

## 50 + og senkarrieren

*Af Susan Eklund, kultursociolog og coach*

Du har haft et langt arbejdsliv, har rundet de 50 eller 60 år, og du tænker ind imellem over, hvordan de næste år i jobbet vil forme sig for dig. Din senkarriere!

- Du er kompetent på mange måder, fagligt, digitalt, personligt og socialt.
- Du ønsker måske at fortsætte på fuld- eller deltid eller helt at stoppe.
- Du overvejer måske at finde nye jobfunktioner og arbejde med det, du er god til.
- Du ved med dig selv, hvad det vil sige at klare sig godt, at slå til og måske ikke at slå til.
- Du kan dog komme i tvivl, om det er dig, der vil være brug for i de kommende år.
- Du grubler indimellem over, hvad du vil bruge den frie tid til efter arbejdslivet.
- Du står måske allerede med en fratrædelse i hånden – enten frivilligt eller ufrivilligt.

Kan du genkende dig selv på nogle af punkterne? Så læs videre.

### Hvad brænder du for?

Vores arbejdsliv har formet sig på mange forskellige måder. Var det vigtigt at specialisere sig og blive ekspert, eller var det at stige i graderne og få magt? Var det vigtigt at lære nyt og udvikle sig personligt, eller var det at skabe nye projekter og være selvstændig?

Den ene karriereretning er ikke mere rigtig end den anden. Men hver især har vi haft et arbejdsliv, som var præget af normer, sociale vilkår og forventninger til os selv. Vi har haft nogle forestillinger om den ideelle karriere, og vi har kigget med bestemte briller på dét, vi mente, der var "det rigtige arbejdsliv".

Men spørgsmålet er, om vi altid selv har anerkendt eller ér blevet anerkendt, for det vi brænder for og motiveres af med hjertet? Ligger der uudnyttede potentialer, som med fordel kan udnyttes i senkarrieren.

Ideelt set vil der være overensstemmelse mellem vores forestilling om den rigtige karriereretning (brillerne/"burderne") og de motiver, vi drives af (hjertet), men i virkelighedens verden er det langt fra tilfældet.



## Afklarende spørgsmål til dig



Hvilke forestillinger har du haft om den ideelle karriere?

Hvilke motiver har drevet dig?

Hvordan kommer det, du kan, vil og er god til (erfaringer, kompetencer, potentialer og ressourcer) bedst til udtryk på nuværende tidspunkt?

Hvad drømmer du om?

## Samfundet har brug for 50+medarbejdere

- der ved, hvad der engagerer og motiverer dem både i og udenfor arbejdslivet.

At være voksen i dag er i en ny forstand at være ung med de unge: "Som de bestandigt at skulle lære, men modsat dem at skulle gøre det ved at forny sig"<sup>1</sup>

Når du kigger tilbage, har du måske skiftet spor flere gange igennem livet. Til forskel fra dine forældre har du haft mulighed for "at danne dig på ny". Du har måske taget flere efteruddannelser, skiftet job, gjort flere karrierer, dyrket forskellige fritidsinteresser, fået nye venner og dannet nye parforhold. Livet har formet sig i en serie af bølger og skift, hvor du har fornyet dig og skabt din identitet med lige præcis *din* livshistorie og *dine* fortællinger.

Vi lever længere og får flere år som aktiv ældre. Livsbuen fra vugge til krukke bliver spændt mere ud.

Hver 4. erhvervsaktive dansker mellem 50-69 år vil gerne arbejde så længe, de overhovedet kan<sup>2</sup>.

Denne udvikling forudsætter *både* nogle arbejdsvilkår, der tilgodeser "50+arbejdskraften" og nogle medarbejdere, der genopdager og afklarar deres kompetencer, potentialer og ressourcer. Medarbejdere, der ved, hvad de brænder for, befinder sig godt i arbejdslivet.



---

<sup>1</sup> Johan Fjord Jensen: Frirum (1998), Klim, s. 73.

<sup>2</sup> Tænketanken den nye 3. alder, PFA 2018

## Her kan du læse mere om, hvad karriere er for dig

---

### En case:

"Forestil dig, at du er på vej tilbage til din arbejdsplads efter frokost. Da du nærmer dig gadehjørnet, ser du, at der er rødt lys, og du slutter dig til mængden, som venter på, at lyset skal skifte. Da du står der, hører du dele af samtaler fra folk omkring dig. Særligt en samtale mellem to personer ved siden af dig, fanger din interesse, og du lytter mere opmærksomt. Lige som lyset skifter, og mængden sætter i bevægelse, hører du en af dem sige: "Du har ret Eva, Johan har haft en succesfuld karriere. Jeg har netop hørt, at han....". Det er alt, hvad du opfatter, inden de to er så langt væk, at du ikke længere kan høre deres samtale.

Hvad tænker du, når du overvejer, hvad de havde at sige om Johan og hans succesfulde karriere? Hvad betyder "Succesfuld karriere" for dig? Betyder det, at Johan netop er blevet forfremmet til en højere stilling med mere magt, status og fordele? Eller måske tænker du, at Johan har fået en internationalt anerkendt pris som bedste ekspert på sit arbejdsområde.

En noget anderledes forestilling om Johans succesfulde karriere kan være, at det er lykkedes ham at bruge sine kompetencer på nye og spændende måder i et usædvanligt job. Eller at Johan har haft mange forskellige slags stillinger, den ene efter den anden, mange forskellige steder, f.eks. over hele verden."<sup>3</sup>

Det er altså muligt at skabe vidt forskellige billeder af Johans karriere. "Succesfuld karriere" kan betyde helt forskellige ting for forskellige mennesker. Alligevel er vi tilbøjelige til at tænke på karriere som om, vi alle havde det samme billede af, hvad en succesfuld karriere egentlig er.

## Forskellige karriereretninger



Forskning i Decision Dynamics<sup>4</sup> indikerer, at der grundlæggende findes fire forskellige karriereretninger, og at de kan kombineres til at beskrive et karrieremønster for et hvilket som helst menneske.

---

<sup>3</sup> Fra "Veje til succesfuld karriere", Center for Ledelse, [www.cfl.dk](http://www.cfl.dk)

<sup>4</sup> Decision Dynamics er videnskabeligt funderet og hviler på mere end 40 års forskning og anvendelse i praksis i en lang række organisationer. Karrieremodellen™ er allerede brugt til at profilafdække og udvikle mere end en million ansatte i hele verden. Jeg er certificeret til at anvende modellen i samarbejde med Center for Ledelse.

### **1. Ekspertretningen**

Historisk set er ekspertretningen meget gammel. Den har rødder i middelalderens lagsystem i Europa med lærling, svend og mester. At være rigtig god til at udføre en bestemt type arbejde er det væsentligste succeskriterium, og det forløber som regel over livstid med fordybelse og detaljer. Her finder vi f.eks. både akademikere og faglærte håndværkere, som identificerer sig så meget med deres job, at de ER deres karriere.

### **2. Den lineære retning**

Historisk set er den lineære karriereretning dybt forankret i de vestlige kulturværdier. At klatre op ad stigen ved egen kraft og at opnå mere magt, løn og ansvar er lig med succes (The American Dream). Mange store organisationer bygger karriereudvikling på lineære og hierarkiske termer, hvor man GØR karriere. Her finder vi mange ledere.

### **3. Den udvidende retning**

Denne karriereretning følger moderniseringen i sidste halvdel af 1900-tallet. Personen begynder sit arbejdsliv inden for et bestemt fagområde, og i perioder flytter hun/han til delvis forskellige typer af arbejde og anvender sin faglighed og erfaringer til at udvikle nye kundskaber, færdigheder og evner. Når "syvårskløen" indtræder, realiserer personen sig selv ved at OPDAGE sin karriere sidelæns og rundt i arbejdslivet. Her finder vi f.eks. konsulenter og vejledere.

### **4. Den episodiske retning**

Traditionelt set har den episodiske karriereretning slet ikke været anset for at være en karriere. I dag er den velegnet til organisationsforandringer og kriser i erhvervslivet. Her finder vi f.eks. selvstændige og projektledere, der skifter til helt nye arbejdsområder hvert andet til hvert fjerde år, og som udvikler et bredt spektrum af oplevelser. Jo større forskel, jo mere attraktivt. Retningen er diffus, og man nærmest FALDER over sin karriere, fordi man ikke kan lade være.

Ekspertkarriere eller lederkarriere er altså langt fra de eneste karriereretninger eller veje, der findes. Forskellige sociale normer er med til at skabe vores forestillinger om den ideelle karriere.

## **Forskellige karrieremotiver**

Forskningen indikerer, at der bag de fire karriereretninger ligger forskellige karrieremotiver, som driver os. Det interessante er, hvilke motiver, der har drevet eller driver dig som 50+, og om der ligger præferencer og uudnyttede potentialer, som du kan udnytte i din senkarriere.

1. Ekspertmotiver er f.eks. at være drevet af specialisering indenfor ét felt og at kunne vise sin ekspertise med pålidelighed og akkuratelse.
2. Lineære motiver er f.eks. at være drevet af konkurrence med andre om at få ting til at ske og at kunne styre mål og resultater for at vinde.
3. Udvidende motiver er f.eks. driften til at lære nyt, at udvikle sig personligt og fagligt gennem kreativitet og samarbejde.
4. Episodiske motiver er f.eks. driften mod uafhængighed og at kunne sætte nye ting i værk ved hjælp af et stort netværk.

## Hvor befinder du dig?

Regner du med at fortsætte i jobbet flere år endnu, søger du nye jobfunktioner, overvejer du nedsat tid, eller skal du helt stoppe med arbejdslivet?

Så er det en god ide at kigge på, hvad du kan og vil i senkarrieren. Jeg hjælper dig med at genopdage dine realkompetencer og potentialer og med at blive skarpere på dine retninger og motiver. Som 50+ har du fortjent at trives godt med det, du laver, der hvor du er. Jeg leverer personlige rapporter og individuelle coaching sessioner.

## Kontakt Susan Eklund

Mobil +45 2819 4809. Mail [Susan\\_Eklund@mail.tele.dk](mailto:Susan_Eklund@mail.tele.dk). [www.SusanEklundConsult.dk](http://www.SusanEklundConsult.dk).



”Jeg er selv i en moden alder sprunget ud som selvstændig, fordi jeg brænder for at støtte mennesker under forandring i arbejdslivet og i livet”.

## Baggrund

HR-specialist og personlig coach. Arbejder med karriererådgivning, kompetencetjek, erhvervs - og personlig coaching. Erfaring fra egen virksomhed, stat, kommune og private organisationer i Danmark og Grønland.

Gennemført målrettede coachingforløb med medarbejdere og ledere i Københavns Kommune, Folketinget, PFA, Coop, Cykling uden Alder og i grønlandske institutioner. Er endvidere samtalepartner i Center for Narrativ Coaching, i Sct. Nicolai Tjenesten og mentor i Det Grønlandske Hus.

Certificeret til at anvende Decision Dynamics Karrieremodel™, Jungiansk Typeindeks, Kompetencetjek og Narrativ coaching. Trained Facilitator Lego Serious Play. Universitetsuddannet Kultursociolog, lektor i voksenpædagogik og lærebogsforfatter.