

# SE magasinet

Udgivet af Senior Erhverv

Oktober 2012



**Læs inde i magasinet:**

***Det grå guld skinner i krisetider side 4***

***Seniorer vil have udfordringer i jobbet side 7***

***Fra DEBATTEN på DR2 til job på 30 dage side 11***

# SE Magasinet oktober 2012

SE Magasinet oktober 2012

- |         |  |
|---------|--|
| Side 3  | Leder  |
| Side 4  | Det grå guld skinner i krisetider            |
| Side 7  | Seniorer vil også have udfordringer i jobbet |
| Side 10 | Fra Debatten på DR2, til nyt job på 30 dage  |
| Side 12 | Ældre i strid modvind på arbejdsmarkedet     |
| Side 15 | 24 millioner-<br>for lidt eller for meget    |
| Side 19 | Her virker pengene                           |

Landskoordinator: Maja Krogh Thomsen, Grundtvigsvej 9, 9440 Åbybro - tlf.: 41600752 - mail: koordinator@aabynet.dk  
SE Magasinet udgives af Senior Erhverv Danmark for at orientere om foreningernes arbejde, og udkommer lejlighedsvist.  
Oplag: 3000 eks. der distribueres til SE medlemmer og samarbejdspartnere.

Redaktion: Frank R. Taarup (*ansvarshavende*), Maja Krogh Thomsen, Keld Jørgensen  
Grafisk design: Keld Jørgensen  
Fotos: Keld Jørgensen / Lasertryk / forfatterne

Trykt i samarbejde med

 LaserTryk.dk

 Senior Erhverv

# Retten til arbejde for alle aldersgrupper

## Retten til arbejde for alle aldersgrupper

### Leder



Af Majla Krogh Thomsen Landskordinator Senior Erhverv Danmark

➔ Danmark er et velfærdssamfund, som generationerne over 50 år har været stærkt involveret i at opbygge. Mange er med god grund stolte af deres indsats og rolle i den forbindelse.

#### **Situationen i 2012 er broget med hensyn til fortsat aktivt at medvirke til en positiv udvikling.**

Der er juli 2012 i alt næsten 150.000 personer ufrivilligt uden for arbejdsmarkedet, og heraf er ca. 36.000 over 50 år. Netop den aldersgruppe, som har stor andel i vores nuværende velfærdssamfund. De er sat på "stand by", og uden udsigt til et job, som de ønsker og reelt har ret til. Jobbene er der ikke, kompetencerne er til stede i rigt mål.

Mange medlemmer i Senior Erhverv har ved fælles hjælp - hjælp til selvhjælp - fået optimismen og selvværdet tilbage.

Succesraten i Senior Erhverv er 30-60 % med en geografisk spredning, og prisen pr. job er ca. 10.000 kr.

Medlemmerne i Senior Erhverv viser, at det er værdifuldt at deltage i et netværk, hvor en aktiv indsats for mange resulterer i en fortsat rolle på arbejdsmarkedet.

Retten til et arbejde generhverves, og begrebet "arbejdsret" kan ses i et nyt perspektiv.



# Det grå sk kriseti



# Det grå guld skinner i krisetider

Seniorerne på arbejdsmarkedet er ofte blevet kaldt det grå guld, og det er ikke uden grund. For den erfaring, viden, baggrund, overskud og ressourcer som seniorer har med sig er ganske værdifuld.

Af Mai Henriksen, MF (C)

➔ Krisen har ramt Danmark hårdt, men måske overraskende har det grå guld faktisk klaret sig bemærkelsesværdigt godt. Mens de fleste andre aldersgrupper på arbejdsmarkedet - ikke mindst mænd under 30 år - har oplevet en negativ udvikling, har de fuldtidsbeskæftigede over 60 år kapret 8000 job. Faktisk er hver femte arbejdende dansker i dag 55 år eller ældre - og det er en stigning på 30 procent i løbet af de seneste ti år.

**Krisen har ramt Danmark hårdt, men måske overraskende har det grå guld faktisk klaret sig bemærkelsesværdigt godt.**

Seniorernes succes er glædeligt nyt i en tid, hvor vi i den grad har brug for, at ældre medarbejdere ikke siger farvel til arbejdsmarkedet, så snart muligheden byder sig. At alle, der kan, skal bidrage, har altid været en konservativ kongstanke. Og heldigvis er tidsånden nu med os. Flere og flere ældre vil gerne bidrage, samfundsmæssigt er det nødvendigt, og virksomhederne har i stigende grad fået øjnene op for de ressourcer og kompetencer den gruppe medarbejdere besidder.

Tiderne er under forandring. Det samme er vores arbejdsliv. Hvor mønstret tidligere lå fast: først uddannede man sig, så fik man job, og så gik man på pension, varierer det i dag langt mere for den enkelte. I vores arbejdsliv gennemgår vi mange faser med vidt forskellige ønsker til at få arbejdsliv og privatliv til at fungere. Og mange har nu lyst og overskud til at arbejde, indtil de er højt oppe i årene. Ikke nødvendigvis for at få mad på bordet. Derimod driver motivation, engagement og anerkendelse værket. Det øger behovet for en livsfasepolitik med særlig opmærksomhed på trivsel og udvikling i alle perioder af arbejdslivet. Ikke mindst i forhold til de ældre.



# krisetider

Det grå guld

## → skinner i krisetider

**H**eldigvis viser nye tal fra Lederne, at over halvdelen af virksomhederne har en seniorpolitik, og endnu flere ledere mener, at det er vigtigt med særligt fokus på at få de ældre medarbejdere til at blive i virksomheden. For de kan noget særligt. Ældre ansatte kan især friste arbejdsgiverne med rutine, stærk loyalitet og lavt sygefravær. Eksempelvis er unge medarbejdere i kommunerne 35 procent mere syge end de ældste medarbejdere, og det er jo ganske tankevækkende. Under opsvinget frem mod 2008 støvsugede virksomhederne arbejdsmarkedet for arbejdskraft og ansatte derfor også mange ældre medarbejdere. Folk man måske tidligere havde været betænkelige ved at investere i, fordi man kunne forvente, at de hurtigt forsvandt igen på pension eller efterløn, viste sig hurtigt at være en værdifuld investering.

Det har været en succes i de fleste tilfælde, og derfor har virksomhederne beholdt dem - også efter at krisen skyllede ind over landet for et par år siden. Men ingen træer vokser ind i himlen, og bag den positive udvikling gemmer sig hårdt arbejde. For der er desværre stadig ældre, der oplever at blive frasorteret alene på grund af alder. Det er nemlig sjældent kvalifikationerne, der mangler. Derfor kræver det stadigt ofte en ekstra indsats at få hjulpet ældre over 50 år tilbage på arbejdsmarkedet. Her gør de 1700 medlemmer i Senior Erhvervs 24 lokalforeninger en vigtig forskel. I netværket arbejder alle frivilligt for at sikre ældre job og Danmark arbejdskraft. Indsatsen er guld værd - den støtter vi gerne.



## Vil du være med

### Gratis jobformidling

Senior Erhverv formidler  
jobs til alle brancher og  
alle stillinger helt gratis





# Seniorer vil også gerne have udfordringer i jobbet

Af Lisbeth Pedersen, SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

➔ Der er også brug for seniorerne på arbejdsmarkedet. Ud fra den senere tids medieomtale kan man få det indtryk, at krisen får virksomhederne til at fravælge de ældre arbejdstagere. Men det stemmer dårligt med vores viden om ledighed og beskæftigelse blandt forskellige aldersgrupper på arbejdsmarkedet. Lige nu er arbejdsløsheden relativt høj, og det rammer arbejdstagere i de virksomheder, der er nødt til at skære ned og dem, der har brug for at starte i et nyt job. Men arbejdstagere over 50 er ikke hårdere ramt af ledighed end de yngre, og der er ikke noget der tyder på, at efterspørgslen vil falde på længere sigt. De ældre årgange fylder mere og mere i den offentlige sektor, og efterhånden som seniorerne går på pension, kan der blive stedvis mangel på arbejdskraft. Lige nu kan der være mange, der oplever, at det er svært at få et job, men det gælder ikke kun seniorerne. Der findes virksomheder, der foretrækker at ansætte yngre arbejdstagere, men de fleste har tilsyneladende et godt blik for seniorernes kompetencer.

Virksomhedernes holdninger og forventninger til de ældre arbejdstagere fremgår af en tidligere SFI-undersøgelse. Undersøgelsen blev foretaget, da der stadig var godt gang i økonomien, så nogle af de resultater, der vedrører virksomhedernes behov for arbejdskraft, kan ikke overføres til i dag. Men den giver et indblik i arbejdsgivernes syn på seniorerne. Og det er helt overvejende positivt.





# Seniorer vil også gerne have udfordringer i jobbet

## Seniorer vil også gerne have udfordringer i jobbet

Lidt over halvdelen af virksomhederne mente, at seniorerne havde en positiv betydning for samarbejdsklimaet på virksomheden, men endnu flere gav udtryk for, at seniorernes kompetencer var vigtige for virksomheden. De ældre medarbejdere har megen generel arbejdslivserfaring, men også erfaring inden for specifikke brancher eller inden for den virksomhed og det job, de virker i. Derfor kan det være forbundet med meget store omkostninger for virksomheden at miste de erfarne medarbejdere. Mange virksomheder peger da også på, at der er god økonomi i at fastholde de ældre i virksomheden.

Virksomhederne har altså incitament til at holde på de ældre medarbejdere, de kender, men medarbejdere, de ikke kender, vil de ofte være mere forbeholdne overfor. Det tager tid at lære nye mennesker at kende og at introducere dem til virksomhedens måder at gøre tingene på. Virksomhedernes bekymring kan være, at der ikke er tid til at høste gevinsten ved oplæringsinvesteringerne, fordi de ny medarbejdere er tæt på tilbagetrækningsalderen.

Som nævnt er de ældre ikke mere udsat for ledighed end de yngre, men der er en svag tendens til, at ældre ledige er lidt længere tid om at finde nyt et job. Forskellen mellem hvor længe fx en 40-45

årig og en 55-59 årig i gennemsnit er på dagpenge eller kontanthjælp, er dog ret lille. Så virksomhederne har stadig brug for de ældre arbejdstagere, og de nyrekrutteres stadig i næsten lige så stort omfang som de yngre.

SFI-undersøgelsen viste, at virksomhederne ved rekruttering af seniorer ofte søger erfarne arbejdskraft og arbejdstagere med positiv betydning for samarbejdsklimaet. Men virksomhederne havde også forventninger til de nyansatte seniorer. De synes, det var vigtigt, at seniorerne opsøgte jobbene, at de bestrebte sig på at redegøre for deres kompetencer, og at de var omstillings- og udviklingsparate.

Man kan undertiden møde den holdning, at seniorerne er nået til et punkt i deres liv, hvor arbejdslivet bliver faset ud, fordi familie og fritidsinteresser prioriteres højere, eller fordi

seniorerne har vanskeligt ved at følge med udviklingen. Sådan er det også for nogen, men det er vigtigt at slå fast, at seniorer er lige så forskellige som andre aldersgrupper på arbejdsmarkedet. Der er nogen, der selv oplever, at de har vanskeligt ved at følge med udviklingen, og at fysiske problemer og stress gør det svært at holde fast i jobbet. Men for andre er muligheden for mere udfordrende job og for at få lov at udvikle sig i det job, de har, vigtig for lysten til at virke på arbejdsmarkedet.

**Lidt over halvdelen af virksomhederne mente, at seniorerne havde en positiv betydning for samarbejdsklimaet på virksomheden, men endnu flere gav udtryk for, at seniorernes kompetencer, var vigtige for virksomheden**





## → Seniorer vil også gerne have udfordringer i jobbet

Viden om de ældres ønsker til deres arbejdsliv finder vi fx i SFI's undersøgelse fra 2011 om tilbagetrækningsforventninger og ønsker om arbejdsmarkedsdeltagelse blandt de 55 til 70 årige. Undersøgelsen viser, at netop muligheden for flere udfordringer i jobbet spiller en rolle for seniorernes lyst til at være på arbejdsmarkedet.

I en helt ny undersøgelse fra SFI (sommeren 2012) ser vi på jobønskerne blandt de ældste på arbejdsmarkedet. I denne undersøgelse er der fokus på den gruppe, der har adgang til en tilbagetrækningsordning (folkepension eller efterløn), men som alligevel har valgt at arbejde. Hvorfor har de det, når der var andre og lettere tilgængelige indkomstmuligheder? Svaret på dette spørgsmål viser, hvad de ældste seniorer anser for vigtigt ved et arbejde. En ikke ubetydelig gruppe på omkring 30 pct. angiver, at de arbejder af økonomiske årsager. Den indkomst de kunne opnå fra folkepension/efterløn og eventuel privat pension rækker altså ikke til den ønskede levestandard. Men langt de fleste er på arbejdsmarkedet, fordi de trives godt med det. De oplever, de har et spændende arbejde (85 pct.), at de bliver værdsat (78 pct.) og at de har gode kollegaer (66 pct.). Men ikke alle har muligheden for at blive, og i den periode hvor denne undersøgelses dataindsamling er foregået peger mange på arbejdsløshed som årsag til at de ufrivilligt måtte trække sig tilbage.

Begge undersøgelser viser, at jobindholdet er vigtigt for seniorernes virkelyst. Lønnen og seniorernes økonomi er ikke uden betydning, men det er et mindretal, der arbejder alene af økonomiske årsager. Det er vigtigt at have et godt job, og for mange indebærer det også, at der er udfordringer og udviklingsmuligheder i jobbet.

Og det matcher fint arbejdsgivernes ønsker og forventninger. Man kan løbe ind i en arbejdsgiver, der opfatter seniorer som træge, eller som er bange for, at deres investeringer i kompetenceudvikling af de nyansatte seniorer går tabt, fordi efterløn og tilbagetrækning venter lige om hjørnet. Men de fleste arbejdsgivere er positive overfor at ansætte medarbejdere med erfaring, og mange seniorer møder gerne de nye udfordringer. Lige nu er der bare stor konkurrence om jobbene, men den konkurrence gælder for os alle.

### Hvis I vil vide mere:

FASTHOLDELSE OG REKRUTTERING AF ÆLDRE  
Arbejdspladsers indsats  
SFI 06:09  
Forfatter: Mona Larsen

55-70-ÅRIGES FORBLIVEN PÅ ARBEJDSMARKEDET  
Afdærd, forventninger, aftaler og kendskab til regler.  
SFI 11:13  
Forfattere: Mona Larsen, Henning Bjerregaard Bach og Lise Sand Ellerbæk

PENSIONISTERS OG EFTERLØNSMODTAGERES ARBEJDSKRAFTPOTENTIALE  
Fokus på genindtræden.  
SFI 12:15  
Forfattere: Mona Larsen, Henning Bjerregaard Bach og Anika Liversage

Køb rapporterne eller download som PDF-fil på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk)



# Fra Debatten til nyt job på 30 dage!

Af Frank R. Taarup

➔ For 63-årige Lis Vestergaard fra Albertslund var det en overraskelse og en udfordring at blive opfordret til at repræsentere Senior Erhverv i tv-programmet Debatten med Clement Kjersgaard i foråret 2012. Men, efter at have overvejet det et øjeblik, besluttede Lis sig for at acceptere udfordringen. Det skulle vise sig at være en god idé.

Lis Vestergaard er uddannet på kontor i en eksportvirksomhed, men flyttede efter nogle år til nyt job hos Statsanstalten for Livsforsikring, hvor hun kom til at arbejde i den juridiske afdeling i 19 år fra 1974 til 1992. Undervejs blev hun opfordret til at videreudanne sig og tog i årene 1987-1989 uddannelser som både advokatsekretær og juridisk assistent. Disse kompetencer dannede baggrund for et karriereskift, så hun i årene 1992-94 arbejdede hos to forskellige strafferetsadvokater. Derefter gik turen videre til job hos DIS Bygge- og Ejendomsselskab 1994-1996 og fra 1997 til KAB. Her sluttede Lis af helbreds-mæssige årsager i 2011, og måtte nødtvunget se sig placeret i rækken af arbejdsløse seniorer.

En Senior Erhverv  
GOOD NEWS historie.



Lis Vestergaard er en aktiv kvinde, der altid har suppleret arbejdslivet med frivillige indsatser både i lokalmiljøet og andre sammenhænge. Således har Lis siddet i FDB's kredsbestyrelse og nu i FDB's landsråd i alt i sammenlagt 12 år, og ligeledes som næstformand i den lokale Superbrugsens butiksråd. Lis har altid blandet sig i den lokale debat og havde stor glæde af at deltage i Albertslund Kommunes Strategi Camp, hvor politikere og borgere i fællesskab fremlagde visioner for kommunens fremtid. Som deltager i Ældregruppen er Lis stolt over at kunne sige, at denne gruppes forslag foreløbig er de eneste, der er realiseret. Udover dette engagement har Lis altid dyrket motion og vandaerobic, og har været en flittig gæst i det lokale motionscenter.

Lis rejser meget, og gerne til fjerne og eksotiske rejsemål som f. eks. Grønland, Laos, Cambodia og Vietnam. Specielt i Cambodia har hun haft oplevelser der har brændt sig ind på nethinden: mødet med de fattige børn i SOS-Børneby i Seem Riep, som på trods af deres vilkår havde et smil at sende videre, og mødet med de store tigre, som gerne lod sig klappe og kæle for. Hertil siger Lis: "men de var så også lige blevet fodret!" Lis tager gerne af sted igen til disse steder.



# Fra Debatten på DR2 til nyt job på 30 dage!



Lis rejser meget og gerne til fjerne og eksotiske rejsemål. Specielt i Cambodia har hun haft oplevelser der har brændt sig ind på nethinden. Mødet med de fattige børn i SOS-Børneby, som på trods af deres vilkår havde et smil at sende videre, og mødet med de store tigre, som gerne lod sig klappe og kæle for. Hertil siger Lis *"men de var så også lige blevet fodret"*

→ **D**a Lis Vestergaard stod uden arbejde i 2011 meldte hun sig ind i den lokale afdeling af Senior Erhverv, Vestegnen. Og vanen tro blev hun hurtigt aktiv i bestyrelsesarbejdet, og deltog med entusiasme i de forskellige jobskabende aktiviteter i foreningen. Og det var derfor også naturligt at Senior Erhvervs landskoordinator, Maja Krogh-Thomsen, i april 2012 opfordrede Lis til at deltage i Debatten med Clement Kjersgaard.

I programmet skulle Lis debattere arbejdsløshed med bl.a. Ole Sohn (SF), Joachim B. Olsen (LA), Johanne Schmidt-Nielsen (EL) og Claus Hjorth-Frederiksen (V). Foruden disse deltog også andre ledige borgere.

*"Det var en rigtig spændende debat" husker Lis, "og de andre lediges historier var gode at få forstand af, og siger en hel del om mange urimeligheder i vores system. F. eks. var der en ung pige som ikke kunne komme videre i sin uddannelse, fordi hverken hendes fagforening, jobcenter eller andre ville betale sølle 500,00 kr. for et nødvendigt hygiejne kursus. Og hun måtte ikke selv betale! Det er virkelig for usmidigt!"*

I udsendelsen berettede Lis selv om et medlem fra Senior Erhverv som så sig nødsaget til at lyve sig 10 år yngre på sit CV for at komme i betragtning til job, og i løbet af denne debat måtte Claus Hjorth-Frederiksen og de andre politikere nødtvunget bekræfte at seniorer rent faktisk bliver diskrimineret på grund af alder.

Lis Vestergaards deltagelse i Debatten medførte efter kort tid en henvendelse fra advokat Christiane Schaumburg, som var blevet imponeret af hendes optræden, og bad hende om at komme til et møde med henblik på et job. Den 31. maj, altså små 30 dage efter udsendelsen, mødtes de så på advokatkontoret i Klampenborg, og efter at konstatere at kemien var i orden spurgte Christiane Schaumburg så: *"Hvornår kan du starte?"*, og Lis kunne med tilfredshed svare: *"I morgen!"*. Den 1. juni 2012 startede Lis Vestergaard i sit nye job på advokatkontoret i Klampenborg, og et nyt afsnit i hendes karriere var begyndt. Hun har nu været i gang i godt 3 måneder, og er utrolig glad for sit job, og meget taknemmelig for at Christiane Schaumburg tilfældigvis så Debatten i TV.

Og som prikken over i'et har Lis' nye job nu medført at yderligere et Senior Erhverv medlem fra Vestegnen kommer i job på advokatkontoret, idet Stig Høgh Christensen starter med bogholderi og inkasso den 1. oktober 2012. For, som Christiane Schaumburg siger: *"Jeg vil hellere ansætte seniorer, de er stabile og man kan regne med dem!"*

# Ældre i strid mod vind på arbejdsmarkedet

## modvind på arbejdsmarkedet

Af Bjarne Hastrup, adm. direktør, Ældre Sagen

➔ Der skal ofte kæmpes ualmindeligt hårdt og længe, hvis man søger job efter 55-års alderen. Især i en lavkonjunktur. Alligevel er ledigheden blandt 55+ fortsat ikke markant højere end i andre aldersgrupper. Det skyldes først og fremmest, at ældre ledige er nogle "seje hunde", der nægter at give op, selvom kampen er hård, siger Bjarne Hastrup

Hver 5. leder er tilbageholdende overfor at nyansætte medarbejdere over 60, viser en undersøgelse fra Ugebrevet A4.

Samtidig står der 50+ på ryggen af de fleste akademikere, som afskediges i staten viser tal fra bl.a. DJØF. Og bunken med sager om aldersdiskrimination vokser i Ligestillingsnævnet. Det vrirler med eksempler på, at ældre ikke altid er i så høj en kurs som yngre på arbejdsmarkedet. Og hver eneste gang er en gang for meget!

Senest har 62-årige Maien Kruise fortalt i Politiken, hvordan hun blev fyret fra sit job i Skatteministeriet - et job, hun havde haft i 28 år. Hun er af den overbevisning, at det især var de ældre medarbejdere i Skatteministeriet, som man skilte sig af med til trods for, at regeringen gang på gang taler om det grå guld.

Det er dybt krænkende for dem, der oplever at blive sorteret fra på grund af alderen. Og det kan ende i økonomisk ruin, hvis det ikke lykkes at finde job inden dagpengeperioden løber ud. Men beretninger om aldersdiskrimination er også med til at tage en del af modet fra de mange, som står og mangler et job. Virkningerne af aldersdiskrimination spreder sig som ringe i vandet.



Bjarne Hastrup, Ældre Sagen

# Ældre i strid modvind på arbejdsmarkedet



## Ældre i strid modvind på arbejdsmarkedet

**D**e gode eksempler er en del af medicinen, hvis vi skal aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet til livs.

Jo flere det lykkes at blive ansat trods en høj alder, og jo flere som fortsætter med at have succes i arbejdslivet, selvom de er rundet både 60 og 65 år, jo sværere bliver den enkelte personaleansvarlige at opretholde en forestilling om, at de yngste altid er de bedste til jobbet.

**Heldigvis findes der arbejdsgivere, som indkalder ansøgere over 50 år til jobsamtale og som ender med at ansætte dem. Var det ikke tilfældet, ville der ikke være nogen grund til at holde liv i Senior Erhverv.**

Heldigvis findes der arbejdsgivere, som indkalder ansøgere over 50 år til jobsamtale og som ender med at ansætte dem. Var det ikke tilfældet, ville der ikke være nogen grund til at holde liv i Senior Erhverv. Og var det ikke tilfældet, så var arbejdsstyrken over 60 år ikke være vokset med ca. 100.000 siden år 2000.

Arbejdsmarkedet kommer til at stå sin prøve i de kommende år, hvor der skal findes plads til et stigende antal ældre i takt med at tilbagetrækningsalderen sættes op. Det kan blive en særdeles vanskelig øvelse at finde tilstrækkelig med jobs til at imødekomme denne udvikling, hvis lavkonjunktoren fortsætter et par år eller tre endnu. Der er udsigt til at Senior Erhverv og Ældre Sagen får nok at gøre med at understøtte og gøre opmærksom på de udfordringer, som 50+ på arbejdsmarkedet kæmper med en stund endnu.





# 2013 ER ÅRET HVOR SENIOR ERHVERV VIL VÆRE MED HELT FREMME!

## Aktive Seniorer bliver til SENIORER I BEVÆGELSE.

**S**enior Erhverv medlemmer er efterspurgte medarbejdere indenfor næsten alle brancher og job kategorier, og flere og flere virksomheder satser stort på at ansætte seniorer. Med deres erfaring og menneskekundskab tilfører de enhver virksomhed både faglige og sociale styrker, og bidrager til et godt arbejdsklima. Enhver arbejdsgiver bør indse at et godt mix af yngre og ældre medarbejdere er en fordel for virksomhedens trivsel.

Det vil Senior Erhverv gøre ekstra opmærksom på i 2013 og årene fremefter. SENIORER I BEVÆGELSE er tilbud om erfaring og kompetencer, på deltid, fuldtid eller som projektansat. Seniorerne er parate til nye udfordringer.

### Har du brug for en ny medarbejder?

Jobformidling gennem Senior Erhverv er den billigste i Danmark. Men for virksomheden er den fuldstændig gratis. Billigere kan det ikke gøres. Og heller ikke bedre.

Kontakt den nærmeste Senior Erhverv afdeling og abonnér på SE CV-kataloget, så får du hver måned en opdateret oversigt over ledige SENIORER I BEVÆGELSE, overskueligt fordelt på uddannelser og erhverv. Det er også gratis.

# SENIOR ERHVERV 2013

*Seniorer i bevægelse*

# 24 millioner -for lidt eller -for meget?



Af Frank R. Taarup formand, Senior Erhverv Sjælland Øst

➔ For nylig blev vi hos Senior Erhverv kontaktet af en journalist der havde brug for lidt baggrundsinformationer i forbindelse med en artikel om arbejdsmarkedet. I samtalen løb spurgte han bl.a. om *"hvorfør i alverden staten skulle støtte ledige seniorer med et beløb på 24 mio. kroner, over 4 år, for at få dem i arbejde igen? Kunne de ikke bare gå på efterløn i stedet?"* Lad os komme tilbage til disse spørgsmål lidt senere.

Men alene det faktum at journalisten stiller spørgsmålene, og dermed giver udtryk for den holdning at beløbet måske kunne anvendes bedre andre steder, vidner om en manglende forståelse af seniorers vilkår, holdninger og betydning for det danske arbejdsmarked. En mangel som desværre er ganske udbredt blandt virksomhedsledere og altså også hos journalister.

Rigtig mange seniorer ønsker at arbejde længere end til folkepension eller efterløn. De ønsker at holde sig i gang, være aktive og deltage i samfundet på lige vilkår med andre borgere. Og de mener også at have noget at tilbyde: først og fremmest erfaring fra et langt liv, både fagligt og socialt, de er kendte for at være en stabil arbejdskraft (de har sjældent barns første sygedag, f.eks.), de er fleksible med hensyn til arbejdstid og - opgaver, og de bidrager i høj grad til et godt arbejdsklima i virksomheden.

Mange arbejdsgivere fravælger seniorer på et mangelfuldt grundlag. En nyere undersøgelse viser at op imod 20 % smider ansøgninger fra seniorer ud uden at have læst dem, blot fordi ansøgeren tilhører seniorgruppen. Derved afskærer mange virksomhedsledere sig fra en kvalificeret medarbejder der kan tilføre virksomheden nye kompetencer og erfaring. Og andre virksomheder skiller sig af med de modne medarbejdere uden at have overvejet alternativer, eller fordelene ved at i stedet at beholde den erfarne medarbejder.

Og hvorfor så det? Ja, måske fordi virksomhederne ikke i særlig grad efterkommer regeringens opfordring til at bevare seniorerne på arbejdsmarkedet. De fleste seniorer ønsker faktisk at blive i arbejde efter det fyldte 60 år, og rigtig mange seniorer udtrykker ulyst til at gå på den stærkt forkætrede efterløn, men føler sig i mange tilfælde presset til det af arbejdsgiveren. Men også fordomme om seniorers arbejdsevner og arbejdslyst er med til at holde ledigheden blandt seniorerne oppe. ➔

# 24 millioner -for lidt eller -for meget?

## → 24 millioner -for lidt eller for meget?

**H**vis du først bliver ledig i en moden alder er det særdeles svært at komme tilbage i et nyt job, fordi fordomme om seniorer trives i bedste velgående i virksomhederne:

### **Fordom nr. 1:**

Vi kan ikke ansætte en 60-65 årig - de har jo højst 2-3 år tilbage, og det vil være for dyrt at lære dem op for så kort en periode! Forkert! De fleste der påtager sig nye opgaver i en sen alder bliver ved til de er omkring 70 år, nogle endnu længere. Og yngre medarbejdere bliver alligevel typisk kun 2-3 år i en virksomhed før de søger nye udfordringer. Og højere løn! Netop på dette område har de aktive seniorer en klar fordel: de er loyale, stabile og har ikke mange fraværsdage. Og de har slet ikke noget behov for at skifte job igen!

### **Fordom nr. 2:**

Seniorer med erfaring og ledelsesbaggrund vil ofte komme ind i en virksomhed med ønske om at lave paladsrevolution eller ligefrem tage magten fra den nuværende leder. Forkert igen! De allerfleste seniorer har på dette tidspunkt fået opfyldt deres ambitioner om ledelsesansvar og indflydelse. De ønsker blot at yde et kvalificeret bidrag til virksomhedens vækst og trivsel på et passende niveau, og dermed give deres eget liv et relevant og meningsfyldt indhold.

### **Fordom nr. 3:**

Seniorer er sakket bagud med uddannelse og teknologi håndtering, og kan ikke tilpasse sig dagens udfordringer og hurtige omskiftelser. Helt forkert! Så godt som alle aktive seniorer har i gennem et langt liv sørget for efteruddannelse og har opdateret deres faglige viden. De er omstillingsparate og fleksible, og i kraft af deres store erfaring og menneskekundskab en afgjort gevinst for det faglige og sociale klima i virksomheden. De unge kan lære meget af dem.

De virksomheder der ligger under for disse fordomme lider af en alvorlig mangel på forståelse for de voldsomme ændringer i arbejdsstyrkens alderssammensætning som er på vej, og har ikke forstået at mangfoldighed i alderssammensætningen er en vigtig del af et godt arbejdsmiljø, som kan bidrage positivt til virksomhedens trivsel og arbejdsmiljø. Her er der behov for en virkelig kraftindsats i seniorpolitikken! Et bemærkelsesværdigt træk i de typiske ansættelsessituationer hvor virksomheden fravælger en senior (på grund af alder) er at virksomhedslederen (eller den rekrutteringsansvarlige) ofte selv er senior, men mærkeligt nok ikke selv føler sig for gammel og/eller ukvalificeret. →





# 24 millioner - for lidt eller - for meget?

→ 24 millioner

- for lidt eller for meget?

**S**enior Erhverv modtager ganske rigtigt et beløb fra SFR - Styrelsen for Fastholdelse & Rekruttering på p.t. 6 mio. kroner årligt. Disse penge går til driften af 24 lokale afdelinger, der er etableret som selvstændige foreninger med egne bestyrelser og vedtægter. Formålsparagraffen er i alle tilfælde at yde støtte til ledige seniorer, defineret som 50+, der gerne vil tilbage på arbejdsmarkedet igen. Medlemmerne lægger min. 10 timers frivillig og ubetalt arbejdsindsats hos Senior Erhverv pr. måned - mange dog langt flere - som anvendes i de mange forskelligartede aktiviteter som udgør hverdagens arbejdsopgaver hos Senior Erhverv. Vi har arbejdsgrupper der coacher medlemmer, grupper der laver opsøgende salgsarbejde hos virksomheder, og grupper der laver PR- og markedsføringsarbejde for at øge kendskabet til Senior Erhverv. Kodeordet er selvaktivering. I kraft af disse fælles arbejdsopgaver bevarer medlemmerne en form for tilknytning til arbejdsmarkedet, selvrespekten og motivationen, ligesom de lettere får hanket op i sig selv og får skudt de nødvendige ansøgninger af sted til virksomhederne. Medlemmerne hjælper dermed sig selv og hinanden videre i processerne og tilbage på arbejdsmarkedet.

**"Hvorfor i alverden skal staten støtte ledige seniorer med et beløb på 24 mio. kroner, over 4 år, for at få dem i arbejde igen? Kunne de ikke bare gå på efterløn i stedet?"**

I øjeblikket har Senior Erhverv godt 1700 medlemmer på landsplan. Det er jo et tal der i sagens natur svinger en hel del, og man kan sige at afdelingernes opgave i virkeligheden består i at overflødiggøre sig selv ved at skaffe arbejde til alle. Det er dog ikke en reel risiko lige for tiden, hvor der er en stadig tilgang af nye ledige seniorer.

I 2010 lykkedes det for 600 medlemmer af Senior Erhverv at få et nyt job, hvilket altså teoretisk betyder at hvert job har kostet 10.000 kr. Det er vist den billigste arbejdsformidling der eksisterer overhovedet! Og dertil kommer at virksomhederne ikke betaler for formidlingen, den er helt gratis.

Men tilbage til journalistens spørgsmål i indledningen. Kunne de mange millioner ikke anvendes bedre? For eksempel til at skaffe unge i arbejde og/eller uddannelse. Og hvorfor ikke bare lade de ældre gå på pension, efterløn eller for den sags skyld dagpenge, som journalisten foreslår?



## → 24 millioner - for lidt eller for meget?

**D**et er et selvstændigt og stort problem at en hel generation unge mennesker er i fare for at blive tabt på grund af manglen på praktik- og uddannelsespladser, og det bruges der allerede med god grund kolossale ressourcer på.

De 24 millioner kr. som Arbejdsmarkedsstyrelsen bevilger til Senior Erhverv, vil nok ikke gøre hverken fra eller til i denne sammenhæng, her vil de blot være en dråbe i havet. Men som vi har set, betyder de for Senior Erhverv en forskel på de omkring 600 nye jobs, der betyder en afgørende ændring i livskvaliteten for de seniorer der får glæde af dem. Og bringer dem tilbage som aktive og skattebetalende borgere, der dermed lynhurtigt får tilbage betalt beløbet i form af skat. Seniorer, altså medborgere over 50 år, er fuldgældige medlemmer af det danske samfund, som de i øvrigt har bidraget til i gennem mange år. De skal ikke diskrimineres eller stigmatiseres som 'ældrebyrde', 'gråt guld' eller lignende fantasifulde benævnelser. De er som gruppe kendetegnet ved at de *allerede har bidraget til*



*samfundet*, og de ønsker blot en rimelig og aktiv afslutning på et langt arbejdsliv i den takt der passer dem. Og til det formål er en investering på 24 mio. kroner ikke en urimelig satsning, og den bør ikke give anledning til retorisk undren som fra den før omtalte journalist. - Tværtimod! Hans spørgsmål burde snarere være: 24 mio.? Er det virkelig nok?

## J.K.-Revision

**udfører alle regnskabs- og revisionsopgaver samt rådgivning, solidt, hurtigt - og med kunden i centrum.**

**Flere Senior Erhverv afdelinger har allerede valgt os som revisor, og vi kender kontoplan og de særlige krav fra SFR – Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering.**

**Kontakt Registreret revisor John Kofoed direkte på tlf. 56 27 42 00 eller mail: [jk@jkrevision.dk](mailto:jk@jkrevision.dk)**

### **J.K.-REVISION**

**v/Registreret revisor John Kofoed, HD-R**

Astersvej 23 C 4600 Køge  
Tlf.: 56 27 42 00 Fax: 32 20 32 00  
[www.jkrevision.dk](http://www.jkrevision.dk)

Medlem af FSR-danske revisorer  
Tilsluttet International Federation of Accountants (IFAC)





# Her virker pengene

Af Frank R. Taarup

*AKF har lavet en undersøgelse, der dokumenterer, at det offentlige har spildt 9,4 milliarder på at få kontant-hjælpsmodtagere i arbejde. »Det har ikke alene været virkningsløst. Man har faktisk formået at skubbe de ledige endnu længere væk fra arbejdsmarkedet«, siger direktør i AKF Mette Wier.*

➔ **Det har ikke virket** 800.000 danskere - eller næsten hver fjerde i den arbejdsdygtige alder - er i dag ude af arbejdsmarkedet af den ene eller anden grund. Og det på trods af, at det danske samfund hvert år bruger et astronomisk milliardbeløb på at løse problemet: 26,8 milliarder i 2009 ifølge en opgørelse fra den internationale økonomiske samarbejdsorganisation OECD.

Det er penge, der går til administration, flexjob tilskud, udgifter til revalidering og løntilskud til ledige. Det dækker med andre ord ikke over selve overførselsindkomsterne som kontanthjælp, sygedagpenge og førtidspension. Men indsatsen har ikke virket. Det kommer tilsyneladende helt bag på politikerne, som til daglig ikke ofrer problemet mange ord. Måske har de som de eneste ikke hørt alle de groteske historier om pseudo aktivering, jobtræningskurser, hvor man lærer at være en fugl, eller de mange overflødige kurser som afholdes af 'anden aktør'.

**Men her virker det!** Der er dog et enkelt sted hvor den offentlige indsats virker. For 6 mio. kr. satspuljemidler årligt sikrer SFR - Styrelsen for Fastholdelse & Rekruttering, via det landsdækkende netværk Senior Erhverv, et stort antal seniorer 50+ et nyt arbejde. Således blev der i 2010 skaffet nyt job til næsten 700 ledige seniorer. Det svarer til mindre end 10.000,00 kr. pr. ny medarbejder, og kan vist kun betegnes som en succes. Succesen skyldes først og fremmest at Senior Erhverv er baseret på selvaktivering, og at det de ledige seniorer selv der arbejder for sagen. De synes selv de gør et stort stykke arbejde for hinanden, og glæder sig naturligvis hver gang de må sige farvel til et medlem fordi de kommer i job.

Senior Erhverv har 24 afdelinger over hele landet, og har pt. ca. 1700 aktive seniorer som medlemmer.

# SENIOR ERHVERV DANMARK

## Vidste du:

- at Senior Erhverv er landsdækkende med 24 afdelinger
- at Senior Erhverv har omkring 1700 medlemmer og at næsten halvdelen af disse udskiftes hvert år, bl.a. fordi de kommer i job
- at i første halvår 2012 har Senior Erhverv besøgt ca. 2000 virksomheder, og mere end 300 medlemmer er kommet i job
- at medlemmerne i Senior Erhverv hjælper sig selv og hinanden med motivation, kompetenceudvikling og hjælp til selvhjælp
- at der også er tid til socialt samvær på de ugentlige aktivitetsdage
- at Senior Erhverv drives for midler fra satspuljen, p.t. kr. 6 mio om året frem til udgangen af 2013.
- at medlemmerne i Senior Erhverv hjælper sig selv og hinanden med motivation, kompetenceudvikling og hjælp til selvhjælp.
- at aktive seniorer i Senior Erhverv er jobsøgende på fuld tid.
- at jobformidling i gennem Senior Erhverv er gratis

