

FOR UNG TIL PENSION

For erfaren til at stå stille

Din guide til et nyt arbejdsliv efter 50

Til dig, der stadig er på arbejdsmarkedet, men overvejer en ny retning. En praktisk og inspirerende guide til at vælge klogt, handle konkret og skabe et arbejdsliv, der passer til den, du er i dag.

John Mejlgren

FOR UNG TIL PENSION

For erfaren til at stå stille

Din guide til et nyt arbejdsliv efter 50

John Mejlgren

© 2026 John Mejlgren

Alle rettigheder forbeholdes.

Første udgave.

Denne bog er vejledende og erstatter ikke individuel juridisk, økonomisk eller anden professionel rådgivning.

Indhold

Forord.....	4
Sådan bruger du bogen.....	5
Indledning.....	5
Kapitel 1 · Din alder kan koste dig muligheder	8
Kapitel 2 · Måske er du ikke træt af dit fag	10
Kapitel 3 · Et godt job kan holde dig fast	12
Kapitel 4 · Du er mere end din jobtitel	14
Kapitel 5 · Find ikke dit næste job endnu	15
Kapitel 6 · Stop med at gætte	16
Kapitel 7 · Du skal kunne vise din værdi	18
Kapitel 8 · Al kommer ikke efter din alder	19
Kapitel 9 · Dit netværk afslører din mobilitet.....	20
Kapitel 10 · Prøv det, før du bygger dit liv omkring det	22
Kapitel 11 · Frygt lyder ofte meget fornuftig	23
Kapitel 12 · Måske skal du ikke højere op	25
Kapitel 13 · Det rigtige job på det forkerte tidspunkt.....	26
Kapitel 14 · De næste 90 dage	28
Øvelse 8 · Dit næste arbejdsliv på én side	29
Afslutning	31
Kilder og videre læsning.....	33
Om forfatteren	33

Forord

Denne bog er skrevet til dig, der stadig er på arbejdsmarkedet, men som indimellem tager dig selv i at tænke:

Skal jeg virkelig blive ved med det her?

Måske har du et godt job. Måske har du en fin løn, gode kolleger og en arbejdsplads, du på mange måder er glad for. Alligevel er der begyndt at dukke spørgsmål op, som ikke var der tidligere.

Hvad skal de næste 10 eller 15 år egentlig bruges på? Er der noget andet, jeg ville være bedre til? Er det for sent at skifte retning? Er min erfaring stadig attraktiv? Og hvis jeg skulle gøre noget andet, hvad skulle det så være?

Jeg har gennem mange år siddet over for mennesker midt i netop de spørgsmål. Noget af det, der har slået mig igen og igen, er, hvor ofte mennesker undervurderer deres muligheder, samtidig med at de overvurderer værdien af bare at fortsætte.

Det betyder ikke, at alle skal skifte job. Tværtimod. For nogle bliver konklusionen, at de faktisk er det rigtige sted. Men så bliver det et bevidst valg og ikke bare endnu et år, der gik.

Denne bog skal derfor ikke overtale dig til at sige op. Den skal hjælpe dig med at undersøge, om den næste del af dit arbejdsliv skal ligne den foregående.

Og hvis svaret er nej, skal den hjælpe dig med at finde ud af, hvad du gør ved det.

Sådan bruger du bogen

Du kan selvfølgelig læse bogen fra start til slut uden at lave en eneste øvelse. Men du får langt mere ud af den, hvis du arbejder med spørgsmålene undervejs.

Der er bevidst ikke en øvelse efter hvert eneste kapitel. Bogen er ikke tænkt som et kursushæfte. I stedet møder du otte øvelser, der bygger oven på hinanden.

Du begynder med dit nuværende arbejdsliv. Derefter arbejder du med din erfaring, dine styrker og dine beviser. Senere undersøger du alternative retninger, arbejdsmarkedet og mennesker, der allerede befinder sig dér, hvor du overvejer at bevæge dig hen.

Til sidst samler du det hele på én side.

Du behøver ikke kende svaret, når du begynder. Det er faktisk en fordel, hvis du ikke gør. For hele pointen er ikke at bekræfte det, du allerede tror.

Det er at blive klogere.

Indledning

Hvad nu hvis du har 12 gode arbejdsår tilbage og bruger dem på noget, du egentlig allerede er færdig med?

Der er ikke nødvendigvis noget galt med dit job. Det er måske netop problemet.

Hvis din chef var uudholdelig, lønnen elendig og arbejdet meningsløst, ville beslutningen være lettere. Så ville du vide, at noget skulle ændres.

Men hvad gør du, når jobbet egentlig er okay?

Du får din løn. Du kender opgaverne. Du ved, hvordan virksomheden fungerer, og efter mange år på arbejdsmarkedet er du sandsynligvis blevet så erfaren, at meget af det, der tidligere krævede din fulde koncentration, i dag ligger mere naturligt i hænderne.

Du kan dit arbejde. Måske lidt for godt.

For så begynder de små øjeblikke nogle gange at dukke op. Et møde, hvor du pludselig tænker: Har vi ikke haft præcis den her diskussion før? En mandag morgen, hvor der ikke er noget konkret galt, men hvor du alligevel ville ønske, det allerede var fredag. En tidligere kollega fortæller, at hun har skiftet spor, og mens du oprigtigt glæder dig på hendes vegne, mærker du måske noget andet nedenunder.

Kunne jeg også?

Det er sjældent dramatisk. Det er netop derfor, det er så let at ignorere.

Måske er du ikke kørt træt. Måske er du bare begyndt at mærke, at det arbejdsliv, der passede dig for ti år siden, ikke længere passer helt så godt.

Det er ikke nødvendigvis en krise. Det kan være et signal.

Et spørgsmål mange stiller for sent

Der er et spørgsmål, som mange først begynder at tage alvorligt, når de bliver opsagt:

Hvad vil jeg egentlig bruge resten af mit arbejdsliv på?

Det er et dårligt tidspunkt at begynde.

Ikke fordi du ikke kan finde et godt svar efter en opsigelse. Det kan du. Men fordi du samtidig skal håndtere økonomi, usikkerhed, måske vrede og et professionelt selvbillede, der lige har fået et slag.

Det er langt bedre at stille spørgsmålet, mens du stadig har et arbejde. Mens du har indkomst, ro og mulighed for at undersøge alternativer uden at skulle træffe en beslutning inden torsdag.

Denne bog handler derfor ikke først og fremmest om jobsøgning. Den handler om det, der bør komme før: at opdage, om du stadig befinder dig i det arbejdsliv, du faktisk ønsker.

Tretten år er ikke "de sidste år"

Forestil dig, at du er 54 år. Hvis du arbejder til 67, har du 13 år tilbage på arbejdsmarkedet.

Tretten år.

Prøv at gå 13 år tilbage. Hvordan så dit arbejdsliv ud? Hvilke mennesker arbejdede du sammen med? Hvilken teknologi brugte du? Hvor mange af dine nuværende arbejdsopgaver fandtes overhovedet i samme form?

Tretten år er lang tid. Lang nok til at skifte branche. Lang nok til at blive rigtig dygtig til noget nyt. Lang nok til at gå fra leder til specialist. Lang nok til at blive rådgiver, starte virksomhed, arbejde mindre eller skabe et helt nyt professionelt kapitel.

Alligevel møder jeg mennesker i begyndelsen af 50'erne, som taler, som om slutteksterne allerede er begyndt at rulle.

"Jeg tager nok bare de sidste år."

De sidste år?

Hvis du havde 13 år tilbage på dit boliglån, ville du næppe sige, at det næsten var overstået.

Perspektivet betyder noget. For det, du tror om tiden foran dig, påvirker de beslutninger, du træffer i dag. Hvis du begynder at se resten af dit arbejdsliv som noget, der primært skal holdes kørende, risikerer du også at handle sådan.

Du lærer mindre. Du tager færre chancer. Du holder mere fast. Og måske opdager du først problemet, når andre ændrer noget for dig.

Du skal ikke tilbage og være 30

Denne bog kommer ikke til at fortælle dig, at 50 er det nye 30.

Du er ikke 30. Det er faktisk en fordel.

Du ved mere. Du har prøvet mere. Du har begået flere fejl. Du har sandsynligvis bedre dømmekraft, mere selvsigt og en tydeligere fornemmelse af, hvilke mennesker og miljøer du fungerer godt i.

Men du har også mere på spil. Økonomi, status, familie, tryghed og identitet fylder ofte mere end tidligere.

Derfor kræver et karriereskifte efter 50 ikke mere motivation. Det kræver bedre beslutninger.

Det er det, denne bog skal hjælpe dig med.

Kapitel 1

Din alder kan koste dig muligheder. Men det kan din egen fortælling også.

Du finder et interessant job. Du læser opslaget én gang og derefter igen. Du kan det meste. Måske næsten alt.

Alligevel lukker du vinduet.

"De vælger nok en yngre."

Virksomheden har ikke sagt det. Rekrutteringskonsulenten har ikke sagt det. Du har sagt det.

Det betyder ikke, at frygten er opdigtet. Aldersdiskrimination findes. Nogle arbejdsgivere vil foretrække en yngre kandidat. Nogle vil tænke høj løn, mindre fleksibilitet eller kortere tid tilbage på arbejdsmarkedet.

Det ville være naivt at ignorere.

Men hvis du begynder at sortere dig selv fra, før markedet får chancen, er der opstået et nyt problem. Du er blevet medspiller i din egen begrænsning.

Du kan ikke ændre dit fødselsår

Det er værd at bruge meget lidt energi på det, du ikke kan kontrollere.

Du kan ikke ændre din alder.

Til gengæld kan du påvirke din faglige relevans, din måde at beskrive din erfaring på, dit netværk, din synlighed, din teknologiforståelse og din evne til at dokumentere resultater.

Det er dér, din energi skal ligge.

Arbejdslivet bliver ikke bedre af, at verden burde være anderledes. Det bliver bedre, når du forstår den verden, du faktisk står i, og handler klogt i den.

"Jeg har 28 års erfaring" er ikke nok

Forestil dig to mennesker.

Begge er 56 år. Begge har arbejdet i 30 år.

Den ene har gennem årene taget nye opgaver, skiftet projekter, lært nye teknologier, arbejdet med forskellige typer kunder og løbende udvidet sit udsyn.

Den anden har været stabil og dygtig, men har i store træk løst samme type opgaver i mange år.

Begge skriver: 30 års erfaring.

Men de 30 år er ikke nødvendigvis lige meget værd.

Arbejdsmarkedet betaler ikke for antal år. Det betaler for den værdi, årene har skabt.

Det kan lyde hårdt. Men det er faktisk gode nyheder.

For relevans kan du gøre noget ved.

Fra fortid til værdi

En projektleder kan sige: "Jeg har 22 års erfaring med projektledelse."

Det er korrekt, men ikke særlig interessant.

Prøv i stedet: "Jeg er særlig stærk, når komplekse projekter begynder at miste retning. Jeg får ansvar, beslutninger og interesser tilbage på plads, så projektet kan bevæge sig igen."

Samme person. Samme CV. Helt anden oplevelse.

Den første fortæller, hvad personen har lavet. Den anden fortæller, hvad personen kan gøre for mig.

Det er præcis den bevægelse, du selv skal kunne foretage. Ikke væk fra din erfaring, men ind i værdien af den.

Kapitel 2

Måske er du ikke træt af dit fag. Måske er du træt af den måde, du bruger det på.

Lars var 56, da han sagde: "Jeg skal helt væk fra salg."

Han mente det.

Han havde arbejdet med salg det meste af sit voksne liv og var blevet god til det. Rigtig god. Han kendte kunderne, markedet og de fleste konkurrenter. Han tjente godt og havde stor frihed.

Alligevel var han færdig. Det troede han i hvert fald.

Da han begyndte at undersøge, hvad han egentlig var træt af, ændrede svaret sig.

Det var ikke kunderne, forhandlingerne eller det kommercielle. Det var budgetmøderne, forecast, kvartalspresset, ledelsen af et stort salgsteam og den evige diskussion om næste måneds tal.

Det var ikke salg, Lars var træt af. Det var hans nuværende version af salg.

Det er en afgørende forskel.

Vi diagnosticerer ofte vores arbejdsliv for hurtigt

"Jeg skal have noget helt andet."

Måske. Men måske ikke.

Du kan være træt af dit arbejde, fordi du har den forkerte chef, arbejder i en kultur, der dræner dig, har for meget ansvar, for lidt ansvar eller har fået et job, der med tiden er blevet langt mere administrativt end det, du oprindeligt sagde ja til.

Hvis du ikke forstår årsagen, kan du meget let tage problemet med dig.

Ny arbejdsgiver. Ny titel. Ny computer. Samme frustration.

Det er derfor, du skal diagnosticere, før du handler.

Øvelse 1: Dit arbejdsliv lige nu

Lav tre kolonner: det du vil beholde, det du vil væk fra, og det du savner.

I den første skriver du det, der faktisk fungerer. I den anden er du konkret om det, du vil væk fra. Skriv ikke bare "stress", men eksempelvis: "Jeg vil ikke længere arbejde i en organisation, hvor alle opgaver bliver behandlet som akutte." I den tredje skriver du det, du savner: mere ro, mere faglighed, mere ansvar, mere frihed, mere variation eller mere mening.

Afslut med:

Hvis mit arbejdsliv skulle være mærkbart bedre om tre år, skulle der især være mere _____ og mindre _____.

Gem svaret. Du kommer til at bruge det igen.

Kapitel 3

Et godt job kan holde dig fast længere end et dårligt.

Henrik havde det egentlig fint.

Han havde været i samme virksomhed i 17 år. Alle kendte ham, og når noget kompliceret opstod, ringede man ofte til Henrik.

Han kendte systemerne, kunderne og historikken bedre end de fleste. Han vidste, hvorfor bestemte processer så mærkelige ud, fordi han kunne huske den beslutning, der var blevet truffet ni år tidligere.

Det føltes sikkert.

Så ændrede virksomheden strategi. Nye systemer blev indført. Flere opgaver blev automatiseret, og noget blev flyttet ud af organisationen.

Henrik blev ikke fyret. Men for første gang i mange år begyndte han at kigge ud.

Og dér opdagede han noget ubehageligt.

Han var ekstremt værdifuld dér, hvor han var. Men en stor del af værdien var bundet til virksomheden.

Intern værdi kan snyde dig

Henrik kendte næsten alle internt, men næsten ingen udenfor. Han kendte virksomhedens systemer i detaljer, men havde ikke lært de nye teknologier, markedet var begyndt at efterspørge.

Hans CV var solidt. Sidst han havde kigget på det var 11 år tidligere.

Henrik havde ikke gjort noget forkert. Tværtimod. Han havde været loyal, dygtig og stabil.

Problemet var, at han havde forvekslet to ting: at være sikker i sit job og at være mobil på arbejdsmarkedet.

Det er ikke det samme.

Det årlige spørgsmål

Forestil dig, at dit eget job bliver slået op i morgen, og at du ikke allerede har det.

Ville du blive inviteret til samtale? Har du de kompetencer, virksomheden ville efterspørge i dag? Er din teknologiske forståelse opdateret? Kan du dokumentere dine resultater? Ville din profil virke aktuel?

Hvis svaret gør dig urolig, så brug uroen. Ikke som selvkritik, men som information.

Kapitel 4

Du er mere end din jobtitel. Men kan du forklare hvordan?

Mette havde arbejdet med HR i mere end 20 år.

Da hun blev spurgt, hvad hun var særlig god til, svarede hun: "Jeg er nok ret god til mennesker."

Det er et sympatisk svar. Det er også næsten værdiløst på arbejdsmarkedet.

For hvad betyder "god til mennesker"?

Efter lidt arbejde begyndte Mette at kigge på konkrete situationer fra sit arbejdsliv: reorganiseringer, konflikter, lederskift, medarbejdere der havde mistet tilliden, og svære afskedigelser.

Der var et tydeligt mønster.

Mette var særlig stærk, når organisationer befandt sig i utrygge forandringer.

Hendes historie ændrede sig derfor fra "Jeg har arbejdet med HR i 22 år" til:

Jeg hjælper organisationer gennem svære forandringer uden at miste menneskene undervejs.

Nu kunne andre se noget. Og endnu vigtigere: Mette kunne selv se det.

Hvad kommer mennesker til dig for?

Det er et af de bedste spørgsmål, du kan stille dig selv.

Ikke hvad din jobbeskrivelse siger. Ikke hvad der står på dit visitkort.

Hvad bruger mennesker dig faktisk til?

Kommer de med konflikter, tal, kunder, projekter, kriser, struktur eller vanskelige beslutninger?

Det fortæller ofte langt mere om din professionelle kerne end din titel gør.

Øvelse 2: Fra erfaring til værdi

Skriv fem sætninger, der begynder med: "Efter mange år på arbejdsmarkedet er jeg blevet særlig god til at..."

Undgå brede ord som kommunikation, samarbejde og ledelse. Beskriv, hvad du faktisk gør.

Spørg derefter:

Hvem har brug for det her?

Hvis du kan svare godt på det spørgsmål, er du begyndt at oversætte din erfaring til markedet.

Kapitel 5

Find ikke dit næste job endnu.

Det første spørgsmål mange stiller er: "Hvad skal jeg så være?"

Det er for tidligt.

Du skal ikke finde ét svar. Du skal finde tre mulige retninger.

Den første mulighed er at beholde faget, men ændre rammen. Måske er det ikke arbejdet, men kulturen, størrelsen på virksomheden, tempoet eller ansvaret, der skal ændres.

Den anden mulighed er at bruge de samme kompetencer i en anden branche. Din branche er ikke det samme som dine evner.

Problemløsning, ledelse, analyse, relationsarbejde og dømmekraft kan ofte flyttes langt lettere, end man forestiller sig.

Den tredje mulighed er at bruge erfaringen på en anden måde. Måske skal du rådgive, undervise, arbejde interim, gå fra leder til specialist eller kombinere flere former for arbejde.

Den næste del af din karriere behøver ikke ligne den første.

Det er faktisk en af mulighederne.

Øvelse 3: Dine tre retninger

For hver retning skriver du, hvad der tiltrækker dig, hvad du tager med, hvad du mangler, hvad du endnu ikke ved, og hvad der ville få dig til at droppe idéen.

Det sidste spørgsmål er vigtigt.

En god karriereidé skal kunne tåle modstand.

Kapitel 6

Stop med at gætte. Gå ud og undersøg markedet.

Lene var 57 og havde arbejdet med kommunikation i næsten 30 år.

Hun var overbevist om, at hun ville have svært ved at finde noget nyt.

"De vil jo have nogen, der er yngre og mere digital," sagde hun.

Det lød rimeligt. Hun havde set jobannoncer med krav om AI, analytics og digitale platforme, hun ikke arbejdede med til daglig.

Så hun gjorde det, mange gør.

Hun lod være med at søge.

Problemet var bare, at hun aldrig havde testet sin antagelse.

Hun havde besluttet sig på markedets vegne.

Da hun senere gennemgik 25 konkrete jobopslag, skete der noget interessant.

Ja, digitale kompetencer fyldte. Men det gjorde strategisk kommunikation også. Stakeholder management.

Ledelsesrådgivning. Forandringskommunikation. Evnen til at skrive klart om komplekse emner.

Det var områder, hvor Lene stod stærkt.

Hun var ikke blevet irrelevant.

Hun havde et konkret kompetencegab.

Det er en helt anden udfordring.

Antagelser føles som fakta

"Jeg er for dyr."

"Min brancheerfaring er for smal."

"De vil have en yngre."

"Min profil er for bred."

Måske.

Men ved du det?

Eller har du tænkt tanken så mange gange, at den er begyndt at føles som et faktum?

Jobannoncer kan bruges til langt mere end jobsøgning. De kan bruges som markedsdata.

Find 15-20 relevante opslag og se efter mønstre. Hvilke kompetencer går igen? Hvilke værktøjer nævnes? Hvilke krav dukker op igen og igen?

Nu arbejder du ikke længere med frygt. Du arbejder med information.

Øvelse 4: Markedstesten

Vælg dine to stærkeste retninger og lav fire kolonner: det markedet efterspørger, det du allerede har, det du relativt hurtigt kan lære, og det der reelt er et problem for dig.

Afslut med:

Min antagelse før research var: _____

Det markedet faktisk viste mig var: _____

Hvis de to svar er forskellige, har øvelsen allerede gjort dig klogere.

Kapitel 7

Du skal ikke fortælle, at du er god. Du skal kunne vise det.

"Jeg er strategisk."

"Jeg er god til mennesker."

"Jeg er resultatorienteret."

Alle kan skrive det.

Erfaring bliver først stærk, når den bliver konkret.

Mette opdagede det, da hun begyndte at finde historier frem. Det var ikke et bedre tillægsord, der gjorde hendes profil tydelig. Det var beviser.

Det normale for dig kan være svært for andre

Noget af det, du er bedst til, bemærker du sandsynligvis næsten ikke længere. Det er blevet rutine.

Men rutine for dig kan være værdifuld ekspertise for andre.

Derfor skal dine resultater ud af hukommelsen og ned på papir.

Øvelse 5: Dine 10 beviser

Find 10 situationer fra dit arbejdsliv.

For hver beskriver du situationen, problemet, din konkrete handling, resultatet og den kompetence, situationen viser.

Når du har alle 10, ser du efter mønstre.

Hvis seks af historierne handler om, at du skaber ro i kaos, er det interessant. Hvis fem handler om at få mennesker til at arbejde sammen, er det interessant.

De mønstre fortæller langt mere om din værdi end en lang liste af standardkompetencer.

Kapitel 8

AI kommer ikke efter din alder. Den kommer efter arbejdsopgaver.

Thomas var 51.

Han havde ikke noget imod AI. Han havde bare ikke rigtig brug for det.

Troede han.

Så så han en yngre kollega lave et første analyseudkast på halvanden time. Thomas ville normalt have brugt det meste af en dag.

Udkastet var ikke perfekt. Thomas fandt flere fejl og nuancer, den yngre kollega havde overset.

Men pointen var umulig at ignorere.

Thomas var ikke blevet dårligere. Arbejdsformen var blevet hurtigere.

Den stærke kombination er erfaring plus teknologi

Thomas begyndte at bruge værktøjerne, og noget interessant skete.

Fordi han havde mange års erfaring, kunne han hurtigt se, når AI producerede noget, der så overbevisende ud, men ikke holdt.

Hans erfaring var stadig værdifuld. Nu blev den bare koblet til større fart.

Fremtidens konkurrence er ikke nødvendigvis ung mod gammel. Det er i høj grad mennesker, der lærer, mod mennesker, der stopper.

Du behøver ikke blive AI-ekspert.

Start med ét reelt problem.

Hvilken arbejdsopgave bruger du for meget tid på? Research? Analyse? Forberedelse? Rapportering? Første udkast?

Test, om AI kan hjælpe dig.

Relevans bygges ikke gennem store erklæringer. Den bygges gennem adfærd.

Kapitel 9

Dit netværk afslører, hvor mobil du egentlig er.

Henrik havde 1.300 forbindelser på LinkedIn.

Det så umiddelbart fint ud.

Da han begyndte at kigge nærmere, opdagede han noget. Mere end halvdelen var nuværende eller tidligere kolleger fra samme virksomhed. Mange af de øvrige havde han ikke talt med i årevis.

Han havde et stort netværk på papiret, men et langt mindre aktivt netværk i virkeligheden.

Det er ikke usædvanligt.

Vi forveksler let kontakter med relationer.

Det er ikke det samme.

Den akavede besked

Henrik besluttede sig for at skrive til en tidligere kollega, han ikke havde talt med i seks år.

Han brugte næsten 20 minutter på beskeden, slettede den og skrev den igen.

Han ville ikke lyde, som om han manglede noget.

Til sidst skrev han bare, at han var blevet nysgerrig på den branche, kollegaen var skiftet til, og om han havde lyst til en kaffe.

De mødtes ugen efter.

Der kom ikke noget job ud af det. Det var heller ikke meningen.

Til gengæld fik Henrik på en time mere konkret viden om et nyt marked, end han havde fået gennem flere ugers læsning.

Endnu vigtigere opdagede han, at det ikke var så svært at åbne døren ud til arbejdsmarkedet igen, som han havde forestillet sig.

Den første besked var den sværeste.

Netværk virker bedst, før du mangler noget

Når du pludselig står uden job, ændrer samtalen sig. Du har brug for noget.

Det kan mærkes.

Det betyder ikke, at andre ikke vil hjælpe. Men relationer er stærkere, når de er blevet holdt levende, før behovet opstår.

Tal derfor med mennesker, mens du ikke skal have noget bestemt. Vær nysgerrig. Hjælp andre. Spørg og lyt.

To relevante samtaler om måneden kan være nok til at ændre din professionelle bevægelighed markant over tid.

Øvelse 6: Fem samtaler

Find fem mennesker, der hver især kan gøre dig klogere: én der arbejder i din ønskede rolle, én der ansætter til den, én der har skiftet branche, én der arbejder i en virksomhedstype, du overvejer, og én der kender dig godt nok til at udfordre dig.

Spørg ikke kun, hvad der er godt ved rollen. Spørg også, hvad der er svært, hvad folk undervurderer, og hvad der ville gøre dem skeptiske over for en profil som din.

Du har mere brug for sandhed end opmuntring.

Kapitel 10

Prøv det, før du bygger dit liv omkring det.

Anne ville være selvstændig.

Hun havde forestillet sig det i årevis.

Friheden. Kunderne. Ingen chef.

Så testede hun det.

Rådgivningen elskede hun. Salget hadede hun. Administration sagde hende intet, og hun opdagede, at hun tænkte på næste kunde, mens hun stadig arbejdede for den nuværende.

Var eksperimentet en fiasko?

Tværtimod.

Anne fandt ud af, at hun ikke ville være selvstændig. Hun ville rådgive.

Det førte hende i retning af en konsulentvirksomhed.

Det var et bedre svar end hendes første idé.

Små eksperimenter slår store fantasier

Hvis du overvejer undervisning, så hold et oplæg. Hvis du overvejer rådgivning, så rådgiv nogen. Hvis du overvejer en ny branche, så tal med mennesker, der arbejder der. Hvis du overvejer selvstændighed, så prøv at få én kunde.

Du behøver ikke satse hele din økonomi for at lære noget. Du skal bare flytte idéen ud af hovedet og ind i virkeligheden.

Øvelse 7: Dit 30-dages eksperiment

Vælg én idé og test den.

Efter 30 dage spørger du: Hvad gav mig energi? Hvad drænede mig? Hvad overraskede mig? Hvad manglede jeg? Og vil jeg have mere af det?

Din konklusion skal være én af tre: Fortsæt. Tilpas. Stop.

Alle tre er fremskridt.

Kapitel 11

Frygt lyder ofte meget fornuftig.

Claus var 58 og havde i flere år overvejet at skifte job.

Hver gang han nærmede sig beslutningen, havde han gode argumenter for at lade være. Lønnen var god. Han kendte virksomheden. Han havde "kun" ni år til pension.

Det var måske dumt at gamble.

Alt sammen fornuftigt.

Men da han blev spurgt, hvad han konkret frygtede, kom et andet svar frem: "At jeg finder ud af, at jeg ikke længere er så god, som jeg tror."

Der var den.

Ikke økonomien. Ikke alderen.

Identiteten.

Claus var vant til at være den erfarne. Den, andre spurgte. Et jobskifte kunne placere ham et sted, hvor han ikke længere kendte alt.

Det var langt mere ubehageligt end selve jobsøgningen.

At være nybegynder efter 50 kan føles forkert

Efter mange år på arbejdsmarkedet vænner vi os til at vide noget. Vi har erfaring, kender sproget og kan læse situationerne.

Så kommer muligheden for noget nyt, og pludselig skal vi stille spørgsmål igen. Lære nye systemer. Indrømme, at vi ikke forstår noget.

Det kan føles som tilbagegang.

Men det er ofte prisen for udvikling.

Du kan ikke bevæge dig ind i noget nyt og samtidig kræve at føle dig lige så kompetent den første uge, som du gjorde efter 15 år i det gamle.

Det er et urimeligt krav.

Risikoen ved at blive

Claus havde i årevis vurderet risikoen ved at skifte.

Han havde aldrig vurderet risikoen ved at blive.

Hans fagområde var under forandring. Flere opgaver blev centraliseret. Nye teknologier kom ind. Han havde ikke opdateret sine kompetencer ret meget.

Pludselig var spørgsmålet ikke længere "Hvad risikerer jeg ved at gå?", men også:

Hvad risikerer jeg ved at blive præcis som nu?

Det er ofte dér, regnestykket ændrer sig.

Kapitel 12

Måske skal du ikke højere op.

Susanne havde nået det, hun engang drømte om.

Direktørtitel. God løn. Firmabil. 45 medarbejdere.

Hun havde bevist, at hun kunne.

Problemet var bare, at hun ikke længere ville.

Hun savnede fagligheden. Hun savnede at løse konkrete problemer og have arbejdsdage, hvor hun ikke brugte størstedelen af sin energi på budgetter, ledelsesmøder og personaleudfordringer.

Men tanken om at gå tilbage til en specialistrolle føltes forkert.

"Hvad vil folk tænke?"

Baglæns efter hvilken målestok?

Hvis Susanne fik mere energi, bedre arbejdsdage og mere af det arbejde, hun faktisk holdt af, var det så et tilbageskridt?

Eller var det bare et tilbageskridt på organisationsdiagrammet?

Det er ikke det samme.

Efter 50 bør succes måske måles med flere ting end titel: energi, frihed, faglighed, indflydelse, tid og lyst.

Det betyder ikke, at ambition forsvinder. Det betyder, at ambition kan skifte retning.

Økonomi skal være konkret

Hvis du overvejer et skifte, skal du kende dine tal.

Ikke bare din nuværende løn.

Tre tal:

Minimum: Hvad skal du mindst tjene?

Komfort: Hvad giver dig en økonomi, du er tilfreds med?

Ambition: Hvad vil du gerne tjene, hvis mulighederne er der?

Det er overraskende, hvor mange der ikke kender forskellen.

Når du gør, bliver frihed konkret.

Kapitel 13

Det rigtige job på det forkerte tidspunkt er stadig det forkerte job.

Camilla var 55, da hun blev tilbudt en rolle, hun ti år tidligere ville have sagt ja til uden at blinke.

Større titel. Mere ansvar. Markant lønstigning. Kendt virksomhed.

På papiret var det en forfremmelse.

Problemet var bare, at jobbet indebar tre til fire rejsedage om ugen.

Ti år tidligere ville hun have syntes, det lød spændende.

Nu tænkte hun på sin mand, sine voksne børn, sin gamle mor og de løbeture, hun endelig havde fået plads til i hverdagen.

Hun sagde nej.

Flere omkring hende var overraskede.

"Sådan en mulighed får man da ikke hver dag."

Netop.

Og alligevel var svaret nej.

Gamle mål passer ikke altid til et nyt liv

Vi bærer ofte gamle definitioner af succes med os.

Mere løn er bedre. Mere ansvar er bedre. En større virksomhed er bedre. En højere titel er bedre.

Men et arbejdsliv er ikke et computerspil, hvor du vinder ved konstant at gå et niveau op.

Det rigtige spørgsmål ændrer sig med tiden.

Ikke: "Er jobbet større?"

Men:

Bliver mit liv bedre med dette job i det?

Det kan give et helt andet svar.

Fire ting skal mødes

Et godt næste arbejdsliv ligger et sted mellem fire ting: det du er god til, det der giver dig energi, det nogen vil betale for, og det der passer til dit liv.

Mange karrierevalg fokuserer næsten kun på den tredje.

Hvor er jobbene? Hvad betaler de? Hvad efterspørges?

Det er nødvendigt. Men ikke nok.

Hvis arbejdet ikke passer til dit liv, kommer regningen senere.

Kapitel 14

De næste 90 dage

Du behøver ikke beslutte resten af dit liv. Du skal bare gøre de næste 90 dage klogere end de sidste 90.

Dag 1-30: Forstå

De første 30 dage handler om dig og markedet.

Du færdiggør dine tre retninger, samler dine cases, analyserer jobmarkedet og taler med mennesker.

Ved månedens udgang skal du vide mere om, hvad du vil, hvad du kan, og hvad markedet faktisk efterspørger.

Dag 31-60: Test

Nu vælger du de to stærkeste retninger.

Du gennemfører små eksperimenter, undersøger økonomien, taler med mennesker i rollerne og beder om ærlig feedback.

Målet er ikke at bevise, at idéen er god.

Målet er at forsøge at finde ud af, om den er dårlig.

Hvis den stadig ser attraktiv ud bagefter, har du noget interessant.

Dag 61-90: Vælg

Nu vælger du den stærkeste retning.

Ikke for resten af livet. Men som din næste bevægelse.

Du justerer CV og LinkedIn, så de peger fremad og ikke kun bagud. Du identificerer virksomheder og mennesker, du vil tættere på, og laver en konkret læringsplan for det, du mangler.

Og vigtigst: Du sætter en dato i kalenderen, hvor du tager stilling igen.

For planen skal ikke bare være noget, du tænker. Den skal kunne ses.

Øvelse 8

Dit næste arbejdsliv på én side

Det vil jeg have mere af

Det vil jeg have mindre af

Mine stærkeste kompetencer

De problemer jeg er særlig god til at løse

Min vigtigste retning

Mit alternativ

Mine vigtigste kompetencegab

Fem mennesker jeg skal tale med

Mit næste eksperiment

Min første handling inden for 48 timer

Afslutning

Du behøver ikke have fundet svaret

Lars troede, han skulle væk fra salg. Det skulle han ikke.

Mette troede, hun bare var god til mennesker. Hun fandt en langt skarpere professionel kerne.

Henrik troede, at hans tryghed i virksomheden også betød tryghed på arbejdsmarkedet. Det gjorde den ikke.

Thomas troede, AI var noget, andre skulle tage sig af. Han fandt ud af, at teknologien kunne gøre hans erfaring stærkere.

Anne ville være selvstændig. Det viste sig, at hun først og fremmest ville rådgive mere.

Susanne troede, mindre ansvar var det samme som at gå tilbage. Det var det ikke.

Ingen af dem fandt præcis det svar, de forventede. De fandt et bedre. Det er måske også det, du skal.

Du starter ikke forfra

Efter 50 starter du sjældent fra nul.

Du redigerer.

Noget skal med, og noget skal væk.

Din erfaring skal med. Dine gamle begrænsninger behøver ikke.

Din dømmekraft skal med. Din gamle titel behøver ikke.

Dine resultater skal med. Din forestilling om, at karrieren kun kan bevæge sig opad, behøver ikke.

Det er ikke at begynde forfra. Det er at bruge det, du allerede har lært, bedre.

Det sidste spørgsmål

Forestil dig, at du er fem år ældre.

Du ser tilbage på den periode, du står i lige nu.

Hvad vil du helst kunne sige?

Jeg tænkte meget over det, men der skete aldrig rigtig noget.

Eller:

Det var dér, jeg begyndte at tage næste del af mit arbejdsliv alvorligt.

Du behøver ikke sige op på mandag. Du behøver ikke kende hele vejen.

Men du skal gøre noget.

Det kan være én samtale, ét eksperiment, ét kursus, én ny kontakt eller én ærlig beslutning.

Et nyt arbejdsliv begynder sjældent med et dramatisk spring. Det begynder med en bevægelse.

Du er ikke færdig.

Og måske er det netop nu, du er bedst rustet til at vælge, hvad der skal komme bagefter.

Kilder og videre læsning

World Economic Forum: Future of Jobs Report 2025. Rapporten bygger på svar fra mere end 1.000 arbejdsgivere, der tilsammen repræsenterer over 14 millioner medarbejdere i 55 økonomier.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering: Brancheskift, pendling eller flytning? Nylediges overvejelser i jobsøgning, 2025.

Om forfatteren

John Mejlgren har gennem mange år arbejdet med karriererådgivning, coaching, outplacement og personlig udvikling. Han har rådgivet mennesker gennem karriereskift, opsigelser og perioder, hvor spørgsmålet ikke nødvendigvis har været "Hvordan får jeg et nyt job?", men snarere "Hvad skal den næste del af mit arbejdsliv egentlig være?"

Hans tilgang er praktisk og direkte: Retning før jobsøgning, virkelighed før ønsketænkning og handling før lange planer. Erfaring skal ikke forsvares. Den skal kunne omsættes til værdi.

Et nyt arbejdsliv begynder ikke med et spring. Det begynder med en bevægelse.

Du behøver ikke være kørt træet for at være klar til noget nyt. Mange mennesker over 50 mærker, at det arbejdsliv, der passede dem for 10 år siden, ikke længere passer helt så godt i dag.

Denne bog hjælper dig med at finde ud af, om du skal fortsætte som nu, justere din retning eller tage hul på et nyt kapitel.

Du får hjælp til at:

- forstå, hvad du egentlig vil have mere og mindre af
- omsætte din erfaring til tydelig værdi
- undersøge nye muligheder uden at satse blindt
- skabe en realistisk plan for de næste 90 dage

En ærlig, praktisk og inspirerende guide til dig, der stadig har meget arbejdsliv tilbage og gerne vil bruge det klogere.

For dig, der er for erfaren til at stå stille.

John Mejlgren

