

De mest erfarne er de mindst attraktive på arbejdsmarkedet – både som kollega og leder

Det kan være svært at være blandt de mest erfarne på arbejdsmarkedet i Danmark. Selvom det går godt med beskæftigelsen for de ældste på arbejdsmarkedet, er der stadig problemer: I Danmark halter vi efter Norge og Sverige på beskæftigelsen blandt 60+, ligesom der er en tendens til øget langtidsledighed blandt de mest erfarne. Blandt Djøfs medlemmer kan vi samtidig se, at de erfarne er overrepræsenterede, når der sker fyringsrunder i det offentlige, ligesom hvert sjette medlem over 55 har oplevet negativ forskelsbehandling pga. alder.

En ny undersøgelse af Epinion for Djøf viser nu, at lønmodtagere, dvs. både medarbejdere og ledere, hellere vælger yngre kandidater end ældre, når de skal vælge ny kollega. Undersøgelsen viser samtidig, at lønmodtagere vurderer, at der ikke er lige adgang til det danske arbejdsmarked for alle uagtet alder, på trods af at begge grupper vurderer, at de ældre lønmodtagere bidrager med vigtig viden og erfaring.

1.046 lønmodtagere med og uden ledelsesansvar er i undersøgelsen blevet bedt om at vælge mellem forskellige kandidater som ny kollega, herudover er 461 medarbejdere uden ledelsesansvar også blevet spurgt til, hvem de foretrækker som leder. Undersøgelsen har til formål at klarlægge hvilke karakteristika, der får folk til at vælge eller fravælge en bestemt kandidat.

Analysen viser, at

- Alle aldersgrupper anser de ældste kandidater som de mindst attraktive potentielle nye kollegaer.
- Både ledere og medarbejdere foretrækker kollegaer, som er 37 år eller 45 år.
- Tendensen er den samme, når vi udelukkende ser på, hvem lønmodtagerne uden ledelsesansvar foretrækker som leder. Der er dog også indikationer på, at medarbejderne hverken vil have en leder, som er for gammel eller for ung, da de i undersøgelsen foretrækker en lederprofil på 45 år.
- To ud af tre af alle de adspurgte mener, at yngre personer har bedre adgang til det danske arbejdsmarked. De vurderer derfor grundlæggende alder som en diskriminerende faktor.
- Opfattelsen af yngre og ældre medarbejdere er generelt den samme uanset, om man er lønmodtager med eller uden ledelsesansvar. Generelt mener 4 ud af 5, at seniorernes erfaring er vigtig på arbejdsmarkedet. Ligeledes svarer blot 10 pct. af lederne og 8 pct. af medarbejderne, at ældre medarbejdere har flere sygedage.

Djøf mener

Undersøgelsen bekræfter endnu engang, at alder kan være en hæmsko på arbejdsmarkedet i Danmark. Selvom det går godt med beskæftigelsen for alle grupper – inklusive de mest erfarne – er undersøgelsen et klart vidnesbyrd om, hvorfor de mest erfarne tilkendegiver i flere undersøgelser, at de oplever diskrimination. Undersøgelsen taler for sig selv og viser klart, at negativ bias mod de ældre desværre ligger i mange af os.

Djøf mener, at vi bør gøre op med fordomme om de mest erfarne. Og netop derfor har Djøf selv taget initiativ til kåringen Bedst over 60, som hylder de erfarne på arbejdsmarkedet. Den endelige Bedst over 60-kåring offentliggøres i starten af december på bedstover60.dk.

Undersøgelsen kalder i høj grad på politisk handling. Djøf mener, at der skal tages politisk ansvar for en målsætning om, at vi på sigt indhenter Norge og Sveriges beskæftigelsesgrad for befolkningen over 60.

Konkret bør der tages initiativ til en national handlingsplan med fokus på arbejdspladserne, viden og fordomme, kompetencer og mobilitet. I relation til undersøgelsens resultater er det tydeligt, at der skal arbejdes særligt med fordomme. Her anbefaler Djøf konkret, at der nedsættes et videnscenter efter norsk forbillede, som kan analysere og punktere fordomme om de erfarne på arbejdsmarkedet.

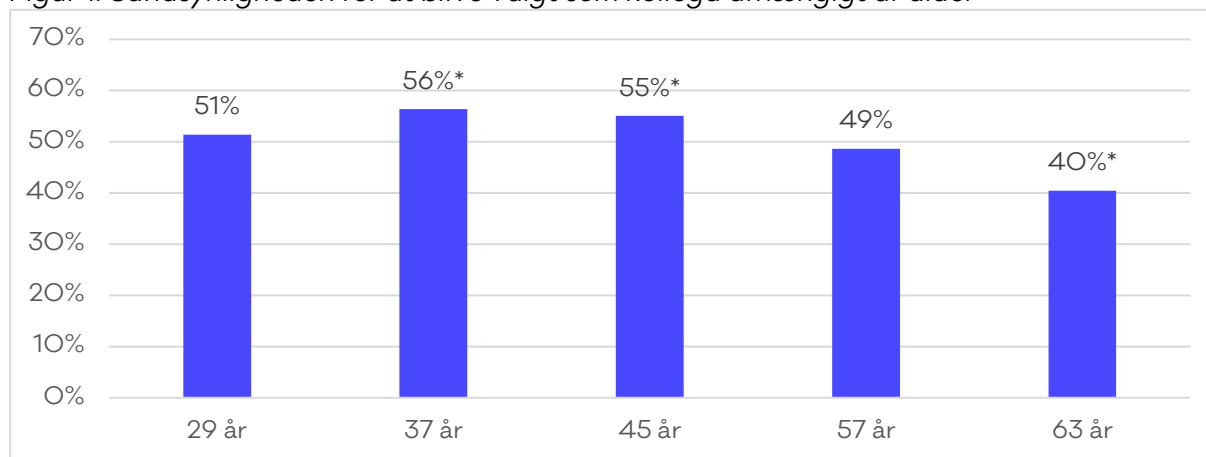
Resultater

Epinion har gennemført en stor spørgeskemaundersøgelse blandt lønmodtagere på det danske arbejdsmarked via et webpanel for Djøf. I alt er der registreret 1.507 besvarelser fra lønmodtagere i alderen 15 år eller derover. 1.006 af besvarelserne er indsamlet blandt lønmodtagere, der ikke er ansat med ledelses- eller personaleansvar, mens de resterende 501 spørgeskemabesvarelser er indsamlet blandt lønmodtagere, der som en væsentlig del af deres arbejdsfunktion har ansættelse og afskedigelse af medarbejdere samt ledelse og fordeling af arbejdet mellem medarbejdere. Data er indsamlet fra 11. august til og med den 22. august 2022.

I undersøgelsen er lønmodtagerne blevet bedt om at vælge mellem forskellige medarbejderprofiler, i et såkaldt surveyeksperiment. Disse medarbejderprofiler er bl.a. beskrevet ud fra deres alder. Nedenfor ses den forudsagte sandsynlighed for at blive valgt som kollega givet ens alder, alt andet lige. Da der ofte er en tæt sammenhæng mellem alder og erhvervs erfaring, er der sat en begrænsning på de forskellige aldersgruppers erhvervs erfaring, se mere herom i metodeafsnittet. Hvis alder ikke spillede en rolle i sandsynligheden for at blive valgt som kollega, burde tallet for alle alderskategorier ligge på 50 procent.

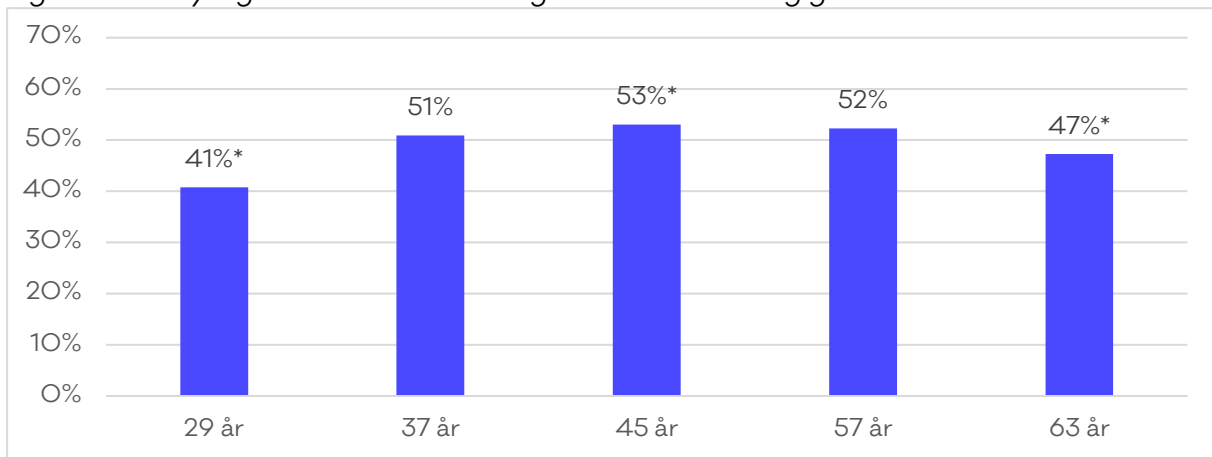
Herfra kan det konkluderes, at lønmodtagere generelt foretrækker at være kollega med personer, som er 37 år eller 45 år, da sandsynligheden for at blive valgt ligger på hhv. 55 og 56 procent. Derimod bliver 63-årige personer systematisk fravalgt af både medarbejdere og ledere, da sandsynligheden for at blive valgt kun ligger på 40 procent. Dette resultat nuanceres ikke ved at tage højde for lønmodtagernes egen alder, da lønmodtagere uanset alder fravælger 63-årige. Lønmodtagere over 55 år har dog en tendens til også at fravælge medarbejdere på 29 år.

Figur 1. Sandsynligheden for at blive valgt som kollega afhængigt af alder



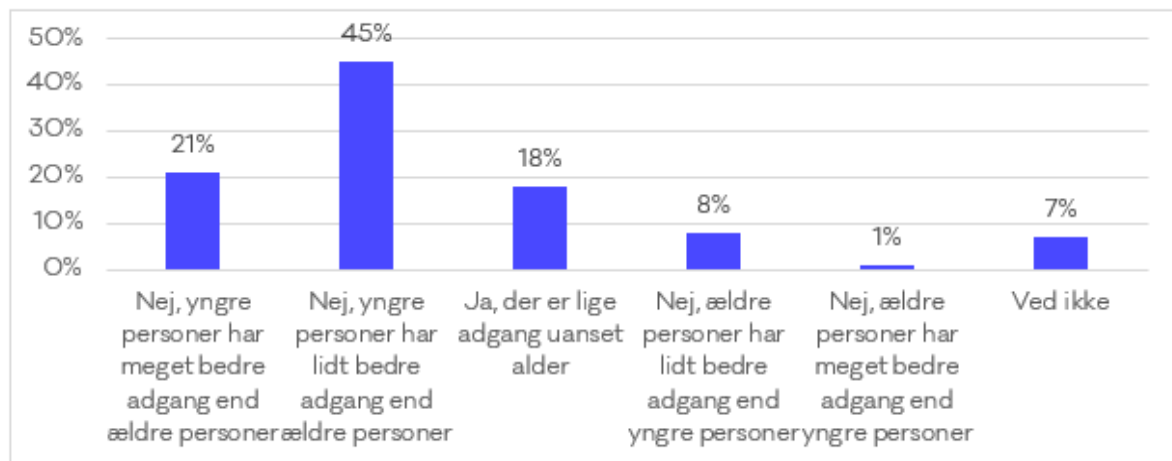
Lønmodtagere uden ledelsesansvar er også blevet bedt om at vælge, hvem de foretrækker som leder. På samme måde som medarbejderprofilerne, er disse lederprofiler blevet beskrevet ud fra en række karakteristika – blandt andet alder. Nedenfor ses det, at lønmodtagerne generelt foretrækker lederprofiler, som er 45 år. Omvendt fravælger lønmodtagere både ledere, der er 63 år, men også ledere, som er 29 år. Således har lønmodtagere uden ledelsesansvar altså en præference for, at deres leder ikke er for ung, men heller ikke for gammel.

Figur 2. Sandsynligheden for at blive valgt som leder afhængigt af alder



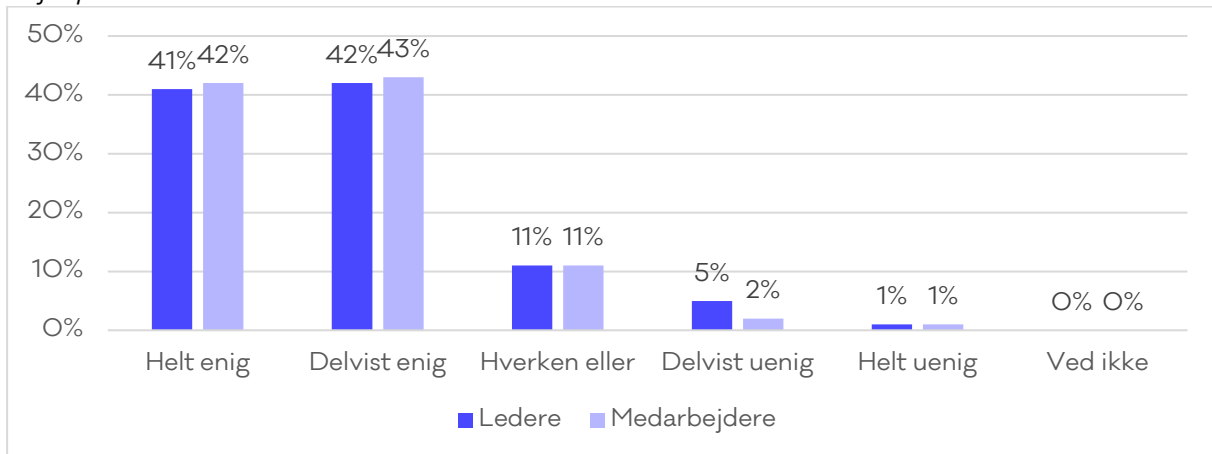
Samlet set er der to ud af tre lønmodtagere, både ledere og medarbejdere, som mener, at yngre personer har bedre adgang til det danske arbejdsmarked:

Figur 3. Mener du, at der er lige adgang til det danske arbejdsmarked uanset alder?



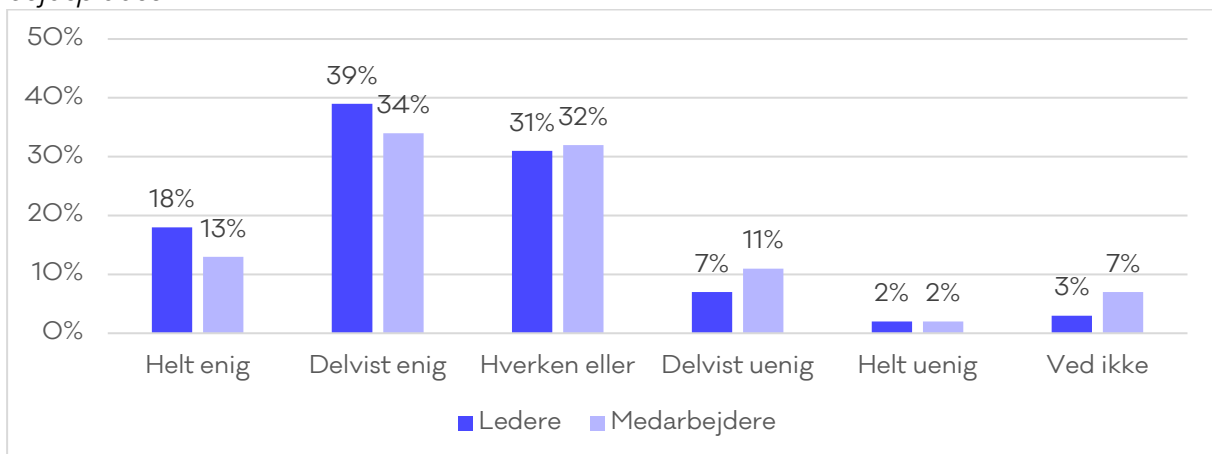
Både blandt ledere og medarbejdere er der en anerkendelse af ældre medarbejders erfaring. Resultaterne viser, at fire ud af fem lønmodtagere er helt eller delvist enige i, at ældre medarbejders erfaring er vigtigt for at skabe stabile arbejdspladser.

Figur 4. Holdninger til, hvorvidt ældre medarbejderes erfaring er vigtigt for at skabe stabile arbejdspladser



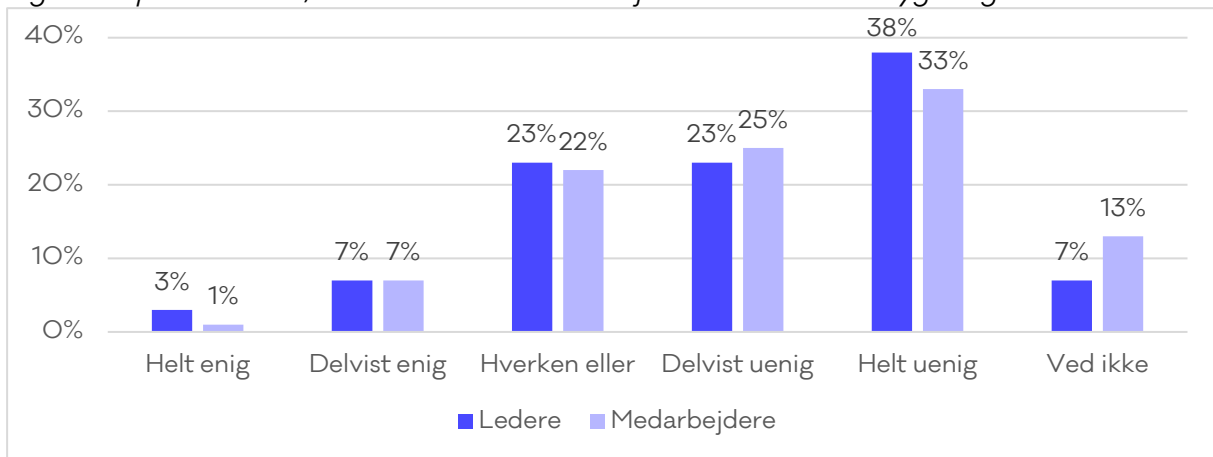
Lønmodtagere er mere splittede om, hvorvidt ældre medarbejdere er motiverede for at yde en ekstra indsats på arbejdspladsen. Samlet set er det ca. hver anden lønmodtager, som er helt eller delvist enig i det udsagn. Lønmodtagere med ledelsesansvar mener i højere grad end lønmodtagere uden ledelsesansvar, at ældre medarbejdere er motiverede for at yde en ekstra indsats.

Figur 5. Opfattelse af, om ældre medarbejdere er motiverede for at yde en ekstra indsats på arbejdspladsen



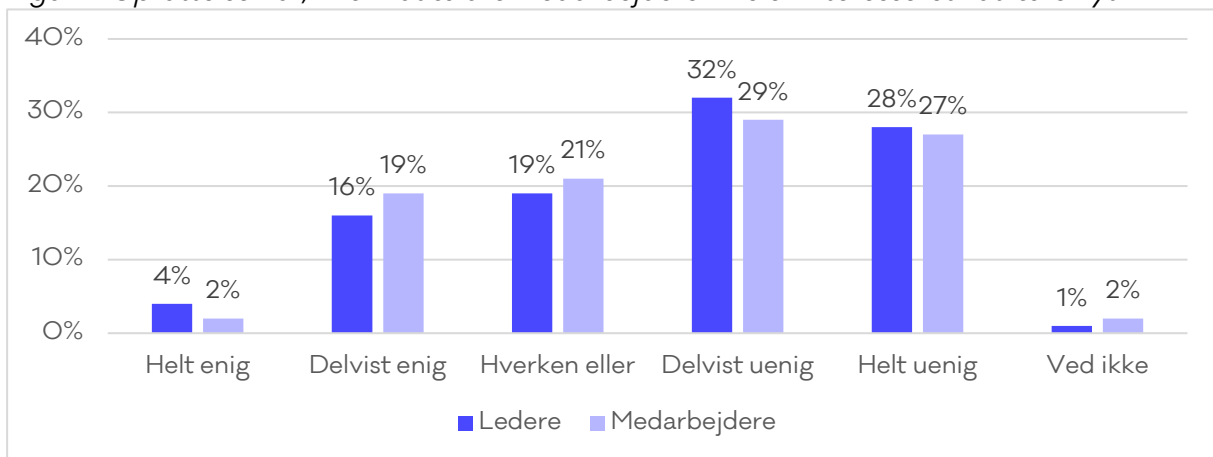
Lønmodtagere er generelt uenige i, at ældre medarbejdere ofte har flere sygedage. 38 pct. af lederne i undersøgelsen er helt uenige i, at ældre medarbejdere ofte har flere sygedage, hvorimod 33 pct. af lønmodtagerne uden ledelsesansvar er helt uenige i udsagnet. Bemærk dog, at 13 pct. af lønmodtagerne uden ledelsesansvar angiver, at de ikke ved, om ældre medarbejdere ofte har flere sygedage.

Figur 6. Opfattelsen af, hvorvidt ældre medarbejdere ofte har flere sygedage



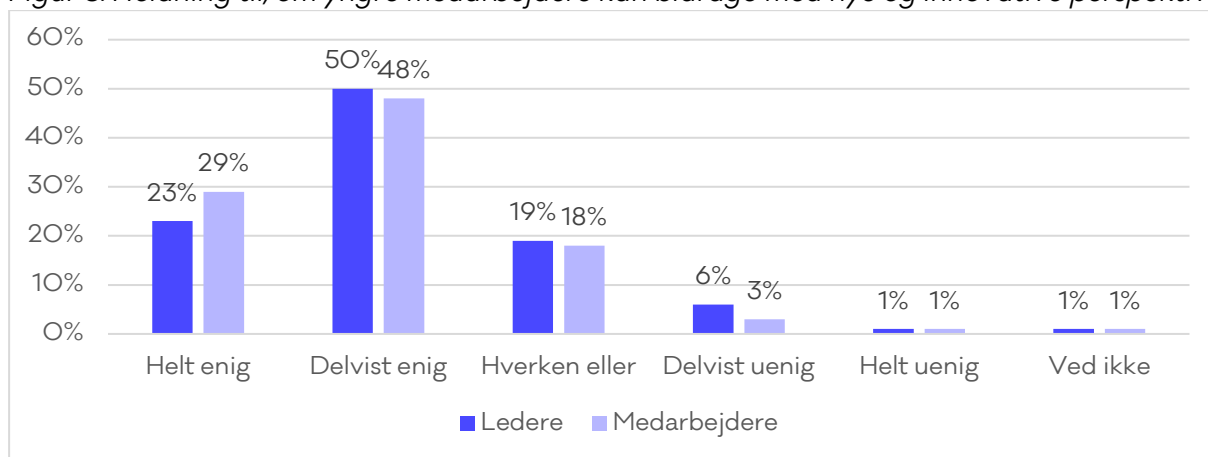
Danske lønmodtagere er overvejende uenige i, at ældre medarbejdere ikke er interesseret i at lære nyt. Henholdsvis 21 pct. af medarbejderne uden ledelsesansvar og 20 pct. af lederne er helt eller delvist enige i udsagnet.

Figur 7. Opfattelsen af, hvorvidt ældre medarbejdere ikke er interesseret i at lære nyt



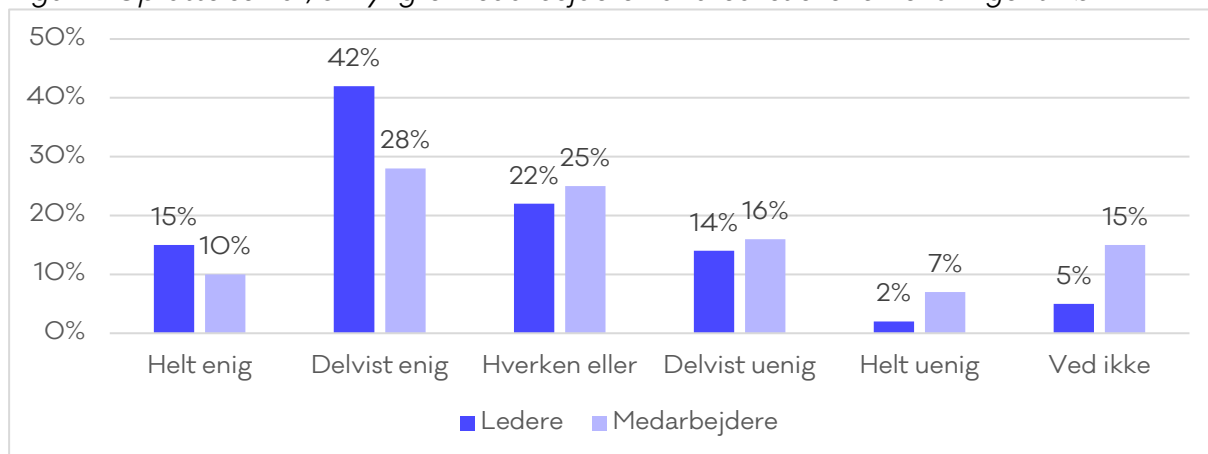
Når det kommer til yngre medarbejdere, så er lønmodtagere mest enige i, at yngre medarbejdere kan bidrage med nye og innovative perspektiver. 73 pct. af ledere og 77 pct. af medarbejdere uden ledelsesansvar er enige i udsagnet.

Figur 8. Holdning til, om yngre medarbejdere kan bidrage med nye og innovative perspektiver



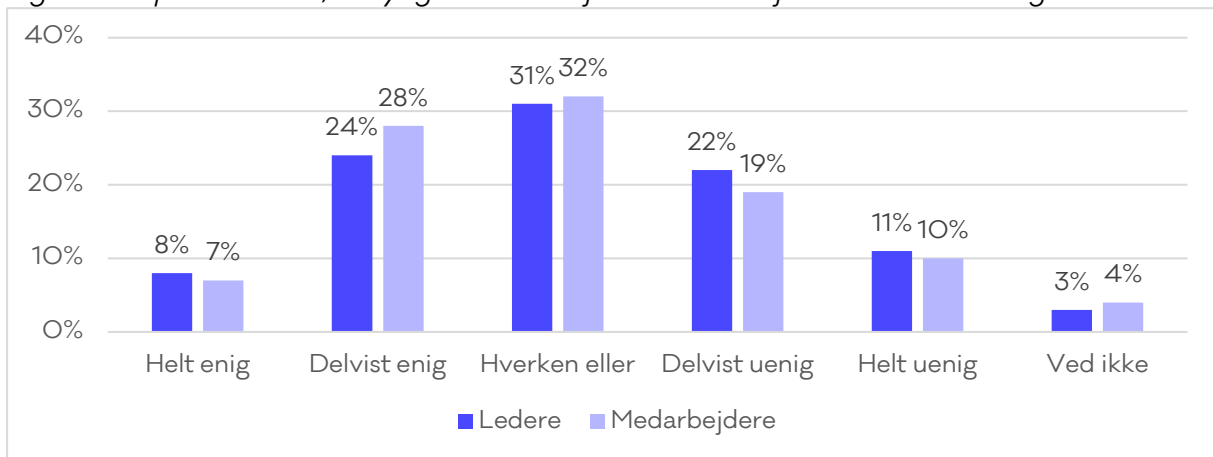
Til gengæld adskiller lønmodtagerne sig mest, når det kommer til deres opfattelse af yngre medarbejders forventninger til løn. Blot 38 pct. af lønmodtagerne er helt eller delvist enige i, at yngre medarbejdere har urealistiske forventninger til løn, hvorimod hele 57 pct. af ledere i undersøgelsen er helt eller delvist enige i udsagnet. Der er samtidig en væsentlig andel blandt lønmodtagere uden ledelsesansvar, der svarer, at de ikke ved, om yngre medarbejdere har urealistiske forventninger til løn – formentlig fordi de ikke sidder med i ansættelses- og lønprocesser.

Figur 9. Opfattelsen af, om yngre medarbejdere har urealistiske forventninger til løn



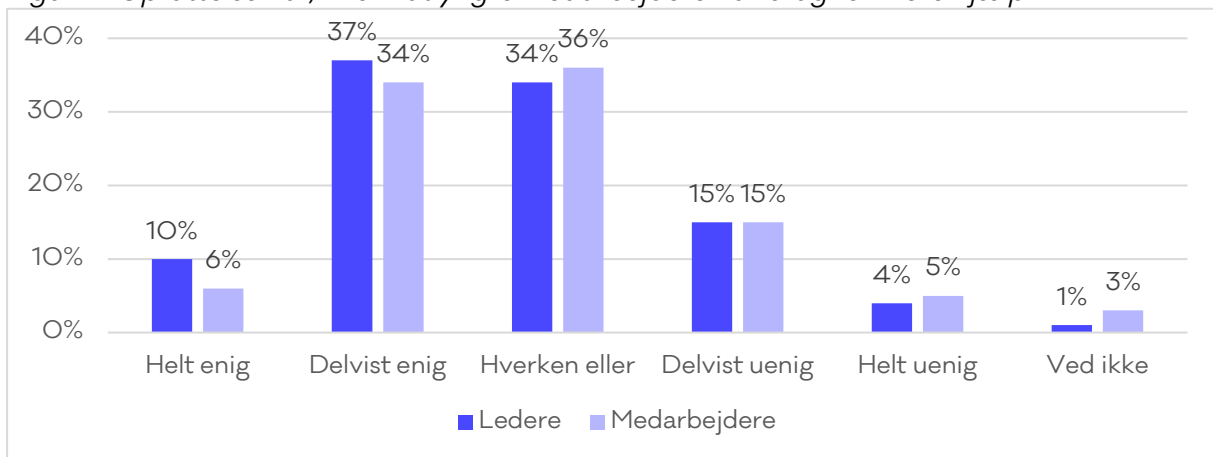
Omkring en tredjedel af lønmodtagere er enige i, at yngre medarbejdere kan arbejde flere timer om ugen. De fleste lønmodtagere svarer dog, at de hverken er enige eller uenige med udsagnet.

Figur 10. Opfattelsen af, om yngre medarbejdere kan arbejde flere timer om ugen



Ledere ser i lidt højere grad, at yngre medarbejdere har brug for mere hjælp. Her er det 47 pct. af ledere, der er helt eller delvist enige i udsagnet, hvorimod 40 pct. af medarbejdere uden ledelsesansvar er enige i, at yngre medarbejdere har brug for mere hjælp. Der er dog stadig en stor andel af lønmodtagerne, der er hverken enige eller uenige i udsagnet.

Figur 11. Opfattelsen af, hvorvidt yngre medarbejdere har brug for mere hjælp



Metode

Datagrundlaget består af 1.507 besvarelser fra lønmodtagere i Danmark. Både lønmodtagere uden ledelsesansvar og lønmodtagere med ansvar for at ansætte og afskedige medarbejdere samt lede og fordele arbejdet mellem medarbejdere, har deltaget i undersøgelsen. Fordelingen inden for lønmodtagere ser således ud:

Tabel 1. Fordeling af svar mellem ledere og medarbejdere

Stillingskategori	Antal svar
Ledere	501 besvarelser
Medarbejdere	1.006 besvarelser

Data er vejlet efter de nyeste populationsfordelinger fra Danmarks Statistik, og stikprøven kan derfor betragtes som repræsentativ for lønmodtagere i Danmark på parametrene køn, alder og region. Se nedenfor:

Tabel 2. Fordeling af svar mellem ledere og medarbejdere

Køn	Andel
Mand	52%
Kvinde	48%
Alder	
15-24 år	15%
25-34 år	21%
35-44 år	19%
45-54 år	22%
55-64 år	19%
65 år eller derover	4%
Region	
Nordjylland	10%
Midtjylland	23%
Syddanmark	20%
Hovedstaden	33%
Sjælland	14%

Udover traditionel spørgeskemateknik benytter undersøgelsen sig af et eksperimentelt design – navnlig et conjointeksperiment. Med et conjointeksperiment kan vi undersøge en valgsituation, hvor flere faktorer er tilstede samtidig. Metoden er derfor god til at afdække diskrimination, hvor flere faktorer potentielt spiller ind samtidig, og hvor nogle faktorer spiller en latent rolle. Eksperimentet præsenterer respondenterne for en række valg mellem potentielle medarbejdere og ledere. Ved at sammenligne respondenternes valg, kan vi finde ud af, hvor meget eksempelvis alder påvirker tilbøjeligheden til at vælge medarbejderen eller lederen – og hvordan karakteristikken påvirker f.eks. yngre og ældre personer forskelligt.

Hver arbejdsprofil sammensættes af tilfældige karakteristika fra tabel 3. Det vil altså sige, at der som udgangspunkt er den samme sandsynlighed for, at en medarbejder- eller lederprofil bliver fremstillet med en alder på 29 år som, at medarbejder- eller lederprofilen fremstilles med en alder på 63 år. Fordi beskrivelserne af profilerne varierer tilfældigt, er det muligt at estimere den kausale effekt af f.eks. alder på lønmodtagernes valg af kollegaer eller ledere.

Det er vurderet, at det dog er meget tæt på *umuligt*, at en 29-årig skulle have mere end tre års erfaring. Der er derfor sat en restriktion på, hvor mange års erfaring de respektive aldersgrupper kan have. Det er vigtigt for at bibeholde realismen i valgsituationen overfor respondenterne, men restriktionen betyder også, at den gennemsnitlige erhvervs erfaring varierer inden for hver alderskategori. Det betyder også, at respondenterne er blevet præsenteret for fx 57- og 63-årige kandidater med 3 års erfaring.

Tabel 3. Karakteristika for medarbejder- og lederprofiler i conjointeksperimentet

Navn	Majoritetsnavn (mand)
	Majoritetsnavn (kvinde)
	Minoritetsnavn (mand)
	Minoritetsnavn (kvinde)
Sprog	Dansk
Alder	29 år
	37 år
	45 år
	57 år
	63 år
Relevant erhvervs erfaring (medarbejdere) / relevant ledelses erfaring (ledere)	Under 1 år
	3 år
	6 år
	9 år
	12 år
	Over 15 år
Arbejdsform	Arbejder helst sammen med andre gennem samtale og handling
	Arbejder helst alene gennem tænkning og refleksion
Informationssøgning	Fokuserer mest på fakta og detaljer i sin læsning af nyt materiale
	Fokuserer mest på muligheder og det store billede i sin læsning af nyt materiale
Måde at træffe beslutninger	Baserer oftest sine beslutninger på logik og objektive overvejelser
	Baserer oftest sine beslutninger på menneskelige behov og værdier
Livsstil	Organiseret og kan bedst lide at planlægge tingene
	Spontan og kan bedst lide at holde mulighederne åbne

Profilerne er blevet vist i par af to, hvor respondenterne har været nødt til at vælge én af de to profiler. Hvis de ikke tillægger alder nogen betydning, vil vi på forhånd forvente, at hvert niveau af alder har en forudsagt sandsynlighed på 0.5 (=50 pct.) – altså tilfældigt. Dette implicerer, at en

forudsagt sandsynlighed over 50 pct. betyder, at et givent niveau af alder foretrækkes, hvorimod en sandsynlighed under 50 pct. indikerer, at profiler med et givent niveau af alder generelt fravælges.