en mindre indtægt.

I mine interviews kom vi også ind på økonomien, hvor der var bl.a. var følgende kommentarer og refleksioner:

"Vi har gjort os mange tanker om, hvordan vi kan klare os for ingen penge og gå tidligt på pension, hvis vi ikke trives i jobbet. Så downsizer vi. Vi ved godt, at vi ikke bliver lige så velhavende som vores forældre."

"Jeg er meget tryghedssøgende, så vi undersøgte, om vi kunne klare os, hvis der ikke kom indtægter i en periode. Min kone havde et godt fast job, så det kunne vi godt."

"Økonomisk er jeg gået 70% ned i løn, men det har jeg det fint med."

"Økonomien betyder noget, men jeg kan godt gå ned i løn. Jeg har en god pensionsordning, som jeg har betalt ind på, siden jeg var 24 år."

Refleksioner og anbefalinger

Et brancheskift, et skridt nedad eller en uddannelse vil i langt de fleste tilfælde påvirke økonomien i nedadgående retning – i hvert tilfælde i en periode. Derfor giver det god mening, at man bruger lidt krudt på at kigge sin økonomi efter i sømmene og vurderer, hvor meget man kan holde til at gå ned i indtægter og hvor meget man rent faktisk vil gå ned. Måske kan man omlægge nogle lån for at skaffe sig bedre økonomi, måske man skal droppe skiferie og udlandsrejser, måske man skal realisere fast ejendom. Det afhænger af, hvor meget man vil karriereskifte. I den forbindelse kan det være en god idé, at tale med en uvildig økonomisk rådgiver. Derudover vil det også være en rigtig god idé at inddrage ens samlever, hvis man har en sådan, da vedkommende også vil komme til at blive påvirket af mindre indtægter til husstanden.

Midlertidig træk på pensionen: Ud over hvad den enkelte kan gøre for at skabe økonomi til at lykkes med et skifte i den tredje karrierefase, kunne man også se på og regne på muligheden for, at den enkelte kan trække på sin pension midlertidigt på et tidligere tidspunkt i livet end først når man stopper med at arbejde og går definitivt på pension. Jo længere tid vi er på arbejdsmarkedet, desto flere penge bliver der opsparet til pensionen. En midlertidig pensionsudbetaling kunne finansiere manglende indtægter i en periode, hvor man måske er i gang med at tage en ny uddannelse.

Voksenløn under uddannelse: Lige nu er det muligt at få voksenløn under uddannelse til visse former for uddannelser primært på professionsniveau, eksempelvis uddannelse til sygeplejerske eller Sosu-assistent. Den ordning kunne man overveje at brede ud til mange flere former for uddannelser f.eks. under betingelse af, at man har været på arbejdsmarkedet i et vist antal år.

2. Arbejdsgiverne skal være mere åbne over anderledes profiler

Viljen og ønsket om at prøve noget andet og afvige fra den slagne karrierevej er høj. Men den største forhindring ligger sjældent hos de jobsøgende. Den ligger hos arbejdsgiverne. Sådan opleves det i hvert tilfælde for de, som prøver at lave skiftet. De har en oplevelse af, at arbejdsgiverne ofte vælger det, de opfatter som det sikre kort – altså en profil, som man kender og dermed umiddelbar føler sig tryk ved.

I forbindelse med interviews og kommentarer i spørgeskemaundersøgelsen, var der flere, der nævnte udfordringer med at blive ansat, hvis man kom med en anden profil, eksempelvis:

"Det overrasker hvor låst jeg føler mig i min "uddannelseskasse" selvom jeg selv kan se mine kompetencer kan konverteres til andre områder. Til en nylig samtale som programkoordinator udtrykte de overraskelse over at jeg ville noget helt andet og spurgte om læringskurven ikke ville blive for stejl - og de endte da også med at satse på en med erfaring, selvom de med deres egne ord fik et rigtig godt indtryk af min person. Så selvom jeg ville elske en stejl læringskurve og nye udfordringer, mangler jeg ligesom en arbejdsgiver, der tør at satse på mig."

"Min oplevelse er at vores offentlige forvaltning, kommune, region, stat er tøvende og tilbageholdende med at prøve kræfter med en tung ledelsesprofil, der

ikke er opflasket i det offentlige. Måske jeg underkender det politiske "spil" omvendt har jeg manøvreret med meget politik internt i private koncerner."

"Mine erfaringer er, at jeg ikke kommer til samtale, hvis jeg søger under niveau. Mange direktører er bange, hvis de får for tung en leder ind, som kunne have siddet i deres stilling. Det kræver rummelighed at ansætte en på samme niveau som en selv."

"Alderen spillede en rolle, men også at jeg ville skifte fra det offentlige til det private og fra leder til medarbejder. Du skal være i stand til at overbevise en potentiel arbejdsgiver om, at du gerne vil træde et skridt ned. Du har de 5 første linjer i ansøgningen."

Når det lykkedes, at lave et velovervejet skift, er det som regel en rigtig god oplevelse. I undersøgelsen blev der bl.a. delt følgende positive erfaringer med at lave et karriereskift i den 3. karriere:

"Det er det bedste jeg har gjort, og jeg skiftede som 51-årig. Det har krævet en indsats i forhold til at lære en hel del nyt. Jeg er skiftet fra den kommercielle, private sektor til en NGO og meget akademisk præget verden. Fordelen ved at skifte er bl.a. at jeg gennem et langt arbejdsliv har lært mig selv at kende og ved hvad jeg gerne vil og ikke vil. Jeg kan byde ind med erfaringer fra det private erhvervsliv, og har et dejligt samarbejde med min 20 år yngre leder."

En deltager i undersøgelsen delte sit håb om, at virksomhederne vil være mere åbne for folk med en anderledes profil:

"Mit store håb er, at virksomheder i Danmark vil være mere åbne over for at ansætte mennesker, som ønsker en 3. karriere, og som kommer med en anden baggrund end den, man sædvanligvis ansætter på. Ved at gøre det får virksomhederne medarbejdere, som kan bringe spændende og anderledes perspektiver ind. Desuden får man medarbejdere, som har stor viden med i rygsækken både hvad angår faglighed og livet i sig selv. Endelig vil man få medarbejdere, som hviler i sig selv, og som vil arbejde engageret og fokuseret på den 3. karriere. Ydermere skal man som virksomhed tænke på, at mennesker, som er i sin 3. karriere, ikke skal på barsel og heller ikke har barn syg og omsorgsdage."

Refleksioner og anbefalinger

Mit håb er, at denne undersøgelse kan være med til at skabe større nysgerrighed og mod på ansætte nye medarbejdere, som er i gang med deres 3. karriere. De fleste af dem har nemlig gjort sig nogle tanker og er meget dedikeret på den vej, de nu slår ind på.

Anbefalinger til ledelsen: Lad jer udfordre på jeres valg af kandidater til ledige stillinger – ikke for kandidaternes skyld, men for jeres egen skyld. I risikerer nemlig at gå glip af nytænkning og andre kompetencer end dem, I har i forvejen. Med mindre I skal ansætte til en stilling, som kræver dybe faglige specialistkompetencer, så overvej at give jer selv den udfordring, at hver gang I ansætter, skal der være mindst en kandidat med en anderledes profil end den klassiske traditionelle blandt dem, I tager til samtale. Bedøm kandidaterne på engagement og vilje til at lære noget nyt og ikke mindst på, hvad I vil få med den med anderledes profil, som I ikke ville få med en af de øvrige kandidater med en klassisk profil.

Anbefalinger til den enkelte: Først og fremmest så handler det om at gøre din profil så relevant og interessant, at en kommende arbejdsgiver bliver nysgerrig på at møde dig. Du kan

ikke nøjes med at skrive en standardansøgning og vedlægge dit standard-CV. Hvis du gerne vil lave et skift til en anden branche eller til et job, som normalt kræver en anden uddannelse end den du har. Så forbered dig godt. Find ud af, om du kan byde ind med noget reel erfaring, som matcher den formelle uddannelse du ikke har. Overvej om du kan forbedre dine chancer ved at tage noget supplerende uddannelse.

3. Man skal selv turde tage springet

Det er på en måde interessant, at lige knapt halvdelen af deltagerne i undersøgelsen har peget på, at de selv kan være den største hindring for at få succes med at tage springet og foretage et skift i den 3. karriere. Hindringerne handler primært om, at man måske mangler modet eller fordi man ikke rigtig er afklaret omkring, hvad man egentlig vil.

Deltagerne kommenterer selv deres udfordringer med at tage springet således:

"Mit eget ego."

"Jeg skal være mere afklaret i forhold til retning."

"Jeg skal finde noget, jeg virkelig brænder for."

Refleksioner og anbefalinger

Der er ingen der siger, at det rigtige er at tage et stort spring til noget helt andet, når man nærmer sig de 50 år. Men hvis ikke man en gang imellem stopper op og overvejer, om man nu befinder sig på det rigtige spor, så ved man ikke, om man gør det eller om det bare er en vane – måske en dårlig vane – der gør at man fortsætter i samme spor. Måske trives man rigtig godt i det, måske gør man ikke, men man ved det ikke rigtigt. Man har bare fortsat ud ad det samme spor til man en dag står ved endestationen eller tæt på og tænker, var det det?

Mange går faktisk med en drøm om at gøre noget andet. Men de giver ikke rigtig sig selv lov til at undersøge, hvorfor de har den drøm. Det er nemlig ikke sikkert, at drømmen skal udleves. Men hvis man går ind i drømmen, kan man blive klogere på, hvad det måske er, man mangler i sin nuværende karriere og som man måske godt kan opnå uden helt at skifte spor.

Overvej at tale højt om dine drømme med nogen, der kan stille nysgerrige og udfordrende spørgsmål.

Folk i 40erne drømmer om brancheskift og om at gå tidligt på pension

Der er på mange måder opbrud hos folk i 40erne. Over halvdelen af dem drømmer om at lave et brancheskift og næsten hver 3. drømmer om gå selvstændig og hver 4. vil gerne tage en ny uddannelse.

Det er også blandt folk i 40erne, at drømmene om at gå så tidligt på pension som muligt er størst. Knapt hver 3. af deltagerne har et ønske om at gå på pension så tidligt som muligt mod kun hver 8. af deltagerne, som har passeret de 60 år.

Nogle af de drømme og overvejelser, der fylder hos folk i 40erne er følgende:

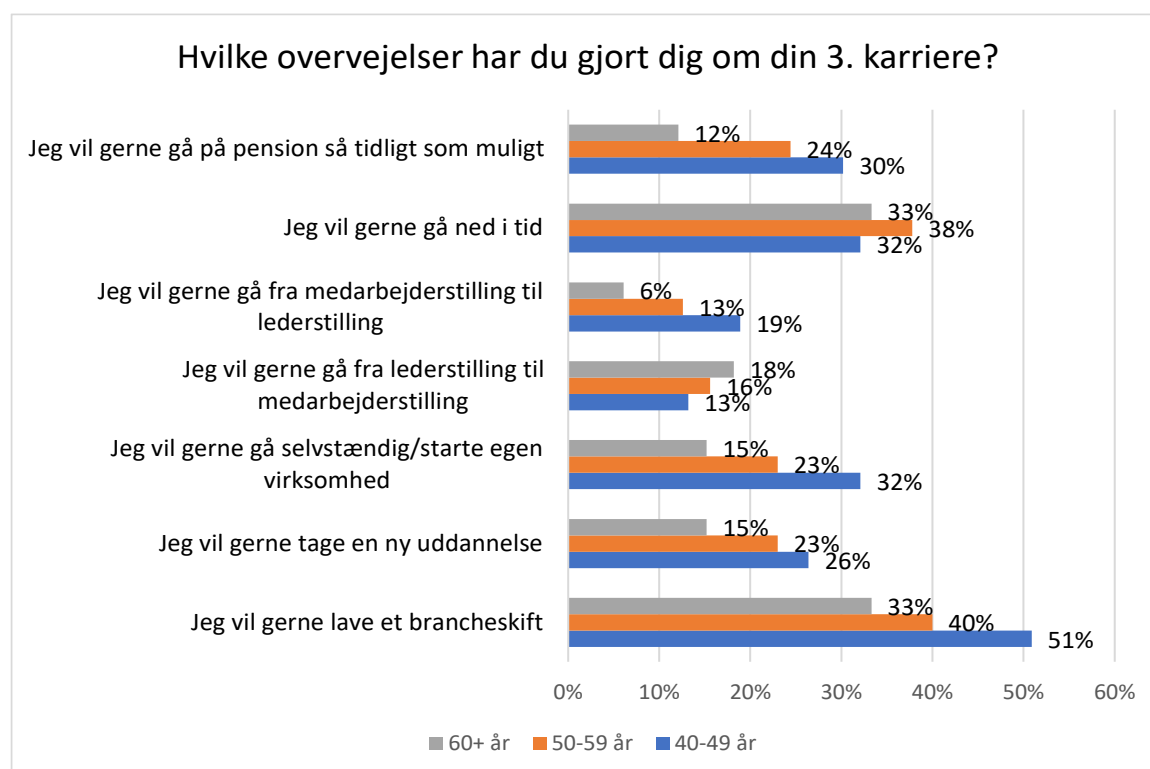
"Jeg er kun 42 nu, så det er et godt stykke tid ude i fremtiden. Jeg er dog ved at skabe den økonomiske base (opsparing/investeringer) til at jeg ikke behøver at arbejde i samme omfang som nu, når jeg bliver 55+ fx. Til gengæld håber jeg at kunne arbejde med noget, der

interessere mig længe efter den tid - fx dele ud af min erfaring som selvstændig konsulent eller lignende mens jeg nærder i investeringer.”

”Jeg vil gerne gøre noget helt andet - bo mindre, måske på en ø, drive en cafe, et hotel eller noget helt tredje. Eller rejse ud i verden og arbejde for en ngo.”

”Jeg sparer op så jeg kan forlade arbejdsmarkedet som 55 årig. Det har været mit mål siden jeg fyldte 30 år.”

”Vil gerne arbejde mindre, særlig ift nuværende, hvor jeg i typisk 2-3 perioder hvert år har voldsomt meget overarbejde (størrelsesorden ca 100 timers overarbejde på en måned op imod en deadline). Vil desuden gerne kunne arbejde med noget lidt mere lystbetonet - hvilket ikke nødvendigvis behøver være så langt fra nuværende jobindhold.”



Kilde: Susanne Teglkamps spørgeskemaundersøgelse fra 2024.

Refleksioner og anbefalinger

Det kunne godt se ud som om, at der er en generationsmæssig forskel. Folk i 40erne er kendetegnet ved, at de allerede har været lang tid på arbejdsmarkedet - op til 20-25 år efter endt uddannelse. Og de kan se frem til minimum at skulle arbejde yderligere 20-25 år, inden de kan gå på folkepension. De er midtvejs i deres karriere og de giver udtryk for, at de gerne vil lave et brancheskift.

Folk i 40erne har også sværere ved at se sig selv arbejde helt frem til den stadigt stigende folkepensionsalder. Udover deres pensionsindbetalinger sparer mange op ved siden af med det formål at have den økonomiske frihed til at gå tidligere på pension.

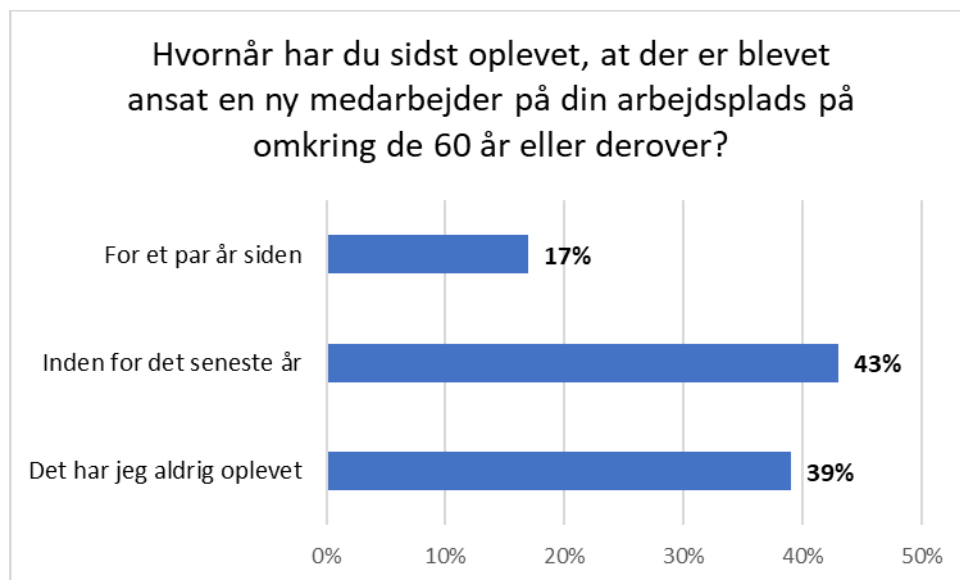
Vær mere åben over for brancheskiftende medarbejdere. Det kan generelt være svært at foretage brancheskift, fordi mange arbejdspladser er ret konservative i deres valg af kandidater. Men der kan være store fordele ved at ansætte medarbejdere fra andre brancher. Man får nogle andre erfaringer og perspektiver ind, som kan være et stort plus for udviklingen i virksomheden. Hvis brancheskiftet er velovervejet og drevet ud fra et ønske om at bevæge sig hen til og ikke væk fra, så er der også store chancer for, at man får en meget engageret og motiveret medarbejder.

Gør det mere attraktivt at blive på arbejdsmarkedet. Samfundsmæssigt står vi over for nogle store udfordringer, hvis hver 3. af medarbejder i 40'erne vælger at realisere deres drømme og gå tidligt på pension. Vi kommer til at mangle arbejdskraft. Derfor anbefales det, at man på de enkelte arbejdspladser arbejder med at give mere fleksibilitet gennem arbejdslivet ud fra, hvad der er behov for i de enkelte livsfaser. I den 3. karrierefase vil man således kunne fastholde flere medarbejdere, hvis de får mulighed for at gå ned i tid og måske også træde et skridt ned både ledelsesmæssigt og i forhold til arbejdsbelastende opgaver.

Har vi et problem med alder?

Står alderen i vejen for at lande et nyt job, når man har 10-15 år tilbage på arbejdsmarkedet? Mange sidder med en fornemmelse af aldersdiskriminering og har også oplevet det på egen krop.

Men det er ikke hele billedet. Der ansættes faktisk folk rundt omkring på arbejdspladserne, selvom de er lige i nærheden af 60 år eller har rundet de 60 år. Gennem et opfølgende spørgsmål på LinkedIn viste det sig imidlertid, at der er mange – helt præcis 61% af 757 deltagere, der havde oplevet, at der inden for de seneste år var blevet ansat en kollega på omkring 60 år eller derover.



Kilde: Susanne Teglkamps LinkedIn undersøgelse fra 2024.

Fra interviews og kommentarer i spørgeundersøgelsen fremgår det, at det er nemmere at lande et nyt job også selvom man er godt oppe i 60'erne, hvis man kan noget, der er efterspurgt. Specialister, der har holdt deres specialistviden ved lige, har således langt lettere ved at få et nyt job.

Fordomme omkring alder kan stå i vejen

39% af deltagerne i undersøgelsen har aldrig oplevet, at der er blevet ansat en medarbejder på 60+ år. Selvom om det forventes, at vi bliver på arbejdsmarkedet til vi er langt over 70 år, så slås vi stadig med fordomme omkring alder – både arbejdsgivernes men ironisk nok også vores egne fordomme. Således kommenterer en af deltagerne i undersøgelsen således:

"Mange kolleger der er +50 fokuserer alt for meget på blot at levere en indsats 8-16 og så bruge tid golf, familie mm. De er ikke "sultne" og "ambitiøse" og yder en ekstra indsats for virksomheden. Det billede kender mange hiring managers og det giver mig problemer da jeg bliver sat i samme bås. Det kan være svært at overbevise om at jeg ikke er den type profil pga forudindtagede overbevisninger om at jeg er +50 og dermed ikke særlig ambitiøs. Til sidst bliver det en selvopfyldende profeti og så mister jeg gnisten og går væk fra arbejdsmarkedet."

Men oftest er det arbejdspladsens fordomme omkring alder, der gør det rigtigt svært at skifte job og endnu mere svært at lande en ny stilling, hvis man står uden arbejde. Således beskriver et par af deltagerne i min undersøgelse deres oplevelser således:

"Da jeg var i begyndelsen af 50'erne, blev jeg ramt af udflytningen af statslige arbejdspladser og måtte derfor begynde at søge et nyt job i Københavnsområdet. Heldigvis trak selve flytningen ud, så jeg nåede at finde noget, mens jeg stadig var i job. Men oplevelsen har skræmt mig noget, da jeg sendte op imod 150 ansøgninger og kun kom til samtale på under ti af dem. Tidligere var det således, at når jeg søgte ti jobs, kom jeg til samtale på ca. otte af dem. Jeg havde helt klart en oplevelse af at blive sorteret fra blot med baggrund i min alder. Og det var meget hårdt hver dag at transportere sig på job, være på job og så bruger aftenerne og weekenderne til at søge og søge og søge."

"Mange jobsamtaler og indsigt i, hvad jeg blev mødt af som 50-årig, og hvordan jeg blev opfattet gjorde at jeg træf valget - skabe mit eget drømmejob og satse. Oplevelsen i markedet var, at ledere træffer det sikre valg - og dem der ligner en selv. Ikke så modige og med fokus på at diversitet skaber innovation."

Refleksioner og anbefalinger

Selv om vi stadig kæmper med fordomme omkring alder, ser det ud til, at der måske er en bevægelse i gang, hvor der er mindre fokus på alder og mere på relevans og hvad man kan bidrage med i forhold til virksomheden.

Anbefalinger til ledelsen: Tag en dialog på de enkelte arbejdspladser omkring jeres rekrutteringsprocesser og om I er tilstrækkeligt åbne over for ansøgere, der ikke ligner jer selv – det kan eksempelvis være omkring køn, etnicitet og i dette tilfælde omkring alder. Lav nogle processer, hvor I primært fokuserer på faglige og personlige kompetencer. Suppler eventuelt rekrutteringsprocessen med nogle cases, der giver et godt indtryk af kandidaten i forhold til kravene i stillingsprofilen.

Når det gælder allerede ansatte medarbejdere så giv medarbejdere på 50+ de samme muligheder for at udvikle sig og få efteruddannelse, som I giver yngre medarbejdere. Giv dem muligheder for at tale karriereudvikling indenfor virksomheden – ikke bare nedtrapning. Mange

medarbejdere i deres 3. karriere har massere af ambitioner og lyst til at prøve sig selv af på nye områder. Oveni har de erfaringer, som yngre medarbejdere i sagens natur ikke har opnået endnu.

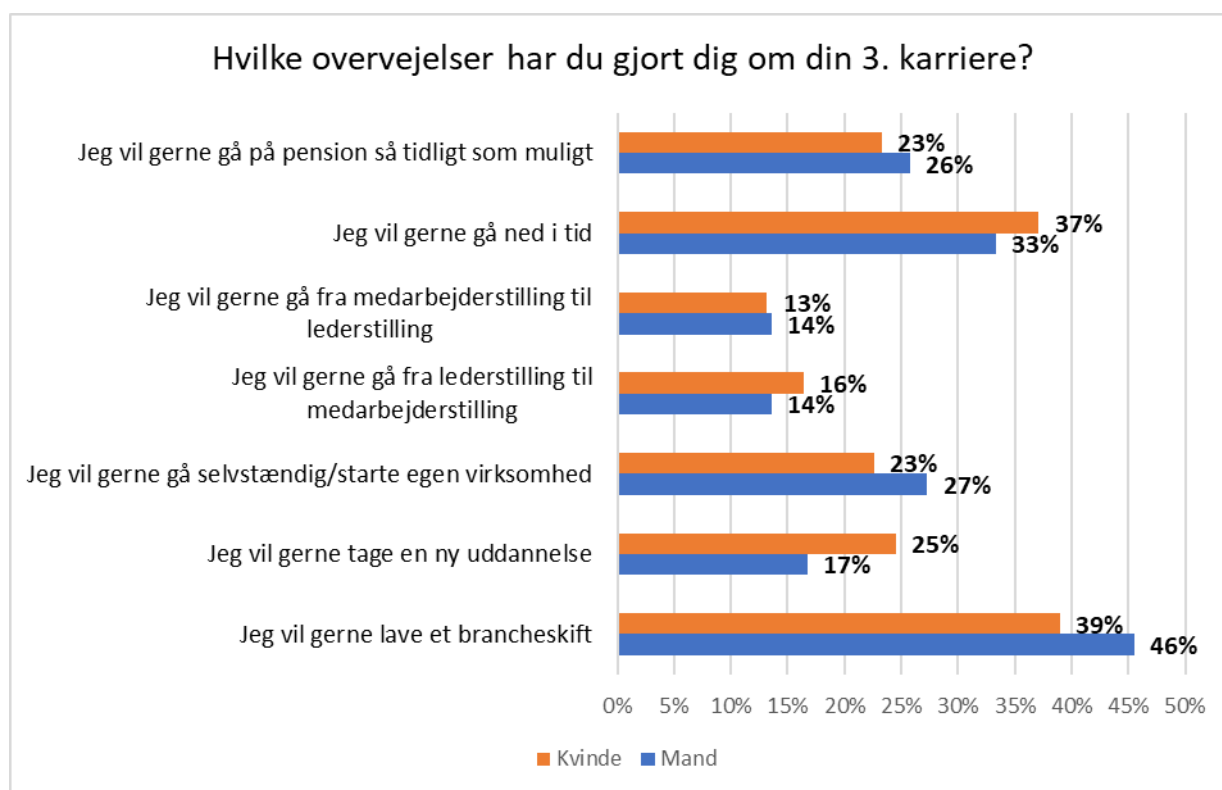
Anbefalinger til den enkelte: Det vigtigste du kan gøre for at imødegå eventuelle udfordringer omkring din alder er ved at forblive relevant. Det handler om at sørge for at følge med og tilegne dig ny viden indenfor dit fagområde.

Kønsspecifikke forskelle

På langt de fleste parametre i spørgeskemaundersøgelsen ligger mænd og kvinder på linje. Der er dog enkelte områder, hvor de prioriterer forskelligt i forhold til deres 3. karriere.

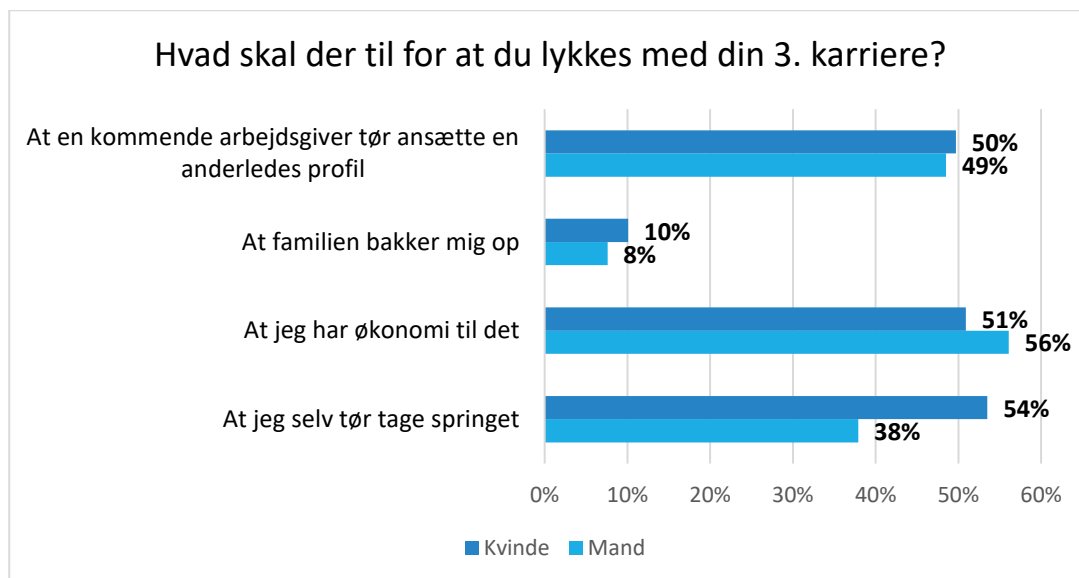
Tilsyneladende har kvinderne større appetit på at tage en ny uddannelse i forbindelse med deres 3. karriere. Hver 4. kvinde vil gerne tage en ny uddannelse mod kun hver 6. af mændene.

Til gengæld har mændene (46%) lidt større mod på at foretage et brancheskift end kvinderne (39%).



Kilde: Susanne Teglkamps spørgeskemaundersøgelse fra 2024.

Generelt skal kvinderne mobilisere noget mere mod til at lave et skifte i forhold til deres 3. karriere. Således fremhæver 54% af kvinderne modet til at turde tage springet mod kun 38% af mændene.



Kilde: Susanne Teglkamps spørgeskemaundersøgelse fra 2024.

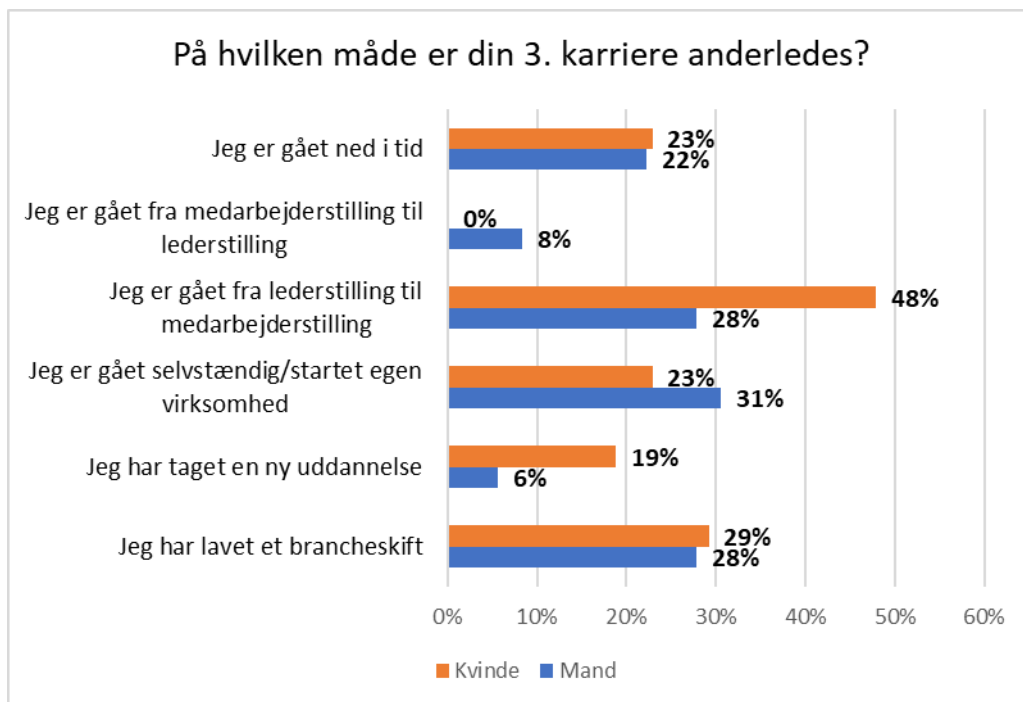
Kvinder træder et skridt ned og uddanner sig – mænd bliver ledere eller starter selvstændigt

I forhold til dem der rent faktisk har taget hul på deres 3. karriere, er der nogle lidt større og mere signifikante forskelle mellem mænd og kvinder.

Ingen kvinder har gået fra en medarbejderstilling til en lederstilling i deres 3. karriere – det har 8% af mændene. Til gengæld er der langt flere kvinder end mænd, der vælger at træde et skridt ned fra lederstilling til medarbejderstilling. Næsten halvdelen af kvinderne (48%) har valgt at steppe ned mod kun godt hver fjerde mand (28%).

Der er også en lidt større andel af mænd (31%) der vælger at starte selvstændig/egen virksomhed mod lidt færre af kvinderne (23%)

Endelig ser det også ud som om, at kvinder har langt større appetit på at tage en ny uddannelse. Hver femte kvinde har i forbindelse med deres 3. karriere taget en ny uddannelse mod kun hver 16. mand.



Kilde: Susanne Teglkamps spørgeskemaundersøgelse fra 2024.

Fakta om rapporten

Analysen og rapporten er gennemført af Susanne Teglkamp.

Susanne Teglkamp er uddannet jurist og reserveofficer og har siddet i lederstillinger i både det offentlige og det private, inden hun blev selvstændig ledelsesrådgiver.

Rapporten bygger på følgende data:

- En spørgeskemaundersøgelse foretaget i januar måned 2024 med 347 respondenter.
- Interview af 22 personer, som har deltaget i spørgeskemaundersøgelse i januar/februar måned 2024.
- En LinkedIn undersøgelse om Hvad man har tænkt sig at bruge den sidste 3.del af sit arbejdsliv til. Undersøgelsen blev gennemført i oktober 2023 med 496 deltagere.
- En LinkedIn undersøgelse om Hvad der er den primære årsag til, at man kunne tænke sig at lave karriereskift i den sidste 3. del af ens arbejdsliv. Undersøgelsen blev gennemført i januar 2024 med 460 deltagere.
- En LinkedIn undersøgelse om Hvor mange, der har oplevet, at der er blevet ansat en ny medarbejder over 60 år. Undersøgelsen blev gennemført i januar 2024 med 757 deltagere.

Februar 2024.