

*Nye metoder til bedre anvendelse af senior-arbejdsstyrken i Vejle-regionen  
Lokal bæredygtighed af nationale og internationale modeller*

### **III. Annekser**

**Fra  
Seniorpolitik**

**Til  
Livsfasebevidst Personalepolitik**

Udført for Arbejdsmarkedsrådet i Vejle-regionen  
Copenhagen Development Consulting  
Oktober 2004

*Young People Work Hard - Old People Work Smart*

## Indhold

### Annekser:

1. Vejle-regionen, et statistisk billede	1
2. Seniorpolitik på EU- og nationalt niveau, landeeksempler	17
3. Internationale retningslinjer for god virksomhedspraksis	26
4. Internationale og danske eksempler på god virksomhedspraksis	30
5. Afholdte møder	44
6. Anvendt litteratur og kilder	47

*Projektet "Nye metoder til bedre anvendelse af seniorarbejdskraft i Vejle-regionen" afrapporteres i tre dele:*

*Del I: Hovedrapport*

*Del II: Katalog over handlemuligheder, instrumenter og anbefalinger*

*Del III: Anneks1-6*

*Nærværende del er nummer 3 i rækken.*

## Anneks 1

# Arbejdsmarkedet i Vejle-regionen i et seniorperspektiv

---

<b>Indhold</b>	
Resumé	1
Anvendte definitioner	3
1. Befolkning og arbejdsstyrke	4
2. Beskæftigelse	5
3. Erhvervsfrekvens	8
4. Ledighed	9
5. Ledighed, kommuneopdelt	12
6. Beskæftigelsesperspektiverne	13
7. Arbejdsstyrkens uddannelsesmæssige baggrund	14

## Resumé

### Befolkning og arbejdsstyrke

Det samlede befolkningstal i Vejle amt er ca. 354.000. Pr. 1.1.2003 var den samlede befolkning inden for aldersgruppen 16 – 66 på 234.692 personer.

Arbejdsstyrken var i 2003 på 184.406 personer, hvoraf 48.655 svarende til 26,4% var seniorer, dvs. personer i aldersgruppen 50 – 66.

Blandt mændene stiger arbejdsstyrken fra aldersgruppen 50 – 54 til 55 – 59, mens den falder blandt kvinderne.

I aldersgruppen 50 – 54 er både de mandlige og de kvindelige seniorers andel af arbejdsstyrken større end deres respektive andel af befolkningen. Det samme gælder også for mænd i aldersgruppen 55 – 59.

### Beskæftigelse

Den samlede beskæftigelse blandt mænd i aldersgruppen 55 – 59 er 1,2% højere end i aldersgruppen 50 – 54. I de øvrige aldersgrupper falder beskæftigelsen samlet for både mænd og kvinder med stigende alder. På sektorniveau stiger beskæftigelsen blandt mænd i aldersgruppen 55 – 59 sammenlignet med aldersgruppen 50 – 54, i 15 af 27 sektorer. Hos kvinderne gælder dette kun i 6 af de 27 sektorer.

For begge køn ses et betydeligt fald i beskæftigelsen, når man sammenligner aldersgruppen 60 – 66 med den forudgående aldersgruppe 55 – 59. For mændenes vedkommende er dette fald på 52%, og for kvindernes vedkommende er faldet på godt 70%.

Inden for en række sektorer er der en relativt konstant eller ligefrem stigende beskæftigelse, når man sammenligner de forskellige aldersgrupper blandt seniorer. Det er specielt overraskende, at dette også gælder i sektorerne "Offentlig administration" og "Post og tele", idet det fra flere sider er blevet påpeget, at det er specielt vanskeligt for arbejdsløse seniorer at finde ny beskæftigelse inden for den offentlige sektor.

Blandt kvindelige seniorer er beskæftigelsen koncentreret på færre sektorer end for mændenes vedkommende. Godt halvdelen af alle kvindelige seniorer er således beskæftiget inden for følgende fire sektorer:

- Sociale institutioner	23,6 %
- Undervisning	11,8 %
- Sundhedsvæsen	9,7 %
- Detailhandel	<u>6,8 %</u>
	<u>51,8 %</u>

Blandt mændene er knap halvdelen af alle beskæftigede seniorer ansat inden for følgende seks sektorer:

- Jern- og metalindustri	11,4 %
- Bygge og anlæg	9,8 %
- Engroshandel	7,5 %
- Transport	7,3 %
- Undervisning	7,1 %
- Forretningsservice	<u>5,9 %</u>
	<u>49,1 %</u>

### **Erhvervsfrekvens**

Sammenlignet med gennemsnittet på landsplan, skiller kvindelige seniorer over 60 år i Vejle-regionen sig ud med hensyn til erhvervsfrekvens, idet erhvervsfrekvensen for kvinder i aldersgrupperne 60 – 64 og 65 – 66 er lavere i Vejle-regionen end på landsplan. Blandt kvinder i aldersgrupperne 50 – 54 og 55 – 59, samt i alle fire aldersgrupper blandt mandlige seniorer, er erhvervsfrekvensen i Vejle-regionen højere end på landsplan.

### **Arbejdsløshed blandt seniorer**

Arbejdsløsheden blandt seniorer i Vejle-regionen afspejler ret nøje udviklingen på landsplan. I samtlige kommuner i regionen var arbejdsløsheden jævnt fordelt omkring regionsgennemsnittet på 5,8 % i første kvartal 2004. Fra arbejdsløshedsstatistikken ses der ingen tegn på, at der eksisterer deciderede "arbejdsløsheds-øer" inden for regionen.

### **Beskæftigelsesperspektiver i Vejle-regionen**

Inden for de fleste fagområder i regionen vurderes der på kort sigt at være relativ god balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft. Kun inden for områderne "sygeplejerske" og "audiologassistent" er der tegn på flaskehalsproblemer.

### **Arbejdsstyrkens uddannelsesniveau**

I aldersgruppen 50 – 59 gælder det for begge køn, at andelen af arbejdsløse i Vejle-regionen, som kun har grundskole-uddannelse, overstiger andelen af beskæftigede med grundskole-

uddannelse, hvilket indikerer, at seniorer med lav uddannelse har større risiko for at blive arbejdsløse. I aldersgruppen 60 – 66 er situationen modsat, idet andelen af personer med grundskole-uddannelse her er større blandt de beskæftigede end blandt de arbejdsløse. Forklaringen må være, at det især er personer med lav uddannelse, der vælger efterløn som et alternativ til arbejdsløshed. Ovennævnte udvikling er i øvrigt mere udpræget blandt kvinderne end blandt mændene.

Hvis man sammenligner beskæftigelsen i Vejle-regionen med den på landsplan, fremgår det, at for begge køn i aldersgruppen 50 – 59 år og i aldersgruppen 60 – 66 er andelen af beskæftigede, som kun har grundskole-uddannelse, højere i Vejle-regionen end på landsplan. Sammenligner man derimod arbejdsløshedstallene for Vejle-regionen og hele landet, er billedet lidt mere kompliceret. I Vejle-regionen er der inden for aldersgruppen 50 – 59 en større andel af arbejdsløse med grundskole-uddannelse end på landsplan for begge køn. I aldersgruppen 60 – 66 er andelen af arbejdsløse med grundskole-uddannelse derimod for begge køn højere på landsplan end i Vejle-regionen.

### Anvendte definitioner af arbejdsmarkedsbegreber

<b>Hele populationen:</b>	Omfatter alle personer i den pågældende befolkningsgruppe – f.eks. alle 16-66-årige i Vejle amt.
<b>Uden for arbejdsstyrken:</b>	Omfatter personer, der af forskellige årsager hverken er beskæftigede eller arbejdsløse – f.eks. førtidspensionister, personer på overgangsydelse eller hjemmegående.
<b>Arbejdsløse:</b>	Defineres som personer uden for beskæftigelse, som er til rådighed for arbejdsmarkedet.
<b>Arbejdsstyrken:</b>	Defineres som summen af beskæftigede og arbejdsløse.
<b>Arbejdsløsheden</b>	Defineres som antallet af arbejdsløse i pct. af arbejdsstyrken.
<b>Erhvervsfrekvens:</b>	Defineres som antallet af personer i arbejdsstyrken i pct. af hele populationen. Blandt arbejdsløse er det kun fuldtidsarbejdsløse, som indgår i beregningen.
<b>Beskæftigelsesfrekvens:</b>	Defineres som antallet af beskæftigede i pct. af hele populationen, dvs. den andel af en given befolkningsgruppe, som er i beskæftigelse.

Note: Opdelingen af befolkningen i beskæftigede, arbejdsløse og uden for arbejdsstyrken er foretaget af Danmarks Statistik efter en international standard udviklet af ILO.

## Arbejdsmarkedet i Vejle-regionen i et seniorperspektiv

I det følgende tegnes et statistisk billede af arbejdsmarkedet i Vejle-regionen, med særlig fokus på seniorer, som defineres som personer mellem 50 og 66 år.

### 1. Befolkning og arbejdsstyrke

Det samlede befolkningstal i Vejle amt er på ca. 354.000.

For gruppen 16 – 66-årige viser tabel 1 den samlede befolkning og arbejdsstyrkens<sup>1</sup> størrelse i Vejle-regionen, og tabel 2 viser befolkningens og arbejdsstyrkens procentvise fordeling på udvalgte aldersgrupper.

**Tabel 1: Befolkning og arbejdsstyrke i Vejle amt, 2003**

Alder	Befolkning			Arbejdsstyrke		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
50 - 54	12.077	11.775	<b>23.852</b>	10.682	9.874	<b>20.556</b>
55 - 59	12.832	12.483	<b>25.315</b>	11.076	9.273	<b>20.349</b>
60 - 64	9.183	9.336	<b>18.519</b>	4.393	2.303	<b>6.696</b>
65 - 66	3.073	3.274	<b>6.347</b>	774	280	<b>1.054</b>
16 - 49	82.164	78.495	<b>160.659</b>	71.447	64.304	<b>135.751</b>
50 - 66	37.165	36.868	<b>74.033</b>	26.925	21.730	<b>48.655</b>
<b>I alt 16 - 66</b>	<b>119.329</b>	<b>115.363</b>	<b>234.692</b>	<b>98.372</b>	<b>86.034</b>	<b>184.406</b>

Kilde: Statistikbanken Tabel BEF1A

**Tabel 2: Aldersfordeling i procent af befolkning og arbejdsstyrke, 2003**

Alder	Befolkning			Arbejdsstyrke		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
50 - 54	5,1%	5,0%	10,2%	5,8%	5,4%	11,1%
55 - 59	5,5%	5,3%	10,8%	6,0%	5,0%	11,0%
60 - 64	3,9%	4,0%	7,9%	2,4%	1,2%	3,6%
65 - 66	1,3%	1,4%	2,7%	0,4%	0,2%	0,6%
<b>16 - 49</b>	<b>35,0%</b>	<b>33,4%</b>	<b>68,5%</b>	<b>38,7%</b>	<b>34,9%</b>	<b>73,6%</b>
<b>50 - 66</b>	<b>15,8%</b>	<b>15,7%</b>	<b>31,5%</b>	<b>14,6%</b>	<b>11,8%</b>	<b>26,4%</b>
<b>I alt 16 - 66</b>	<b>50,8%</b>	<b>49,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>53,3%</b>	<b>46,7%</b>	<b>100,0%</b>

Kilde: Statistikbanken Tabel BEF1A

For mændenes vedkommende stiger arbejdsstyrken fra aldersgruppen 50-54 til aldersgruppen 55-59, medens arbejdsstyrken falder for kvindernes vedkommende. For begge køns vedkommende er der en betydelig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet omkring 60-års alderen. Denne udvikling er mere markant hos kvinderne end hos mændene.

Ud af en samlet befolkning af 16 – 66-årige på 234.692 var der 74.033 personer i aldersgruppen 50 – 66-årige, hvilket svarer til 31,5%. Arbejdsstyrken udgjorde i 2003 184.406 personer, hvoraf 48.655 (svarende til 26,4%) var seniorer. I aldersgruppen 50 – 54 er både de mandlige og de kvindelige seniorers andel af arbejdsstyrken større end deres respektive andel af befolkningen. Dette gælder også for mændenes vedkommende i aldersgruppen 55 – 59.

<sup>1</sup> Se definition af arbejdsmarkedsbegreber side 3.

## 2. Beskæftigelse

Tabel 3 viser den kønsopdelte beskæftigelse blandt seniorer inden for 27 sektorer i Vejle-regionen.

**Tabel 3: Antal beskæftigede seniorer i Vejle-regionen, opdelt pr. aldersgruppe og køn, 2003**

Sektor	Aldersgruppe & Køn			50 - 54			55 - 59			60 - 66		
	M	K	I alt	M	K	I alt	M	K	I alt	M	K	I alt
8539 Sociale institutioner	306	2.348	<b>2.654</b>	265	2.026	<b>2.291</b>	103	480	<b>583</b>			
8000 Undervisning	788	1.096	<b>1.884</b>	733	1.018	<b>1.751</b>	318	307	<b>625</b>			
2709 Jern- og metalindustri	1.213	473	<b>1.686</b>	1.250	358	<b>1.608</b>	502	54	<b>556</b>			
7209 Forretningsservice	637	614	<b>1.251</b>	580	590	<b>1.170</b>	321	165	<b>486</b>			
4500 Bygge og anlæg	1.097	157	<b>1.254</b>	1.047	126	<b>1.173</b>	402	55	<b>457</b>			
8519 Sundhedsvæsen	256	926	<b>1.182</b>	248	787	<b>1.035</b>	132	281	<b>413</b>			
5100 Engroshandel undtagen med biler	774	304	<b>1.078</b>	795	259	<b>1.054</b>	385	81	<b>466</b>			
7500 Offentlig administration	505	596	<b>1.101</b>	589	537	<b>1.126</b>	210	133	<b>343</b>			
9009 Foreninger, kultur og renovation	440	429	<b>869</b>	482	440	<b>922</b>	264	188	<b>452</b>			
6009 Transport	767	181	<b>948</b>	810	124	<b>934</b>	304	39	<b>343</b>			
5200 Detailh. og reparationsvirks. undt. biler	283	591	<b>874</b>	290	617	<b>907</b>	179	188	<b>367</b>			
1509 Føde-, drikke- og tobaksvareindustri	524	417	<b>941</b>	574	319	<b>893</b>	207	74	<b>281</b>			
0109 Landbrug, gartneri og skovbrug	361	119	<b>480</b>	446	126	<b>572</b>	549	136	<b>685</b>			
2009 Træ-, papir- og grafisk industri	436	129	<b>565</b>	401	110	<b>511</b>	157	32	<b>189</b>			
2309 Kemisk industri og plastindustri	329	104	<b>433</b>	362	110	<b>472</b>	132	21	<b>153</b>			
6509 Finansiering og forsikring	247	289	<b>536</b>	178	200	<b>378</b>	75	29	<b>104</b>			
5000 Autohandel, service og tankstationer	314	86	<b>400</b>	273	78	<b>351</b>	162	22	<b>184</b>			
7009 Udlejning og ejendomsformidling	228	84	<b>312</b>	230	83	<b>313</b>	219	52	<b>271</b>			
6400 Post og tele	180	138	<b>318</b>	230	129	<b>359</b>	53	24	<b>77</b>			
3600 Møbelindustri og anden industri	183	107	<b>290</b>	180	85	<b>265</b>	65	19	<b>84</b>			
5500 Hoteller og restauranter	104	156	<b>260</b>	96	161	<b>257</b>	47	53	<b>100</b>			
2600 Sten-, ler- og glasindustri	173	28	<b>201</b>	189	21	<b>210</b>	79	7	<b>86</b>			
4009 Energi- og vandforsyning	111	37	<b>148</b>	123	45	<b>168</b>	68	11	<b>79</b>			
1709 Tekstil- og læderindustri	43	93	<b>136</b>	44	88	<b>132</b>	25	22	<b>47</b>			
9800 Uoplyst aktivitet	45	53	<b>98</b>	53	53	<b>106</b>	50	46	<b>96</b>			
1009 Råstofudvinding	25	1	<b>26</b>	19	1	<b>20</b>	10	1	<b>11</b>			
0500 Fiskeri	8	0	<b>8</b>	16	10	<b>26</b>	13	2	<b>15</b>			
<b>Samlet beskæftigelse i de viste sektorer</b>	<b>10.377</b>	<b>9.556</b>	<b>19.933</b>	<b>10.503</b>	<b>8.501</b>	<b>19.004</b>	<b>5.031</b>	<b>2.522</b>	<b>7.553</b>			

Kilde: Statistikbanken Tabel RAS2

Når man i tabel 3 sammenligner antal beskæftigede seniorer inden for de tre aldersgrupper, fremgår det, at antal beskæftigede som forventet falder med stigende alder. For mændenes vedkommende er der dog for alle sektorer tilsammen en mindre stigning på 1,2% fra 10.377 i aldersgruppen 50-54 til 10.503 i aldersgruppen 55-59.

Ser man på de enkelte sektorer, stiger antallet af beskæftigede mænd i 15 af de 27 sektorer, når man sammenligner aldersgrupperne 50-54 og 55-59. I absolutte tal er stigningen størst inden for sektorerne:

- Landbrug, gartneri og skovbrug 85 (23,5 %)
- Offentlig administration 84 (16,6 %)
- Føde-, drikke- og tobaksvareindustri 50 ( 9,5 %)
- Post og tele 50 ( 27,8 %)

For kvindernes vedkommende falder beskæftigelsen samlet med 11% fra 9.556 i aldersgruppen 50-54 til 8.501 i aldersgruppen 55-59. Også blandt kvinderne stiger beskæftigelsen imidlertid inden for 6 af de 27 sektorer. Her er stigningen dog mindre end hos mændene, men set i relation til det overordnede fald på 11% i antal beskæftigede kvinder, er selv en mindre stigning i antal beskæftigede kvinder inden for nedenstående sektorer signifikant:

• Detailhandel og reparationsvirksomhed	28 ( 4,7 %)
• Foreninger, kultur og renovation	11 ( 2,6 %)
• Landbrug, gartneri og skovbrug	7 ( 5,9 %)
• Energi- og vandforsyning	7 (18,9 %)

Sammenligner man beskæftigelsestallene mellem aldersgrupperne 55-59 og 60-66, ses det, at beskæftigelsen samlet falder. For mændenes vedkommende med godt 52% og for kvindernes vedkommende med godt 70%. Kun inden for sektoren ”Landbrug, gartneri og skovbrug” er der for begge køn en stigning i beskæftigelsen. For mændenes vedkommende er stigningen på 103 (23,1%), og for kvindernes vedkommende er stigningen på 10 (7,9%).

Inden for sektorer som ”Landbrug, gartneri og skovbrug”, ”Foreninger, kultur og renovation” og ”Udlejning og ejendomsformidling” er der et stigende eller relativt konstant antal ansatte, når man sammenligner beskæftigelsen inden for de viste aldersgrupper. Dette kan sandsynligvis forklares ved, at mange ældre seniorer har en relevant baggrund for enten at søge hel- eller deltidsbeskæftigelse eller at etablere selvstændig virksomhed inden for netop disse sektorer. Det er måske mere overraskende, at samme tendens gør sig gældende inden for sektorer som ”Offentlig administration” og ”Post og tele”, idet det fra flere sider er blevet påpeget, at det generelt er svært for seniorer at finde ny beskæftigelse inden for den offentlige sektor. Tallene i tabel 3 synes i nogen grad at modsige dette udsagn.

En analyse af tallene i tabel 3 viser også, at beskæftigelsen blandt kvinder i Vejle-regionen er koncentreret på lidt færre sektorer, end tilfældet er blandt mændene. Dette gælder både for samtlige ansatte og for seniorerne. Af alle kvindelige seniorer i beskæftigelse er 51,8% ansat inden for følgende fire sektorer:

• Sociale institutioner	23,6 %
• Undervisning	11,8 %
• Sundhedsvæsen	9,7 %
• Detailhandel	<u>6,8 %</u>
	<u>51,8 %</u>

Inden for de fire sektorer udgør kvinder 73,2% af samtlige beskæftigede seniorer.

Af alle mandlige seniorer i beskæftigelse er 49,1% ansat inden for følgende 6 sektorer:

• Jern- og metalindustri	11,4 %
• Bygge og anlæg	9,8 %
• Engroshandel	7,5 %
• Transport	7,3 %
• Undervisning	7,1 %
• Forretningsservice	<u>5,9 %</u>
	<u>49,1 %</u>

Inden for de seks sektorer udgør mænd 68,0% af samtlige beskæftigede seniorer.

Tabel 4 viser kønsfordelingen blandt samtlige beskæftigede og blandt beskæftigede seniorer i Vejle-regionen.

Farvemarkeringerne i tabellen viser sektorer, hvor enten mænd eller kvinder udgør mere end 75% af samtlige beskæftigede.

**Tabel 4: Kønsfordeling og antal beskæftigede i alt og blandt seniorer inden for forskellige sektorer i Vejle amt, 2003**

Sektor	Aldersgruppe & Køn		Beskæftigede i alt			Beskæftigede Seniorer		
	M %	K %	I alt	M %	K %	I alt		
8539 Sociale institutioner	10.9%	89.1%	21,428	12.2%	87.8%	5,528		
5200 Detailh. og reparationsvirks. undt. biler	40.4%	59.6%	12,399	35.0%	65.0%	2,148		
8000 Undervisning	36.5%	63.5%	11,464	43.2%	56.8%	4,260		
8519 Sundhedsvæsen	18.0%	82.0%	8,292	24.2%	75.8%	2,630		
7209 Forretningsservice	50.2%	49.8%	12,697	52.9%	47.1%	2,907		
2709 Jern- og metalindustri	73.5%	26.5%	17,537	77.0%	23.0%	3,850		
1509 Føde-, drikke- og tobaksvareindustri	55.7%	44.3%	8,680	61.7%	38.3%	2,115		
7500 Offentlig administration	52.2%	47.8%	7,904	50.7%	49.3%	2,570		
5100 Engroshandel undtagen med biler	68.9%	31.1%	11,690	75.2%	24.8%	2,598		
9009 Foreninger, kultur og renovation	47.4%	52.6%	6,544	52.9%	47.1%	2,243		
5500 Hoteller og restauranter	38.5%	61.5%	4,682	40.0%	60.0%	617		
6009 Transport	78.3%	21.7%	8,494	84.5%	15.5%	2,225		
6509 Finansiering og forsikring	48.1%	51.9%	3,340	49.1%	50.9%	1,018		
2009 Træ-, papir- og grafisk industri	72.3%	27.7%	5,041	78.6%	21.4%	1,265		
6400 Post og tele	54.3%	45.7%	2,971	61.4%	38.6%	754		
0109 Landbrug, gartneri og skovbrug	77.6%	22.4%	5,332	78.1%	21.9%	1,737		
4500 Bygge og anlæg	90.0%	10.0%	11,574	88.3%	11.7%	2,884		
3600 Møbelindustri og anden industri	62.5%	37.5%	3,011	67.0%	33.0%	639		
2309 Kemisk industri og plastindustri	71.3%	28.7%	3,689	77.8%	22.2%	1,058		
5000 Autohandel, service og tankstationer	78.9%	21.1%	4,671	80.1%	19.9%	935		
7009 Udlejning og ejendomsformidling	66.9%	33.1%	2,141	75.6%	24.4%	896		
1709 Tekstil- og læderindustri	38.7%	61.3%	917	35.6%	64.4%	315		
9800 Uoplyst aktivitet	46.6%	53.4%	590	49.3%	50.7%	300		
2600 Sten-, ler- og glasindustri	84.3%	15.7%	1,703	88.7%	11.3%	497		
4009 Energi- og vandforsyning	72.3%	27.7%	902	76.5%	23.5%	395		
0500 Fiskeri	80.1%	19.9%	151	75.5%	24.5%	49		
1009 Råstofudvinding	94.1%	5.9%	204	94.7%	5.3%	57		
<b>Samlet beskæftigelse i de viste sektorer</b>	<b>53.3%</b>	<b>46.7%</b>	<b>178,048</b>	<b>55.7%</b>	<b>44.3%</b>	<b>46,490</b>		

Kilde: Statistikbanken Tabel RAS2

	= Kvinder udgør mere end 75% af antal beskæftigede
	= Mænd udgør mere end 75% af antal beskæftigede

Som det fremgår af tabel 4, er der inden for flere sektorer en væsentlig forskel i kønsfordelingen blandt samtlige beskæftigede og blandt beskæftigede seniorer. På grund af at kvinderne i gennemsnit forlader arbejdsmarkedet tidligere end mændene, er mændenes andel af antal beskæftigede seniorer generelt højere end deres andel af samtlige beskæftigede. Dette er tilfældet i 22 af de viste 27 sektorer. Det er dog værd at bemærke, at kvindernes andel af antal beskæftigede seniorer er højere end deres andel af samtlige beskæftigede inden for følgende 5 sektorer:

- Detailhandel og reparationsvirksomhed undtagen biler
- Offentlig administration
- Bygge og anlæg
- Tekstil- og læderindustri
- Fiskeri

Forklaringen er sandsynligvis en kombination af, at kvindelige seniorer har relativt nemt ved at finde beskæftigelse inden for disse sektorer, og at mandlige seniorer trækker sig relativt tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet inden for disse sektorer. Den tilgængelige statistik afslører ikke umiddelbart, hvilken faktor der har størst vægt.

Tabel 5 er et forsøg på at identificere de sektorer, hvor mandlige og/eller kvindelige seniorer på arbejdsmarkedet er overrepræsenteret i forhold til deres andel af det samlede antal beskæftigede inden for alle sektorer. Den øverste række i tabellen viser seniorernes andel af den samlede beskæftigelse, og de nedenstående rækker viser seniorernes andel af beskæftigelsen inden for hver af de 27 sektorer. De gule markeringer i tabel 5 viser de sektorer samt køns- og aldersgrupper, hvor seniorernes andel af beskæftigelsen inden for den pågældende sektor overstiger deres andel af den samlede beskæftigelse inden for alle sektorer tilsammen. En gul markering er således en indikation på, at den aldersmæssige fordeling blandt de beskæftigede er ”senior-tung” i forhold til gennemsnittet inden for samtlige sektorer.

**Tabel 5: Seniorers andel af den samlede beskæftigelse, og andel af antal beskæftigede inden for de viste sektorer, 2003**

Sektor	Aldersgruppe & Køn			50 - 54			55 - 59			60 - 66			Seniorer I alt		
	M	K	I alt	M	K	I alt	M	K	I alt	M	K	I alt	M	K	I alt
<b>Seniores andel af samtlige beskæftigede</b>	<b>5,8%</b>	<b>5,4%</b>	<b>11,2%</b>	<b>6,0%</b>	<b>5,0%</b>	<b>11,0%</b>	<b>2,8%</b>	<b>1,4%</b>	<b>4,2%</b>	<b>14,6%</b>	<b>11,8%</b>	<b>26,4%</b>			
8539 Sociale institutioner	1,4%	11,0%	12,4%	1,2%	9,5%	10,7%	0,5%	2,2%	2,7%	3,1%	22,7%	25,8%			
5200 Detailh. og reparationsvirks. undt. biler	2,3%	4,8%	7,0%	2,3%	5,0%	7,3%	1,4%	1,5%	3,0%	6,1%	11,3%	17,3%			
8000 Undervisning	6,9%	9,6%	16,4%	6,4%	8,9%	15,3%	2,8%	2,7%	5,5%	16,0%	21,1%	37,2%			
8519 Sundhedsvæsen	3,1%	11,2%	14,3%	3,0%	9,5%	12,5%	1,6%	3,4%	5,0%	7,7%	24,0%	31,7%			
7209 Forretningservice	5,0%	4,8%	9,9%	4,6%	4,6%	9,2%	2,5%	1,3%	3,8%	12,1%	10,8%	22,9%			
2709 Jern- og metalindustri	6,9%	2,7%	9,6%	7,1%	2,0%	9,2%	2,9%	0,3%	3,2%	16,9%	5,0%	22,0%			
1509 Føde-, drikke- og tobaksvarerindustri	6,0%	4,8%	10,8%	6,6%	3,7%	10,3%	2,4%	0,9%	3,2%	15,0%	9,3%	24,4%			
7500 Offentlig administration	6,4%	7,5%	13,9%	7,5%	6,8%	14,2%	2,7%	1,7%	4,3%	16,5%	16,0%	32,5%			
5100 Engros-handel undtagen med biler	6,6%	2,6%	9,2%	6,8%	2,2%	9,0%	3,3%	0,7%	4,0%	16,7%	5,5%	22,2%			
9009 Foreninger, kultur og renovation	6,7%	6,6%	13,3%	7,4%	6,7%	14,1%	4,0%	2,9%	6,9%	18,1%	16,2%	34,3%			
5500 Hoteller og restauranter	2,2%	3,3%	5,6%	2,1%	3,4%	5,5%	1,0%	1,1%	2,1%	5,3%	7,9%	13,2%			
6009 Transport	9,0%	2,1%	11,2%	9,5%	1,5%	11,0%	3,6%	0,5%	4,0%	22,1%	4,0%	26,2%			
6509 Finansiering og forsikring	7,4%	8,7%	16,0%	5,3%	6,0%	11,3%	2,2%	0,9%	3,1%	15,0%	15,5%	30,5%			
2009 Træ-, papir- og grafisk industri	8,6%	2,6%	11,2%	8,0%	2,2%	10,1%	3,1%	0,6%	3,7%	19,7%	5,4%	25,1%			
6400 Post og tele	6,1%	4,6%	10,7%	7,7%	4,3%	12,1%	1,8%	0,8%	2,6%	15,6%	9,8%	25,4%			
0109 Landbrug, gartneri og skovbrug	6,8%	2,2%	9,0%	8,4%	2,4%	10,7%	10,3%	2,6%	12,8%	25,4%	7,1%	32,6%			
4500 Bygge og anlæg	9,5%	1,4%	10,8%	9,0%	1,1%	10,1%	3,5%	0,5%	3,9%	22,0%	2,9%	24,9%			
3600 Møbelindustri og anden industri	6,1%	3,6%	9,6%	6,0%	2,8%	8,8%	2,2%	0,6%	2,8%	14,2%	7,0%	21,2%			
2309 Kemisk industri og plastindustri	8,9%	2,8%	11,7%	9,8%	3,0%	12,8%	3,6%	0,6%	4,1%	22,3%	6,4%	28,7%			
5000 Autohandel, service og tankstationer	6,7%	1,8%	8,6%	5,8%	1,7%	7,5%	3,5%	0,5%	3,9%	16,0%	4,0%	20,0%			
7009 Udlejning og ejendomsformidling	10,6%	3,9%	14,6%	10,7%	3,9%	14,6%	10,2%	2,4%	12,7%	31,6%	10,2%	41,8%			
1709 Tekstil- og læderindustri	4,7%	10,1%	14,8%	4,8%	9,6%	14,4%	2,7%	2,4%	5,1%	12,2%	22,1%	34,4%			
9800 Uoplyst aktivitet	7,6%	9,0%	16,6%	9,0%	9,0%	18,0%	8,5%	7,8%	16,3%	25,1%	25,8%	50,8%			
2600 Sten-, ler- og glasindustri	10,2%	1,6%	11,8%	11,1%	1,2%	12,3%	4,6%	0,4%	5,0%	25,9%	3,3%	29,2%			
4009 Energi- og vandforsyning	12,3%	4,1%	16,4%	13,6%	5,0%	18,6%	7,5%	1,2%	8,8%	33,5%	10,3%	43,8%			
0500 Fiskeri	5,3%	0,0%	5,3%	10,6%	6,6%	17,2%	8,6%	1,3%	9,9%	24,5%	7,9%	32,5%			
1009 Råstofudvinding	12,3%	0,5%	12,7%	9,3%	0,5%	9,8%	4,9%	0,5%	5,4%	26,5%	1,5%	27,9%			

Kilde: Statistikbanken Tabel RAS2

### 3. Erhvervsfrekvens

Erhvervsfrekvensen defineres som antallet af personer i arbejdsstyrken (beskæftigede + arbejdsløse) i procent af hele populationen.

Af tabel 6 fremgår det, at erhvervsfrekvensen blandt mænd i alle fire aldersgrupper over 50 år er højere i Vejle-regionen end på landsplan. Det samme gør sig gældende for kvinder mellem 50 og 59 år, medens kvinder over 60 år i Vejle-regionen har en lavere erhvervsfrekvens end landsgennemsnittet. Vi har svært ved umiddelbart at forklare årsagen til den relativt lave erhvervsfrekvens blandt kvinder over 60 år, som muligvis skyldes tilfældigheder, da de absolutte tal som ligger til grund for beregningen er relativt lave.

**Tabel 6: Erhvervsfrekvens i Vejle amt og i hele Danmark, 2003**

Alder	Vejle Amt			Hele Danmark		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
50 - 54	88,4%	83,8%	<b>86,1%</b>	87,1%	82,7%	<b>84,9%</b>
55 - 59	86,6%	74,2%	<b>80,5%</b>	84,2%	74,0%	<b>79,1%</b>
60 - 64	48,1%	24,9%	<b>36,4%</b>	47,3%	27,0%	<b>37,0%</b>
65 - 66	25,4%	8,5%	<b>16,7%</b>	24,3%	9,9%	<b>16,8%</b>

Kilde: Statistikbanken Tabel RAS1F

#### 4. Ledighed blandt seniorer i Vejle-regionen som helhed

De følgende tabeller belyser arbejdsløsheden blandt seniorer i Vejle-regionen. Tabel 7 viser antal arbejdsløse seniorer og samlet antal arbejdsløse i amtet. I første kvartal 2004 var der 3.637 arbejdsløse seniorer i regionen ud af et samlet antal ledige på 12.597. Ledige seniorer udgør 28,9% af samtlige ledige i regionen. Til sammenligning udgør seniorer 26,1% af samtlige beskæftigede i regionen. Seniorer er således lidt "over-repræsenterede" i ledighedsstatistikken, hvilket primært skyldes den relativt høje ledighed blandt kvinder i aldersgruppen 55-59.

**Tabel 7: Ledige i Vejle amt opgjort efter alder og køn**

Alder	Første Kvartal 2003			Første Kvartal 2004		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
<b>16 - 66</b>	<b>5.321</b>	<b>5.980</b>	<b>11.301</b>	<b>5.803</b>	<b>6.794</b>	<b>12.597</b>
50 - 54	503	539	<b>1.042</b>	559	609	<b>1.168</b>
55 - 59	811	1.043	<b>1.854</b>	876	1.156	<b>2.032</b>
60 - 64	234	119	<b>353</b>	270	132	<b>402</b>
65 - 66	18	6	<b>24</b>	25	10	<b>35</b>
<b>50 - 66</b>	<b>1.566</b>	<b>1.707</b>	<b>3.273</b>	<b>1.730</b>	<b>1.907</b>	<b>3.637</b>

Kilde: Statistikbanken Tabel AB122

Fra første kvartal 2003 til første kvartal 2004 er antallet af ledige af begge køn for regionen som helhed steget inden for alle de viste aldersgrupper. Samtidig ses, at for alle aldersgrupper under et (16 – 66), såvel som for aldersgrupperne 50 – 54 og 55 – 59, gælder det, at antal ledige kvinder overstiger antal ledige mænd, hvorimod der er flere ledige mænd blandt de 60+ årige. På landsplan er billedet som det fremgår af tabel 8 lidt anderledes, idet det her kun er inden for aldersgruppen 55 – 59-årige, at der er flere ledige kvinder end mænd. Forklaringen kan muligvis være, at der i Vejle-regionen er relativt flere kvinder end mænd, som vælger efterlønnen som et alternativ til arbejdsløshed.

**Tabel 8: Ledige i hele Danmark opgjort efter alder og køn**

Alder	Første Kvartal 2003			Første Kvartal 2004		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
<b>16 - 66</b>	<b>90.902</b>	<b>86.184</b>	<b>177.086</b>	<b>100.630</b>	<b>98.865</b>	<b>199.495</b>
50 - 54	9.071	7.619	<b>16.690</b>	10.060	8.492	<b>18.552</b>
55 - 59	13.730	14.223	<b>27.953</b>	15.228	15.813	<b>31.041</b>
60 - 64	3.895	2.067	<b>5.962</b>	4.525	2.533	<b>7.058</b>
65 - 66	360	206	<b>566</b>	361	202	<b>563</b>
<b>50 - 66</b>	<b>27.056</b>	<b>24.115</b>	<b>51.171</b>	<b>30.174</b>	<b>27.040</b>	<b>57.214</b>

Kilde: Statistikbanken Tabel AB122

Tabel 9 viser den procentvise ændring i antal ledige mellem 1. kvartal 2003 og 1. kvartal 2004 i Vejle-regionen og i hele landet. Stigningen i Vejle-regionen er lidt mindre end på landsplan. Som det fremgår, er ledigheden steget både blandt mænd og kvinder såvel i Vejle-regionen som på landsplan, og mest blandt kvinderne.

**Tabel 9: Procentstigning i antal ledige mellem 1. kvartal 2003 og 1. kvartal 2004**

Alder	Vejle Amt			Hele Danmark		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
16 - 66	9,1%	13,6%	11,5%	10,7%	14,7%	12,7%
50 - 66	10,5%	11,7%	11,1%	11,5%	12,1%	11,8%

Kilde: Statistikbanken Tabel AB122

Tabel 10 og tabel 11 viser arbejdsløsheden udtrykt som antal ledige i procent af arbejdsstyrken i henholdsvis Vejle-regionen og hele Danmark.

**Tabel 10: Ledige i procent af arbejdsstyrken i Vejle amt**

Alder	Første Kvartal 2003			Første Kvartal 2004		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
<b>16 - 66</b>	5,4%	7,0%	6,1%	5,9%	7,9%	6,8%
50 - 54	4,7%	5,5%	5,1%	5,2%	6,2%	5,7%
55 - 59	7,3%	11,2%	9,1%	7,9%	12,5%	10,0%
60 - 64	5,3%	5,2%	5,3%	6,1%	5,7%	6,0%
65 - 66	2,3%	2,0%	2,2%	3,2%	3,6%	3,3%

Kilde: Statistikbanken Tabel AB121D

**Tabel 11: Ledige i procent af arbejdsstyrken i hele Danmark**

Alder	Første Kvartal 2003			Første Kvartal 2004		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
<b>16 - 66</b>	6,2%	6,6%	6,4%	6,9%	7,5%	7,2%
50 - 54	5,7%	5,1%	5,4%	6,3%	5,7%	6,0%
55 - 59	8,3%	9,9%	9,0%	9,2%	11,0%	10,0%
60 - 64	5,8%	5,3%	5,7%	6,8%	6,5%	6,7%
65 - 66	3,2%	4,1%	3,4%	3,2%	4,0%	3,4%

Kilde: Statistikbanken Tabel AB121D

I tabel 12 og tabel 13 vises en opgørelse over ledige seniorer i Vejle-regionen og på landsplan, opgjort pr. A-kasse. Tabel 12 viser antal ledige og tabel 13 den procentvise fordeling pr. A-kasse af ledige inden for en given aldersgruppe. Statistikbanken tabel AB122 ([www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk)), som er kilde til de to tabeller, opererer med i alt 28 A-kasser. I tabel 12 og tabel 13 er kun medtaget A-kasser, som havde mindst 50 ledige seniorer i Vejle-regionen i 1. kvartal 2004. Øvrige A-kasser, som tilsammen tegner sig for knap 10% af de ledige seniorer i Vejle-regionen, er slået sammen i en enkelt linie.

En sammenligning af procentsatserne i tabel 13 viser, at inden for tre A-kasser i Vejle-regionen er A-kassens andel af samtlige ledige seniorer markant højere end på landsplan, og inden for tre A-kasser er andelen markant lavere end på landsplan:

**Tabel 12: Antal ledige seniorer i 1. kvartal, Vejle-regionen og på landsplan, pr. A-kasse**

Ledige i Vejle og hele Danmark 1. kvartal 2004	50-54		55-59		60-66		50-66	
	Vejle	DK	Vejle	DK	Vejle	DK	Vejle	DK
Funktionærer og Tjenestemænd (FTF-A)	57	1,098	114	2,067	31	677	202	3,842
Handels- og Kontorfunktionærer (HK)	140	2,226	311	4,695	37	830	488	7,751
Ingeniører (IAK)	12	253	34	546	17	288	63	1,087
Kristelig A-kasse	93	1,415	216	2,906	55	855	364	5,176
Kvindelige Arbejdere (KAD)	87	935	126	1,596	17	165	230	2,696
Ledere	30	441	68	1,002	29	471	127	1,914
Metalarbejdere	42	771	85	1,397	24	359	151	2,527
Nærings- og Nydelsesmiddelarbejdere (NNF)	45	287	80	476	14	94	139	857
Offentligt Ansatte	38	791	75	1,534	12	192	125	2,517
Pædagogmedhjælpere (PMF-A)	11	235	38	471	3	56	52	762
Selvstændige (DANA)	12	204	37	510	8	124	57	838
Selvstændige Erhvervsdrivende (ASE)	37	642	151	1,977	31	552	219	3,171
Specialarbejdere (SID)	274	4,131	361	5,668	68	1,225	703	11,024
Sælgere	19	171	22	311	13	129	54	611
Teknikere	16	262	34	450	5	97	55	809
Træ-Industri-Byg (TIB)	35	509	54	745	11	172	100	1,426
Ikke forsikrede	105	1,386	49	709	24	366	178	2,461
Andre A-kasser med færre end 50 ledige	117	2,795	176	3,981	37	969	330	7,745
I ALT	1,170	18,552	2,031	31,041	436	7,621	3,637	57,214

Kilde: Statistikbanken tabel AB122

**Tabel 13: Procentfordeling af ledige seniorer, Vejle-regionen og landsplan, pr. A-kasse**

	50-54		55-59		60-66		50-66	
	Vejle	DK	Vejle	DK	Vejle	DK	Vejle	DK
Funktionærer og Tjenestemænd (FTF-A)	4.9%	5.9%	5.6%	6.7%	7.1%	8.9%	5.6%	6.7%
Handels- og Kontorfunktionærer (HK)	12.0%	12.0%	15.3%	15.1%	8.5%	10.9%	13.4%	13.5%
Ingeniører (IAK)	1.0%	1.4%	1.7%	1.8%	3.9%	3.8%	1.7%	1.9%
Kristelig A-kasse	7.9%	7.63%	10.6%	9.4%	12.6%	11.2%	10.0%	9.0%
Kvindelige Arbejdere (KAD)	7.4%	5.0%	6.2%	5.1%	3.9%	2.2%	6.3%	4.7%
Ledere	2.6%	2.4%	3.3%	3.2%	6.7%	6.2%	3.5%	3.3%
Metalarbejdere	3.6%	4.2%	4.2%	4.5%	5.5%	4.7%	4.2%	4.4%
Nærings- og Nydelsesmiddelarbejdere (NNF)	3.8%	1.5%	3.9%	1.5%	3.2%	1.2%	3.8%	1.5%
Offentligt Ansatte	3.2%	4.3%	3.7%	4.9%	2.8%	2.5%	3.4%	4.4%
Pædagogmedhjælpere (PMF-A)	0.9%	1.3%	1.9%	1.5%	0.7%	0.7%	1.4%	1.3%
Selvstændige (DANA)	1.0%	1.1%	1.8%	1.6%	1.8%	1.6%	1.6%	1.5%
Selvstændige Erhvervsdrivende (ASE)	3.2%	3.5%	7.4%	6.4%	7.1%	7.2%	6.0%	5.5%
Specialarbejdere (SID)	23.4%	22.3%	17.8%	18.3%	15.6%	16.1%	19.3%	19.3%
Sælgere	1.6%	0.9%	1.1%	1.0%	3.0%	1.7%	1.5%	1.1%
Teknikere	1.4%	1.4%	1.7%	1.4%	1.1%	1.3%	1.5%	1.4%
Træ-Industri-Byg (TIB)	3.0%	2.7%	2.7%	2.4%	2.5%	2.3%	2.7%	2.5%
Ikke forsikrede	9.0%	7.5%	2.4%	2.3%	5.5%	4.8%	4.9%	4.3%
Andre A-kasser med færre end 50 ledige	10.0%	15.1%	8.7%	12.8%	8.5%	12.7%	9.1%	13.5%
I ALT	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Kilde: Statistikbanken tabel AB122

- = A-kasser med større andel af ledige seniorer i Vejle-Regionen end på landsplan
- = A-kasser med mindre andel af ledige seniorer i Vejle-Regionen end på landsplan

A-kasser med markant større andel af samtlige ledige end på landsplan er:

- Kristelig A-kasse
- Kvindelige Arbejdere (KAD)
- Nærings- og Nydelsesmiddelarbejdere (NNF)

A-kasser med markant mindre andel af samtlige ledige end på landsplan er:

- Funktionærer og Tjenestemænd (FTF-A)
- Offentligt Ansatte
- Andre A-kasser med færre end 50 ledige i Vejle-regionen

En del af årsagen til de observerede afvigelser fra den tilsvarende procentfordeling af ledige seniorer pr. A-kasse på landsplan skal utvivlsomt findes i erhvervsstrukturen i Vejle-regionen. Det vil kræve analyser som ligger uden for nærværende undersøgelses rammer at fastslå, om der er andre specielle forhold, som kan forklare disse forskelle.

Udviklingen i antal ledige i Vejle-regionen afspejler ret nøje udviklingen på landsplan, og der ser ikke umiddelbart ud til at være nogen signifikant forskel i ledigheden her og på landsplan inden for de viste aldersgrupper af mænd og kvinder. Såvel i Vejle-regionen som på landsplan er der en klar stigning i ledighed blandt 55 – 59-årige, mest markant hos kvinderne. Selvom seniorers risiko for at blive ledig ikke nødvendigvis er væsentlig større end for andre aldersgrupper, har de sværere ved at finde ny beskæftigelse, og det er sandsynligvis især sidstnævnte faktor, som slår igennem i ledighedsstatistikken for 55 – 59 årige. Som en konsekvens af denne situation, vælger mange arbejdsløse seniorer tilsyneladende at forlade arbejdsmarkedet og gå på efterløn, når de passerer de 60.

## 5. Ledighed blandt seniorer i de enkelte kommuner i Vejle-regionen

Tabel 14 viser antal ledige seniorer i de 16 kommuner i regionen, og tabel 15 viser forsikrede ledige i procent af samtlige arbejdsløshedsforsikrede i kommunerne. Som det fremgår af tabel 14, er arbejdsløsheden i samtlige kommuner i aldersgruppen 50 – 54 jævnt fordelt med relativt beskedne afvigelser fra regionsgennemsnittet 5,8%. I hver af de fire største byer er der omkring 300 ledige seniorer i aldersgruppen 55- 59, svarende til en ledighed på ca. 10% i denne aldersgruppe. Selvom man skal være forsigtig med at konkludere på grundlag af så spinkelt et datagrundlag, så ser det ud til, at arbejdsløsheden blandt seniorer i regionen er forholdsvis jævnt fordelt, og der ser ikke ud til at være markante ”arbejdsløsheds-øer” i regionen, hvor arbejdsløsheden er specielt høj, hvilket kan hænge sammen med, at beskæftigelsesstrukturen i regionen er relativt jævnt fordelt omkring de fire største byer, og at de geografiske afstande inden for regionen er små.

**Tabel 14: Ledige seniorer i Vejle-regionen i første kvartal 2004, opdelt pr. kommune**

	50 - 54 årige			55 - 59 årige			60 - 65 årige			65 - 66 årige			Seniorer i alt		
	M	K	I alt	M	K	I alt	M	K	I alt	M	K	I alt	M	K	I alt
Brædstrup	17	14	31	29	24	53	10	1	11	1	0	1	57	39	96
Børkop	20	15	35	22	33	55	9	2	11	0	1	1	51	51	102
Egtved	21	30	51	38	61	99	13	5	18	3	0	3	75	96	171
Fredericia	98	75	173	146	172	318	36	25	61	7	1	8	287	273	560
Gedved	17	17	34	22	31	53	2	2	4	2	1	3	43	51	94
Give	24	18	42	41	35	76	6	3	9	1	0	1	72	56	128
Hedensted	22	28	50	35	48	83	7	4	11	1	3	4	65	83	148
Horsens	92	123	215	164	198	362	57	26	83	3	2	5	316	349	665
Jelling	7	6	13	12	11	23	2	2	4	1	0	1	22	19	41
Juelsminde	23	24	47	36	52	88	12	6	18	0	1	1	71	83	154
Kolding	85	96	181	131	200	331	41	20	61	1	1	2	258	317	575
Lunderskov	10	12	22	7	16	23	5	2	7	0	0	0	22	30	52
Nørre Snede	15	18	33	21	29	50	7	3	10	0	0	0	43	50	93
Tørring-Uldum	15	18	33	24	46	70	4	3	7	0	0	0	43	67	110
Vamdrup	9	12	21	17	21	38	6	2	8	2	0	2	34	35	69
Vejle	85	103	188	130	180	310	54	26	80	3	1	4	272	310	582
<b>Vejle Regionen</b>	<b>560</b>	<b>609</b>	<b>1169</b>	<b>875</b>	<b>1157</b>	<b>2032</b>	<b>271</b>	<b>132</b>	<b>403</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>36</b>	<b>1731</b>	<b>1909</b>	<b>3640</b>

Kilde: Statistikbanken Tabel AB122

**Tabel 15: Forsikrede ledige i procent af samtlige arbejdsløshedsforsikrede, 1. kv. 2004**

	50 - 54 årige			55 - 59 årige			60 - 65 årige			65 - 66 årige		
	M	K	I alt	M	K	I alt	M	K	I alt	M	K	I alt
Brædstrup	6,5%	6,0%	<b>6,2%</b>	11,3%	10,5%	<b>10,9%</b>	11,5%	3,2%	9,0%	13,1%	0,0%	9,5%
Børkop	5,6%	4,3%	<b>4,9%</b>	6,2%	10,0%	<b>8,0%</b>	7,0%	2,9%	5,5%	0,0%	18,3%	6,7%
Egtved	4,7%	7,1%	<b>5,8%</b>	7,8%	14,0%	<b>10,7%</b>	6,6%	6,3%	6,5%	12,9%	0,0%	11,4%
Fredericia	6,4%	5,4%	<b>5,9%</b>	9,6%	12,7%	<b>11,1%</b>	6,5%	7,6%	6,9%	15,9%	9,1%	14,3%
Gedved	5,6%	6,1%	<b>5,8%</b>	7,5%	12,2%	<b>9,8%</b>	1,9%	3,5%	2,4%	19,8%	66,7%	24,5%
Give	6,3%	4,7%	<b>5,5%</b>	9,1%	10,8%	<b>9,8%</b>	3,3%	4,2%	3,6%	5,6%	0,0%	4,0%
Hedensted	4,9%	6,5%	<b>5,7%</b>	7,2%	11,7%	<b>9,3%</b>	4,2%	4,2%	4,2%	11,1%	100,0%	33,3%
Horsens	5,4%	7,5%	<b>6,5%</b>	9,4%	13,6%	<b>11,3%</b>	8,3%	8,0%	8,2%	4,7%	11,1%	6,3%
Jelling	4,9%	5,3%	<b>5,1%</b>	10,2%	8,7%	<b>9,4%</b>	3,7%	6,6%	4,9%	16,4%	0,0%	10,9%
Juelsminde	4,9%	5,7%	<b>5,3%</b>	7,0%	13,1%	<b>9,8%</b>	5,7%	5,2%	5,5%	0,0%	18,8%	4,1%
Kolding	5,1%	5,8%	<b>5,5%</b>	7,6%	12,5%	<b>10,0%</b>	6,4%	5,2%	6,0%	1,4%	4,0%	2,3%
Lunderskov	6,3%	9,5%	<b>7,7%</b>	4,1%	13,0%	<b>8,2%</b>	8,3%	6,1%	7,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Nørre Snede	7,1%	9,5%	<b>8,3%</b>	10,3%	16,9%	<b>13,3%</b>	7,2%	9,5%	7,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Tørring-Uldum	4,0%	5,4%	<b>4,7%</b>	6,5%	15,3%	<b>10,4%</b>	2,7%	4,2%	3,2%	2,1%	0,0%	2,0%
Vamdrup	4,4%	7,5%	<b>5,8%</b>	7,9%	11,0%	<b>9,3%</b>	6,3%	5,4%	6,0%	9,4%	0,0%	9,4%
Vejle	5,2%	6,1%	<b>5,7%</b>	7,9%	11,7%	<b>9,8%</b>	7,9%	6,2%	7,3%	7,8%		6,6%
<b>Vejle Regionen</b>	<b>5,4%</b>	<b>6,2%</b>	<b>5,8%</b>	<b>8,3%</b>	<b>12,5%</b>	<b>10,3%</b>	<b>6,6%</b>	<b>6,0%</b>	<b>6,4%</b>	<b>7,1%</b>	<b>9,2%</b>	<b>7,6%</b>

Kilde: Statistikbanken Tabel AB122A

## 6. Beskæftigelsesperspektiver i Vejle-regionen

I 2. kvartal 2004 er der kun udnævnt to områder til egentlige flaskehalsområder (sygeplejerske og audiolog-assistent). Langt de fleste fagområder vurderes til at være i ”balance på kort sigt”, hvilket betyder, at der forventes at være et match mellem udbud og efterspørgsel det næste år. Aktuelt oplever Vejle-regionen rekrutteringsproblemer inden for følgende områder, som kunne tænkes at afhjælpes ved hjælp af ledige seniorer:

- social-og sundhedshjælper
- social- og sundhedsassistent
- receptionist/hotel
- taxachauffør

De fire områder er taget ud af en samlet liste, som omfatter 24 fagområder, og som muligvis også indeholder andre fagområder, som kunne være interessante i forhold til ønsket om at nedbringe arbejdsløsheden blandt seniorer. En del af de 24 områder betegnes som ”strukturelle problemer”, hvormed der menes, at rekrutteringsproblemerne ikke skyldes mangel på kvalificeret arbejdskraft, men andre forhold, såsom skæve arbejdstider, problemer med faggrænser osv.

Der er en moderat positiv forventning til beskæftigelsesudviklingen på både kort og lang sigt i Vejle-regionen.

På kort sigt regner Det Regionale Arbejdsmarkedsråd med, at bygge- og anlægsbranchen, undervisning samt detailhandlen vil opleve vækst, og på lidt længere sigt peger rådet bl.a. på post og tele, engroshandel og fødevarerindustrien som områder, hvor man forventer vækst. Fødevarerindustrien forventes dog på kort sigt at afskedige yderligere, og der er generelt tale om en branche, hvor især mange ufaglærte kvinder gennem de seneste år er blevet afskediget.

Vejles fremtidige status som regionshovedstad kan måske medføre en vis vækst i beskæftigelsen inden for en række sektorer, herunder offentlig administration.

## 7. Arbejdsstyrkens uddannelsesmæssige baggrund

I tabel 16 og tabel 17 på side 15 er henholdsvis beskæftigede og arbejdsløse pr. 1.1.2003 i Vejle-regionen opgjort efter uddannelse, aldersgruppe og køn. De tilsvarende tal for hele Danmark vises i tabel 18 og tabel 19 på side 16. Det er især den procentvise fordeling inden for aldersgruppe og køn, som er interessant.

Når man sammenligner tallene i tabel 16 og tabel 17, ses det, at i aldersgruppen 50 – 59 overstiger andelen af arbejdsløse som kun har grundskole-uddannelse andelen af beskæftigede med grundskole-uddannelse. I aldersgruppen 60 – 66 er situationen modsat, idet andelen af personer med grundskole-uddannelse her er større blandt de beskæftigede end blandt arbejdsløse. Forklaringen må være, at det især er personer med lav uddannelse, som vælger efterløn som et alternativ til arbejdsløshed. Ovennævnte udvikling er i øvrigt mere udpræget blandt kvinderne end blandt mændene.

Hvis man parvist sammenligner tallene i tabel 16 og tabel 18, fremgår det, at både i aldersgruppen 50 – 59 år og 60 – 66 år gælder det for begge køn, at andelen af beskæftigede som kun har grundskole-uddannelse er højere i Vejle-regionen end på landsplan. Sammenligner man derimod tallene i tabel 17 og tabel 19, som viser arbejdsløse i Vejle-regionen og i hele Danmark, er billedet her lidt mere kompliceret. I Vejle-regionen er der inden for aldersgruppen 50 – 59 en større andel arbejdsløse med grundskole-uddannelse end på landsplan for begge køn. I aldersgruppen 60 – 66 er andelen af arbejdsløse med grundskole-uddannelse derimod for begge køn højere på landsplan end i Vejle-regionen.

**Table 16: Employed in Vejle amt pr. 1.1.2003, sorted by education, age group and gender**

	Aldersgruppe 50 - 59				Aldersgruppe 60 - 66				Aldersgruppe 50 - 66			
	Mænd		Kvinder		Mænd		Kvinder		Mænd		Kvinder	
	Antal	Pct	Antal	Pct	Antal	Pct	Antal	Pct	Antal	Pct	Antal	Pct
Grundskole	5.383	25,8%	5.692	31,5%	1.718	34,1%	1.042	41,3%	7.101	27,4%	6.734	32,7%
Individuelle Uddannelser	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Almengymnasial Uddannelse	243	1,2%	156	0,9%	19	0,4%	17	0,7%	262	1,0%	173	0,8%
Erhvervsgymnasium	136	0,7%	93	0,5%	31	0,6%	7	0,3%	167	0,6%	100	0,5%
Erhvervsfaglige Praktik- og Hovedforløb	10.004	47,9%	7.467	41,4%	2.071	41,2%	873	34,6%	12.075	46,6%	8.340	40,5%
Korte Videregående uddannelser	1.017	4,9%	774	4,3%	183	3,6%	76	3,0%	1.200	4,6%	850	4,1%
Mellemlange Videregående Uddannelser	2.704	13,0%	3.246	18,0%	632	12,6%	410	16,3%	3.336	12,9%	3.656	17,8%
Bachelor	57	0,3%	18	0,1%	3	0,1%	1	0,0%	60	0,2%	19	0,1%
Lange Videregående Uddannelser	1.052	5,0%	425	2,4%	277	5,5%	58	2,3%	1.329	5,1%	483	2,3%
Forskeruddannelse	24	0,1%	4	0,0%	5	0,1%	2	0,1%	29	0,1%	6	0,0%
Uoplyst	260	1,2%	182	1,0%	92	1,8%	36	1,4%	352	1,4%	218	1,1%
<b>I ALT</b>	<b>20.880</b>	<b>100,0%</b>	<b>18.057</b>	<b>100,0%</b>	<b>5.031</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.522</b>	<b>100,0%</b>	<b>25.911</b>	<b>100,0%</b>	<b>20.579</b>	<b>100,0%</b>

Kilde: AF-Vejle

**Table 17: Unemployed in Vejle amt pr. 1.1.2003, sorted by education, age group and gender**

	Aldersgruppe 50 - 59				Aldersgruppe 60 - 66				Aldersgruppe 50 - 66			
	Mænd		Kvinder		Mænd		Kvinder		Mænd		Kvinder	
	Antal	Pct	Antal	Pct	Antal	Pct	Antal	Pct	Antal	Pct	Antal	Pct
Grundskole	277	31,5%	515	47,2%	33	24,3%	20	32,8%	310	30,6%	535	46,5%
Individuelle Uddannelser	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Almengymnasial Uddannelse	6	0,7%	18	1,7%	0	0,0%	0	0,0%	6	0,6%	18	1,6%
Erhvervsgymnasium	9	1,0%	5	0,5%	3	2,2%	0	0,0%	12	1,2%	5	0,4%
Erhvervsfaglige Praktik- og Hovedforløb	417	47,5%	428	39,3%	65	47,8%	28	45,9%	482	47,5%	456	39,6%
Korte Videregående uddannelser	43	4,9%	45	4,1%	9	6,6%	4	6,6%	52	5,1%	49	4,3%
Mellemlange Videregående Uddannelser	81	9,2%	52	4,8%	11	8,1%	5	8,2%	92	9,1%	57	5,0%
Bachelor	1	0,1%	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,1%	1	0,1%
Lange Videregående Uddannelser	19	2,2%	10	0,9%	4	2,9%	2	3,3%	23	2,3%	12	1,0%
Forskeruddannelse	1	0,1%	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,1%	1	0,1%
Uoplyst	24	2,7%	15	1,4%	11	8,1%	2	3,3%	35	3,5%	17	1,5%
<b>I ALT</b>	<b>878</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.090</b>	<b>100,0%</b>	<b>136</b>	<b>100,0%</b>	<b>61</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.014</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.151</b>	<b>100,0%</b>

Kilde: AF-Vejle

**Tabel 18: Beskæftigede i hele Danmark pr. 1.1.2003, opgjort efter uddannelse, aldersgruppe og køn**

	Aldersgruppe 50 - 59				Aldersgruppe 60 - 66				Aldersgruppe 50 - 66			
	Mænd		Kvinder		Mænd		Kvinder		Mænd		Kvinder	
	Antal	Pct	Antal	Pct	Antal	Pct	Antal	Pct	Antal	Pct	Antal	Pct
Grundskole	72.434	23,4%	77.673	27,9%	23.153	30,7%	14.730	34,7%	95.587	24,8%	92.403	28,8%
Individuelle Uddannelser	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Almengymnasial Uddannelse	6.951	2,2%	4.822	1,7%	854	1,1%	669	1,6%	7.805	2,0%	5.491	1,7%
Erhvervsgymnasium	2.012	0,6%	864	0,3%	555	0,7%	115	0,3%	2.567	0,7%	979	0,3%
Erhvervsfaglige Praktik- og Hovedforløb	142.740	46,1%	110.831	39,9%	29.123	38,6%	14.622	34,4%	171.863	44,6%	125.453	39,1%
Korte Videregående uddannelser	14.327	4,6%	12.385	4,5%	2.744	3,6%	1.883	4,4%	17.071	4,4%	14.268	4,5%
Mellemlange Videregående Uddannelser	39.987	12,9%	56.014	20,1%	10.031	13,3%	7.504	17,7%	50.018	13,0%	63.518	19,8%
Bachelor	1.095	0,4%	331	0,1%	130	0,2%	31	0,1%	1.225	0,3%	362	0,1%
Lange Videregående Uddannelser	24.918	8,0%	11.532	4,1%	7.052	9,3%	2.059	4,8%	31.970	8,3%	13.591	4,2%
Forskeruddannelse	1.073	0,3%	316	0,1%	129	0,2%	42	0,1%	1.202	0,3%	358	0,1%
Uoplyst	4.234	1,4%	3.323	1,2%	1.727	2,3%	829	2,0%	5.961	1,5%	4.152	1,3%
<b>I ALT</b>	<b>309.771</b>	<b>100,0%</b>	<b>278.091</b>	<b>100,0%</b>	<b>75.498</b>	<b>100,0%</b>	<b>42.484</b>	<b>100,0%</b>	<b>385.269</b>	<b>100,0%</b>	<b>320.575</b>	<b>100,0%</b>

Kilde: AF-Vejle

**Tabel 19: Arbejdsløse i hele Danmark pr. 1.1.2003, opgjort efter uddannelse, aldersgruppe og køn**

	Aldersgruppe 50 - 59				Aldersgruppe 60 - 66				Aldersgruppe 50 - 66			
	Mænd		Kvinder		Mænd		Kvinder		Mænd		Kvinder	
	Antal	Pct	Antal	Pct	Antal	Pct	Antal	Pct	Antal	Pct	Antal	Pct
Grundskole	4.835	30,4%	6.722	42,1%	742	29,5%	464	36,9%	5.577	30,3%	7.186	41,8%
Individuelle Uddannelser	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Almengymnasial Uddannelse	385	2,4%	286	1,8%	30	1,2%	16	1,3%	415	2,3%	302	1,8%
Erhvervsgymnasium	111	0,7%	64	0,4%	24	1,0%	4	0,3%	135	0,7%	68	0,4%
Erhvervsfaglige Praktik- og Hovedforløb	7.454	46,9%	6.427	40,3%	1.090	43,3%	539	42,8%	8.544	46,4%	6.966	40,5%
Korte Videregående uddannelser	681	4,3%	610	3,8%	103	4,1%	70	5,6%	784	4,3%	680	4,0%
Mellemlange Videregående Uddannelser	1.376	8,7%	1.140	7,1%	293	11,7%	91	7,2%	1.669	9,1%	1.231	7,2%
Bachelor	58	0,4%	23	0,1%	5	0,2%	5	0,4%	63	0,3%	28	0,2%
Lange Videregående Uddannelser	621	3,9%	338	2,1%	107	4,3%	35	2,8%	728	4,0%	373	2,2%
Forskeruddannelse	18	0,1%	14	0,1%	1	0,0%	1	0,1%	19	0,1%	15	0,1%
Uoplyst	351	2,2%	327	2,1%	120	4,8%	33	2,6%	471	2,6%	360	2,1%
<b>I ALT</b>	<b>15.890</b>	<b>100,0%</b>	<b>15.951</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.515</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.258</b>	<b>100,0%</b>	<b>18.405</b>	<b>100,0%</b>	<b>17.209</b>	<b>100,0%</b>

Kilde: AF-Vejle

## **Anneks 2**

### **Seniorpolitik på EU- og nationalt niveau, landeeksempler**

<b>Indhold</b>	
<b>1. EU – målsætninger og regeldannelse</b>	<b>18</b>
<b>2. Erfaringer fra udvalgte lande</b>	<b>19</b>
2.1 Finland	19
2.2 Sverige	21
2.3 England	22
2.4 Norge	23
<b>3. OECD</b>	<b>24</b>
<b>4. AGE –Platform</b>	<b>25</b>

### **Indledning**

Formålet med annekset er at give et overblik over den internationale, politiske proces, som er i gang på senior-arbejdsmarkedsområdet, med hovedvægt på processen i EU og nogle af de med Danmark mest sammenlignelige lande, hvor der har været interessante aktiviteter på området.

Problematikkens universelle karakter inden for den vestlige verden illustreres med den nedenstående omtale af holdningen dertil inden for disse landes økonomiske samarbejdsorganisation, OECD, samt af aktiviteterne inden for den europæiske paraplyorganisation for NGOer på ældreområdet, Age-Platform.

## 1. EU-målsætninger og regeldannelse

EU's overordnede politik er, at ældres muligheder for at forblive på og videreudvikle sig på arbejdsmarkedet skal forbedres markant over de kommende år, (EU-kommissionen opererer med "ældre" som 55-64-årige). De nedenstående officielle målsætninger på området er meget ambitiøse og bliver af mange betragtet som urealistiske. Seneste udtalelse fra Kommissionen bekræfter, at det bliver vanskeligt at nå dem. Hvis man medregner de 10 nye EU-lande, bliver det endnu sværere.

### Målsætninger

På et ministerrådsmøde i Stockholm 2001 besluttede man at stræbe efter en beskæftigelsesfrekvens på 50% for de 55-64-årige, med udgangen af 2010. I dag er den på 40% i EU15 (de femten medlemslande før seneste EU-udvidelse).

På et ministerrådsmøde i Barcelona 2002 blev man enige om, at den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder i 2010 skal være forhøjet med fem år, svarende til ca. 65 år. I dag er den på 60,4.

### Direktivet

Et EU-direktiv fra november 2000 ligger til grund for medlemslandenes lovgivning på området. Direktivet, 2000/78/EF, som senest skal være implementeret i 2006, forbyder blandt andet diskriminering på arbejdsmarkedet på grund af alder.

Direktivet – som er rettet mod offentlige virksomheder, private virksomheder og organisationer - indeholder følgende forbud:

- Virksomheder må som hovedregel ikke længere sætte en øvre aldersgrænse for tilbagetrækning.
- Direkte eller indirekte diskriminering i rekruttering eller ansættelsesforhold må ikke finde sted (arbejdsgiveren må f.eks. ikke opstille et krav om et vist antal års erfaring).
- Mod diskriminering inden for undervisning/efteruddannelse på alle niveauer.
- Såfremt der opstår tvivl om, hvorvidt arbejdsgiveren har anlagt en aldersneutral vurdering, skal denne bevise, at der enten er tale om en objektiv vurdering, eller at en forsvarlig løsning af arbejdsopgaverne ikke kan være aldersneutral.

**Kommissionsmeddelelse:** *"Flere ældre i arbejde – senere udtræden af arbejdsmarkedet"*, (marts 2004)

Denne udmelding fra Kommissionen vedr. seniorer og arbejdsmarked i EU gør status i forhold til Stockholm og Barcelona erklæringerne, og konklusionerne er ret negative. Der er således kun sket en marginal stigning i den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder, og visse lande (Danmark, Slovenien og Polen) har oplevet et fald. Man opfordrer til, at medlemslandene træffer "drastiske foranstaltninger" for at imødekomme de politiske erklæringer. Inden for målgruppen er kvinders beskæftigelsesfrekvens særlig lav; for EU15 er den 30,5 og for Danmark er den 50,4.

Kommissionsmeddelelsen forsøger at skabe et nyt momentum for bekæmpelsen af seniorarbejdsløsheden. **På makroplan** handler det om to grundelementer:

1. Reformering af pensionssystemerne, så tidlig pensionering pr. automatik ikke bruges, når ældre bliver arbejdsløse.
2. Iværksættelse af samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter om at tilskynde virksomhederne til at anlægge en fremtidsorienteret holdning, og skabe bedre forhold for et bedre og længere arbejdsliv. Nøgleordet i denne proces er fleksibilitet, hvormed der især tænkes på:
  - 1) Nye løn- og arbejdsstrukturer (fleksible udtrædelsesordninger), som afspejler den enkelte senior-medarbejders muligheder/ønsker,
  - 2) adgang til løbende opkvalificering (f.eks. gennem en uddannelseskonto, som er knyttet til den enkelte), samt
  - 3) afvekslende arbejdsopgaver (kedeligt og ensformigt arbejde er en væsentlig grund til, at mange ikke føler glæde ved arbejdet).

Kommissionen opfordrer også til, at parterne arbejder for indførelse af standarder for god praksis i seniorpolitikken.

## **2. Erfaringer fra udvalgte lande**

### **2.1 Finland**

Finland har siden starten af 1990'erne haft stærk fokus på bedre integration af ældre på arbejdsmarkedet. Baggrunden er dels den samme som i andre vestlige lande:

- 1) En uforholdsmæssig stor arbejdsløshed blandt ældre.
- 2) En demografisk prognose, som viser en aldrende befolkning.
- 3) Forventet fremtidig mangel på arbejdskraft som følge af de store årganges tilbagetrækning.

Dels har Finlands situation et mere akut skær: I 2005 vil Finland være EU-landet med den ældste arbejdsstyrke, hvorfor landet har følt sig tvunget ind i en pioner-position, hvad angår mulige løsninger på fremtidens arbejdsmarked. Et centralt element i pioner-ånden har været *maintenance of working capacity*, som omhandler interaktionen mellem den enkelte og arbejdspladsen.

Ifølge professor Juhani Ilmarinen, Institute of Occupational Health, en førende finsk forsker inden for ældre og arbejdsmarked - er Finland det EU-land, som er nået længst inden for dette felt. Kernen i begrebet er en øget bevidsthed i erhvervslivet, som ifølge Ilmarinen er det vigtigste niveau, om de mange fordele, som fastholdelse og udvikling af seniorer fører med sig. Eftersom alle EU-landes demografiske udvikling rummer den samme problematik, vil det ifølge Ilmarinen være de nationale virksomheder, som bedst formår at skabe et gunstigt samarbejde mellem den yngre og ældre generation, som har en konkurrencefordel. Han mener, at det er svært at opnå samfundsmæssig konsensus om, hvilke metoder der skal tages i brug, og at det typisk vil være i de "akutte faser", altså dér hvor den enkelte arbejdsplads har et rekrutteringsproblem, at de kreative og seniorvenlige virksomhedspolitikker opstår.

**Det finske arbejdsministerium:** *The National Programme on Ageing Workers*

Et omfattende nationalt undersøgelsesprogram skal bidrage til at skabe klarhed over aldersbarrierers struktur, samt forslag til hvordan de kan overvindes. Programmet, som har +45 som målgruppe, blev afsluttet i 2002. Det er siden evalueret af en række institutioner, bl.a. EU og OECD, samt otte EU-lande. Alle evalueringer har været positive, selvom det er for tidligt at sige, hvilken betydning det har haft for den samlede udvikling, som gennem de seneste år har været moderat positiv. Programmet er opdelt i et samfunds- og et virksomhedsperspektiv:

**Samfundsperspektivet** har et grundlæggende fællestræk med den danske arbejdsmarkedsmodel, idet nye tiltag på arbejdsmarkedet bygger på frivillighed og konsensus blandt arbejdsmarkedets aktører. Omdrejningspunktet i samfundsperspektivet har været initiativer, som kan ændre grundholdningen/grundsynet på ældres bidrag til arbejdsmarkedet.

**Virksomhedsperspektivet** tager afsæt i en konstatering af, at arbejdsgiverne er en nøgle-målgruppe i forsøget på at bekæmpe negative stereotyper. Hvis ikke virksomhedsledere ser en fordel i at rekruttere ældre medarbejdere, samt inkorporere medarbejderens ressourcer på en ny og proaktiv måde, er sandsynligheden for succes begrænset.

*The Finnish National Programme on Ageing Workers* har benyttet sig af informationskampagner rettet mod forskellige niveauer og forskellige medier. Medierne har været offentlige foldere, Internettet, nationale aviser, radio og TV. I den nationale evalueringsrapport konkluderes bl.a., at informationsniveauet blandt arbejdsgivere og arbejdstagere omkring ældres egenskaber er steget markant gennem de seneste år.

**Det finske arbejdsministerium:** *Preparing for the labour market change caused by the baby boom generation, (2003)*

Denne rapport gennemgår bl.a. strukturelle barrierer for seniorer, f. eks. pensionssystemet og den offentlige arbejdsformidling. Rapportens vigtigste konklusioner i forhold til barrierer for ældre på arbejdsmarkedet, og nye måder at tilrettelægge seniorpolitik på, er:

1. Arbejdsgivernes forpligtigelse til at betale en aldersbestemt pensionsrate (jo ældre, desto højere) hæmmer incitamentet for at ansætte ældre.
2. Den aktuelle dårlige økonomiske udvikling rammer især de ældre.
3. Mange ældres lave uddannelsesniveau og forældede kvalifikationer besværliggør en højere beskæftigelsesfrekvens.
4. Ressourcerne som er afsat til at afhjælpe de ældre med at forblive eller komme tilbage på arbejdsmarkedet er langt fra tilstrækkelige. Der bruges f.eks. langt flere midler på yngre arbejdsløse.
5. Det offentlige formidlingssystem kan ikke honorere kravet om et individuelt, dynamisk og fleksibelt jobsøgningsforløb for den enkelte ledige senior.

Rapporten diskuterer desuden det fornuftige i at indføre/praktisere et mere smidigt udtrædelsesforløb fra arbejdsmarkedet. Der opfordres kraftigt til, at deltidsarbejde og fleksible arbejdstider praktiseres i forhold til gruppen af ældre medarbejdere. Dette vil f.eks. tilgodese den forholdsvis store gruppe af seniorer, som har en mindre, kronisk lidelse, da sådanne lidelser i dag ofte fører til fuld tilbagetrækning.

## **Lovgivning**

Aldersdiskriminering er forbudt ved lov. Lovgivningen er baseret på ILO's konvention om ligebehandling, og i 1987 blev den udvidet til også at omfatte ligebehandling i rekruttering. Det finske parlament er aktuelt i gang med at diskutere hensigtsmæssige metoder til at indføre direktiv 2000/78/EU.

I 2003 igangsatte Social-og Sundhedsministeriet det såkaldte VETO-program, som kører frem til 2007. Programmets hovedformål er at:

- 1) sikre, at borgerne kan deltage fuldt ud i arbejdslivet,
- 2) motivere dem til at blive længere på arbejdsmarkedet og
- 3) gøre det mere attraktivt at arbejde.

Fire fokusområder til realisering af målsætningerne er udvalgt:

- 1) holdning til sikkerhed på arbejde
- 2) arbejdsmæssig sundhed og rehabilitering
- 3) forskellighed og lighed på arbejdsmarkedet og
- 4) indkomstsikkerhed og arbejdstid

## **2.2 Sverige**

Ifølge regeringen er en fjerdedel af Sveriges befolkning over 65 år om 30 år, og hvis Sverige skal bevare sit nuværende velfærdsniveau, skal omkring halvdelen af dem, som bliver 65 år, arbejde frem til deres 79. år.

### **SENIOR 2005**

Scenariet har betydet, at ældrepolitik er rykket frem på den politiske dagsorden, hvor man i dag dels diskuterer de ældres behov for omsorg, og dels hvorledes man kan ændre de ældres forhold til arbejdsmarkedet. Debatten udspringer især fra betænkningen SENIOR 2005 (oktober 2003), som debatterer de kommende års udfordringer og angiver 100 forslag til, hvorledes regeringen og samfundet som helhed kan håndtere de udfordringer, som følger med en aldrende befolkning. SENIOR 2005 har afgivet forskellige betænkninger, og arbejdsgrupperne har haft repræsentanter fra de fleste relevante samfundsinstitutioner.

De hundrede forslag skal skabe et helt nyt fundament for fremtidens ældrepolitik og bidrage til langsigtede løsninger, hvor ældres behov medtænkes i samfundsliv og -udvikling. Bl.a. derfor vil man væk fra den eksisterende politik med at skære alle ældre samfundsborgere over en kam, og i stedet skabe nye og fleksible rammer for den ældre, således at den enkelte kan tilrettelægge sit forhold til arbejdslivet langt mere individuelt, end tilfældet er i dag.

I en delrapport under SENIOR 2005 (Riv Ålderstrappan) fremlægges fakta om de ældre på det svenske arbejdsmarked, og man diskuterer, hvordan seniorerne selv og samfundet er tvunget til at ændre sig. Et interessant emne er fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Det anføres, at det svenske arbejdsmarked i dag præges af et alt eller intet syn: Enten arbejder man fuld tid, eller også arbejder man slet ikke.

Dette er ikke foreneligt med mange ældres behov og muligheder. Flexibilitet diskuteres også i forhold til dem, som er gået på pension, men stadig ønsker tilknytning til arbejdsmarkedet. Stive pensionssystemer står ofte i vejen for dette, hvad der ellers ville være en gevinst for arbejdstager og arbejdsgiver og dermed i sidste ende for samfundet.

I den sammenhæng henvises der til en omfattende undersøgelse foretaget af Arbejdslivs-institutet. Den viser, at 61% af de ældre i alderen 50-64 ønsker at reducere arbejdstiden og samtidig gå ned i løn.

### **Lovgivning**

Sverige har endnu ikke inkorporeret rammedirektivet. Man har nedsat en ”diskriminerings-komité”, som bl.a. skal komme med forslag til lovgrundlaget for indførelsen af det kommende EU-direktiv. En del-betænkning er allerede udarbejdet (5. maj), men endnu ikke offentlig tilgængelig.

## **2.3 England**

UK tilhører den lille gruppe af EU-lande som allerede opfylder EU's målsætning om en beskæftigelsesfrekvens på 50% for 55-64-årige; (dette på trods af, at næsten en 1/3 af alle personer over 45 er uden arbejde). UK er således også det eneste store EU-land, hvor målsætningen er realiseret. UK har igangsat flere regeringsinitiativer, som skal dæmpe op for diskriminering og ændre indstillingen til personer over 50.

I 1999 udformede regeringen en **Code of Practice on Age diversity**, som indeholder konkrete anbefalinger til virksomheder omkring god praksis i aldersspørgsmål. Regelsættet er interessant læsning, fordi det er udarbejdet ud fra et virksomhedsperspektiv og derfor kræver overbevisende argumenter. Regeringen har evalueret initiativet og konstateret, at effekten indtil videre har været begrænset. Omvendt erkender man, at initiativer af en sådan karakter vil tage tid, før de reflekteres i virksomhedernes personalepolitik og virksomhedskultur. England er indtil videre det eneste EU-land med et sådant regelsæt.

Et andet nationalt program, som regeringen har igangsat, kaldes **New Deal 50 plus**. Programmet bygger på et centralt Center for viden og kompetencer, som stilles til rådighed for arbejdsløse over 50 år, hvor man som arbejdssøgende – hvis man har været ledig i mere end seks måneder – kan få tildelt en personlig hjælper, som skal gøre den enkelte mere konkurrencedygtig i jobsøgningsammenhænge. En central komponent i New Deal 50 er ”Employment Credit”, som udløser en ekstra skattefri gevinst for den enkelte, når man kommer i arbejde. Projektet har haft delvis succes, som hovedsagelig tilskrives den økonomiske gevinst.

Seneste udspil fra regeringen er en officiel hjemmeside ([www.agepositive.gov.uk](http://www.agepositive.gov.uk)). Hjemmesiden har tre grundfunktioner:

- 1) at skabe rammen for erfaringsudveksling blandt arbejdssøgende,
- 2) informere den arbejdssøgende om muligheder på job og uddannelsesmarkedet og
- 3) informere om den politiske/lovgivningsmæssige debat.

### **Department of Trade and Industry (DTI): *Equality and diversity: Age Matters***

Dette regeringsprogram, som blev igangsat med udgangspunkt i EU's direktiv 2000/78/EU, indsamler og bearbejder viden om aldersdiskriminering i UK. Programmet kulminerer i to omgange: første gang i slutningen af 2004, hvor DTI fremlægger lovforslaget i parlamentet, og anden gang i form af en række *guidelines* til virksomheder, efter at parlamentet har godkendt lovforslaget.

Programmets metode til indsamling af data om måder, hvorpå mennesker (også yngre) oplever diskriminering på grund af deres alder, samt forslag til hvorledes man kan komme diskrimineringen til livs, er foregået ved hjælp af en kombination af kvantitative undersøgelser (870 virksomheder har deltaget) og opfordring til alle om at indsende deres kommentarer eller erfaringer. De foreløbige undersøgelser tyder på, at fænomenet er meget udbredt, idet 50% af de adspurgte enten selv har oplevet aldersdiskriminering eller kender nogen, der har.

Den seneste rapport fra den del af regeringsprogrammet, som omhandler aldersdiskriminering, indeholder bl.a. kvalificerede bud på, i hvilken retning lovforslaget vil bevæge sig, samt hvilke holdninger/ønsker der er mest typiske.

Et eksempel er ”fleksible tilbagetrækningsordninger”, hvor den omtalte undersøgelse afslørede, at et stort flertal ønskede sådanne ordninger frem for den bratte overgang fra et aktivt arbejdsliv til en pensionisttilværelse.

Som eksempel på, hvilken retning det kommende lovforslag vil tage inden for et bestemt område, kan nævnes, at hovedreglen for virksomheders alderspension foreslås at være 70 år, og at de arbejdsgivere, som alderspensionerer medarbejdere under 70 år, skal retfærdiggøre dette. Såfremt en virksomhed ikke har en bestemt pensionsalder, bør 70 år opfattes som fair.

**Den aktuelle debat i UK** er centreret omkring to aspekter:

- 1) hvorledes man bør tilrettelægge EU-direktivet, og
- 2) hvorledes pensionssystemerne kan gøres langt mere smidige, således at individuelle tilbagetrækningsforløb fra arbejdsmarkedet bliver hovedreglen.

Første skridt – som Labour regeringen har anbefalet – bliver at hæve den tidligste tilbagetrækningsalder fra 50 til 55 år, at muliggøre et arbejdsforhold, hvor man arbejder på deltid og hæver en del af sin pension samtidig, samt at ophæve grænsen for, hvor længe man kan arbejde i det offentlige.

### **Lovgivning**

Det forventes, at UK implementerer EU-direktivet i 2006.

## **2.4 Norge**

### **Lovgivning**

Norge har for nylig, som et af de få lande, vedtaget lovgivning, som forbyder diskriminering på grund af alder. Lovgivningen omfatter hele ansættelsesforløbet, dvs. fra kandidatudvælgelse, under det løbende ansættelsesforhold og i slutforløbet omkring afskedigelse/pensionering. Lovgivningen er en tilpasning til EU's rammedirektiv 2000/78/EF.

### 3. OECD

OECD er i gang med at evaluere medlemslandenes tiltag på arbejdsmarkedet i forhold til den ældre befolkning (OECD opererer med +45), og komme med anbefalinger til, hvorledes barrierer for seniorer kan overvindes, hvad der vil fortsætte over de næste par år. Anbefalingerne er hovedsageligt rettet mod makroniveauet. Ni lande er blevet evalueret, herunder Danmark.

#### **Eks.: Finland**

Finland er ifølge OECD det medlemsland, som har det største og mest akutte behov for tiltag, der skal føre til flere år på arbejdsmarkedet for den ældre del af arbejdsstyrken. OECD anerkender på den ene side de fremskridt og tiltag, der allerede er gjort fra regeringens side, som bl.a. inkluderer reform af pensionssystemet og udfasning af ”førpensions-ordninger”, men konkluderer, at der er brug for yderligere tiltag.

Essensen i rapportens konklusioner er

- **Velfærdssystemet** tilbyder for mange og nemme udveje fra arbejdsmarkedet, herunder muligheden for at få invalidepension. OECD kan heller ikke støtte muligheden for ”part time pensions”. Anbefalinger er, at man som lønmodtager skal have muligheden for at modtage fuld folkepension, samtidig med at man arbejder halv- eller heltid. En sådan reform vil ifølge OECD fremme mere fleksible tilbagetrækningsformer. Velfærdssystemer er desuden ikke gearret ordentligt til at yde en jobformidlingsindsats for den enkelte senior, og som det er i dag, kan man gå i 8-10 år i passivitet, indtil man bliver folkepensionist.
- **Incitamentet** for arbejdsgivere til at ansætte og opkvalificere ældre medarbejdere skal styrkes. OECD’s anbefalinger ligger her i tråd med *National Programme on Ageing Workers*, hvor man anbefaler at nedjustere arbejdsgivernes pensionsudgifter til ældre medarbejdere, således at de kommer på niveau med andre grupper. Et andet centralt aspekt i motivationsbestrebelse er oplysningskampagner, hvor arbejdsgivere skal informeres om behovet for age-management, efteruddannelse, omorganisering af arbejdet, således at ældres kvalifikationer udnyttes bedre.
- **Grundsynet** blandt ældre på velfærdssystemet skal ændres. Mange opfatter tidlig tilbagetrækning gennem enten førtids- eller arbejdsløshedssystemet som en velerhvervet rettighed; i stedet bør man tilbyde en aktiv arbejdsmarkedsindsats for gruppen, herunder erhvervsfaglig opkvalificering.

#### 4. AGE-Platform

AGE-platform er en europæisk sammenslutning af 130 NGO'er, som arbejder for ældres vilkår og rettigheder i EU-medlemsstaterne.

I henhold til den strategiske arbejdsplan for 2004-07 omfatter AGE's mission følgende hovedområder:

- At skabe bro mellem medlemsorganisationer og EU-institutioner, og kæmpe for en EU-dagsorden, hvor ældres behov og interesser er medtænkt.
- At ændre på de generelt negative billeder, som er forbundet med ældre borgere og med et samfund, hvor antallet af ældre er stigende.
- At højne bevidstheden om
  - i. de ressourcer, ældre besidder,
  - ii. det arbejde, som ældre borgere tidligere har udført, og
  - iii. det samfundsarbejde, som ældre rent faktisk udfører, men som ikke inkluderes i traditionelle værdiopgørelser (hjælper familien, frivilligt arbejde, videregiver livserfaring osv.).
- At monitorere udviklingen i medlemsstaterne på seniorområdet, med særlig henblik på den ånd, som EU-direktivet praktiseres i.
- At styrke AGE-medlemsorganisationer, så de kan yde støtte til de borgere, som er udsat for aldersdiskriminering.
- At etablere samarbejde med andre grupper, som oplever diskriminering, og som er mere veletablerede (handicap-organisationer, etniske minoriteter osv.).

AGE søger at omsætte en kombination af ekspertviden, dialog med medlemsorganisationer og lobbyvirksomhed til at blive en central NGO i EU's politiske udvikling på området. AGE beskæftiger sig ikke udelukkende med seniorer og arbejdsmarkedet, men i lige så høj grad med andre sociale aspekter i seniorers livsvilkår i EU (25). Højt på dagsordenen er arbejdet for et kapitel om ældres rettigheder i den kommende EU-traktat, samt at få EU til at afsætte flere målrettede EQUAL-ressourcer i arbejdet for at skabe et mere balanceret forhold mellem ældres og yngres livsvilkår.

## **Anneks 3**

# **Retningslinjer for god virksomhedspraksis**

## **1. The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**

The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions er en uafhængig forskningsinstitution under EU (baseret i Dublin), som bidrager med grundlag for politikformulering inden for social – arbejdsmarkedspolitik, herunder seniorer og arbejdsmarked.

God praksis opdeles her i fem hoveddimensioner, hvor det er hensigtsmæssigt, at age management udøves:

- Rekruttering
- Efteruddannelse, udvikling og forfremmelse
- Fleksible arbejdsrammer
- Ergonomi og jobindhold
- Ændring af holdning/kultur til ældre medarbejdere

### **1.1 Substansen**

Anbefalinger til indholdet af god praksis, baseret på konkrete eksempler, er udarbejdet i samarbejde med forskere og virksomheder i mange forskellige vesteuropæiske lande. Retningslinjerne henvender sig til alle typer virksomheder, arbejdsmarkedets parter og offentlige arbejdsformidlinger samt seniorerne selv. De omfatter bl.a. følgende under overskrifterne:

#### **Rekruttering**

Hovedregel: Rekrutter på baggrund af færdigheder og evner i forhold til jobbets indhold, samt hvorledes samtaler er forløbet.

- Undgå alle former for aldersgrænser i jobopslag.
- Formuler stillingsopslag, så de appellerer bredt aldersmæssigt.
- Sørg for, at de medarbejdere som deltager i rekrutteringen er trænet i at undgå beslutninger, som hviler på fordomme og negative stereotyper.

#### **Læring**

Hovedregel: Alle medarbejdere bør sikres en kontinuerlig adgang til relevant viden gennem hele deres karriere.

- Kurser og andre læringsforløb bør være et integreret element i et karriereforløb, og således ikke blot rettet mod tilegnelse af fagspecifik viden.
- Efteruddannelse bør ikke udelukkende vælges ud fra organisationens interesser, men også ud fra individets.

- Bekæmp negative stereotyper blandt ledelse, ældre og yngre medarbejdere om ældres evne og motivation til at arbejde og videreudanne sig.
- Alle aldersgrupper bør deltage i efteruddannelsesforløb.
- Virksomhedens efteruddannelsesbehov bør monitoreres løbende.

### **Forfremmelse og jobskifte**

Hovedregel: Basér forfremmelse på evner og demonstrerede evner.

- Alle medarbejdere bør i udgangspunktet have lige adgang til forfremmelse.
- Fokuser på evner, tidligere erfaring og færdigheder, når der skal sorteres i ansøgningerne.
- Tilbyd fleksible senkarriereforløb både inden for og uden for organisationen.

### **Afskedigelses- og tilbagetrækningsforløb**

Hovedregel: Basér afskedigelser på objektive jobrelaterede kriterier og sørg for, at fratrædelsesordninger er baseret på et valg og er udført på fair vis.

- Vurdér, om der eksisterer et alternativ til afskedigelse, f.eks. deltidsarbejde, kontraktarbejde, jobdeling eller karrierepause.
- Medarbejdere, der afskediges, bør støttes i det kommende jobsøgningsforløb.
- Giv medarbejderen medindflydelse på måden, hvorpå fratrædelse sker.
- Undgå at anvende tidlige tilbagetrækningsordninger uden at evaluere betydningen for personen og organisationen.
- Tilbyd så vidt muligt medarbejderne at arbejde videre efter pensionering.
- Tilbyd medarbejderen et møde, hvor planlægningen for fratrædelsen tilrettelægges.

### **Fleksibelt arbejde**

Hovedregel: Arbejdstider og -former bør så vidt muligt afspejle ændringer i de måder, mennesker arbejder på, og deres familiemæssige rammer. Virksomheder bør i det hele taget tage ansvar for ansattes velbefindende.

- Giv medarbejdere fleksibilitet i forhold til arbejdstider og -betingelser.
- Gør organisationen mere fleksibel i retning af at bruge medarbejderkompetencer på flere niveauer og sammenhænge.
- Inddrag medarbejderne i implementeringen af nye tiltag vedrørende arbejdstider og -betingelser.

### **Fysisk og psykisk arbejdsmiljø**

Hovedregel: Arbejdsprocesser og organiseringen af arbejdet bør tilrettelægges, så den ansatte kan udføre et godt arbejde, og samtidig sikre, at sundhed og arbejdskapacitet er optimal.

- Brug arbejdspladsen kreativt, både i forhold til at undgå fysiske og psykiske skader, og tag hensyn til de særlige behov, som ældre medarbejdere måtte have.
- Hav en målsætning om at reducere fysiske og psykiske relaterede arbejdsskader.
- Medarbejderne bør opfordres til en sund livsstil og praktisering af sunde arbejdsrutiner.

## **Ændring af holdning i organisationen**

Hovedregel: Alle medarbejdere bør undervises i, hvorfor stereotyper og aldersbarrierer opstår, og hvorfor de skal bekæmpes.

- Sæt spørgsmålstegn ved etablerede negative stereotyper om ældre medarbejdere.
- Introducér ”bevidsthedstræning” om emnet blandt nøglepersonale, og overvej om alle medarbejdere skal tilbydes dette.
- Informér om fordele ved blandet alderssammensætning på arbejdspladsen.
- Inddrag forbud mod aldersdiskriminering i de kollektive overenskomster.
- Gør brug af erfaringer fra andre arbejdspladser.
- Sørg for, at de fleste alderstrin er repræsenteret i medarbejderfora på arbejdspladsen.

## **1.2 Implementering af god praksis**

På baggrund af den indhøstede viden har man udarbejdet *Guidelines for Good Practice* rettet mod virksomheder:

1. **Synlig opbakning fra ledelsen** er en forudsætning for succes. En proaktiv kampagne fra ledelsen er påkrævet, da det ofte ikke er nok med en formel støtte.
2. **Et positivt stemt HR-miljø**, som bl.a. kan skabes gennem støtte fra ledelsen og en øget bevidsthed blandt HR-personale gennem kurser.
3. **En forpligtigende indstilling fra senior-medarbejderne** er vital i forhold til at forbedre deres vilkår. Seminar-møder har vist sig at være effektive i mobiliseringen, men de skal være tilpasset et ældre publikum.
4. **Forsigtig og fleksibel implementering** er afgørende for forløbet. 22 eksempler har demonstreret, at det følgende er vigtigt:
  - Åben kommunikation med både målgruppe og resten af personalet omkring initiativets karakter og dets målsætninger.
  - Tidlig inddragelse af fagforening og medarbejderfora.
  - Tidlig inddragelse af senior-medarbejderne i forhold til operationelle elementer.
  - Træning og bevidsthedsskabelse blandt mellemledere.
  - Vurdering af, om et pilotprojekt kunne øge sandsynligheden for succes, da man derigennem kan opfange svagheder og foretage justeringer.
  - Periodiske evalueringer efter implementeringsfasen.
  - Konstant kommunikation med hele personalet, så der ikke opstår en ”dem og os”-situation.

## **2. Combating Age Barriers in Employment, Findings from a European Research Project**

(Coordinator: Alan Walker)

Nedenstående er et rids over hovedkonklusionerne i et større europæisk forskningsprogram omhandlende barrierer for ældre på arbejdsmarkedene.

### **God praksis i age-management**

- Under rekrutteringen er det vigtigt at undgå både indirekte og direkte krav, som kan diskvalificere seniorer.
- Senior-medarbejdere bør ikke ignoreres i relation til opkvalificeringsforløb. Arbejdspladser bør skabe et dynamisk læringsmiljø, hvor alle medarbejdere, uanset alder, har adgang til ny viden. Det kan være nyttigt at tilrettelægge særlige forløb, som stimulerer seniormedarbejderens lyst og evne til at lære nyt.
- Senior-medarbejdere bør have mulighed for en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid og -indhold, ligesom tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet bør kunne ske gradvist.
- Arbejdspladsen bør have fokus på et ergonomisk godt miljø, hvor senior-medarbejderes fysiologiske ændringer er medtænkt.

Nøglepersoner på arbejdspladsen skal føle ansvar for, at synet på senior-medarbejdere er positivt, f.eks. ved at synliggøre de kompetencer, gruppen har.

## Anneks 4

### Eksempler på god virksomhedspraksis

Blandt mange mulige beskrives i det følgende en række eksempler, fra Danmark og andre europæiske lande. Eksemplerne illustrerer, hvordan aldersbevidst personalepolitik praktiseres i forhold til de forskellige dimensioner i retningslinjer derfor samt andre kriterier, startende med et eksempel på ”blød seniorpolitik” forstået som faglig-social aktivitet, hvorefter følger eksempler relateret til de flg. emner

- Arbejdsformidling	31
- Fleksibel beskæftigelse og tilbagetrækning	32
- Efteruddannelse	33
- Fysisk arbejdsmiljø	34
- Integrerede indsatser, hos private virksomheder og i kommuner	34
- Kompetencevurdering sat i system, som led i seniorpolitik	37
- Livsfasebevidst personalepolitik	39
- Systematisk aldersblanding	42

#### 1. Seniorpolitik som faglig-social aktivitet

(Lille virksomhed = under 100 ansatte, mellem virksomhed = 100-499, stor virksomhed = over 500)

##### Carl Bro

*Danmark, rådgivende ingeniørvirksomhed, stor*

I Carl Bro prioriteres seniorers deltagelse i faglig-social netværksdannelse bl.a. ved:

- Samtale med alle medarbejdere, når de fylder 50. De inviteres sammen med evt. ægtefæller til et informationsmøde, hvor der oplyses om offentlige og private pensionsmuligheder samt om aktuelle seniorpolitiske forhold.
- Obligatorisk seniorMUS-samtale ved det fyldte 55. år. SeniorMUS-samtalen er et supplement til den almindelige MUS-samtale, hvor seniormedarbejderen fremlægger overvejelser om egne ønsker og behov i seniorkarrieren. F.eks. om justering af ansvar og tid (nedtrapning) eller om nye faglige udfordringer. Udgangspunktet er, at seniormedarbejderens ønsker skal efterkommes i det omfang, det er muligt.
- Medlemskab af Seniorklub tilbydes fra 55. Klubben er åben også for tidligere medarbejdere, og den er både social og faglig. Tanken er, at både Carl Bro og det enkelte medlem får gevinst ud af det. Carl Bro, fordi faglig viden stimuleres og fastholdes (via tidligere medarbejdere), og det enkelte medlem, fordi fællesskabet styrker moral og identitet. En overvejelse bag Seniorklubben var at gøre overgangen fra aktivt arbejdsliv til pensionisttilværelse mindre brat ved at inkludere tidligere ansatte. Desuden bruges klubben som ramme om udvikling af seniorpolitikken og til at eksponere seniorpolitikken muligheder.

## 2. Arbejdsformidling

**GFAW** (Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaats Thüringen, Tyskland)

Arbejdsformidlingscentret blev oprettet i 1994 som resultat af et program for senior-arbejdere, som var blevet til i et samarbejde med fagforeninger og offentlig arbejdsformidling. Programmet sigter på en målrettet jobformidling til ældre (54-60) arbejdsløse med hjælp fra støttegrupper. Initiativet omfatter ældre ansatte, som skal forlade en statslig arbejdsplads (administration af statsejendomme i det tidligere Østtyskland). Gruppen er blevet garanteret en indkomst frem til 60, mod at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

GFAW har opbygget lokale netværk designet til at hjælpe disse medarbejdere, og få dem tilbage i arbejde. Derudover har GFAW oprettet en intern støttegruppe, som hjælper dem med jobsøgning. Dette indebærer bl.a. proaktive kontakter til lokale virksomheder, hvor støttegruppen fremhæver de enkeltes kvalifikationer i forhold til virksomhedens behov. Målgruppen på 886 personer blev tilbudt kurser, som skulle motivere og gøre de personer, som ikke har den nødvendige faglige ballast, klar til arbejdsopgaverne. I perioden 1995-98 fandt man arbejde til 163 deltagere, og yderligere 154 har deltaget i kursusforløb. Man konkluderer derfor, at der sammenlagt er opstået "new opportunities" for 317 personer, eller 38,5%.

### **POPE (People of Previous Experience)**

*(NGO, rekruttering, Bradford, England)*

POPE opstod på baggrund af et regeringsinitiativ (Training and Enterprise Council (TEC) Challenge initiative). Hensigten var at:

- Støtte udviklingen af lokale tidsbegrænsede innovative projekter, som skal reducere antallet af arbejdsløse seniorer; især de langtidsledige,
- udvikle den lokale fagekspertise, og
- stimulere udviklingen i det lokale erhvervsliv og dermed jobskabelse.

POPE er et ud af 27 lokale innovative projekter godkendt af regeringen.

Personer som henvender sig til POPE bliver tilbudt et møde, som bl.a. består af konkret råd og vejledning, og den information, som medarbejderen indsamler under mødet om den ledige, bliver efterfølgende matchet med POPEs database over ledige stillinger. POPE tilbyder desuden et uge-kursus, hvor ledige bliver trænet i jobsøgningsteknikker, opstilling af målsætninger, jobsamtalen og opbygning af selvtillid.

Holdet bag POPE bestod af ledige seniorer med forskellig baggrund. Det er lykkedes for projektet at eksponere sig selv ret succesfuldt gennem forskelligt informationsmateriale og ved hjælp af lokale medier. De lokale jobcentre har endvidere henvist folk fra målgruppen til POPE.

Fra 1994 hvor projektet startede op til 1998, blev der registreret 1321 ledige seniorer, hvoraf 184 dengang havde fået arbejde gennem POPE.

### **3. Fleksibel beskæftigelse og tilbagetrækning**

#### **L'Incontro Coop**

*Non-profit i omsorgssektoren, lille, Trieste, Italien*

Denne NGO-virksomhed, som arbejder inden for det offentlige sundhedssystem, oplevede i starten af 1990'erne mangel på kvalificerede sygeplejersker. Man valgte derfor at satse på rekruttering af tidligt tilbagetrukne sygeplejersker, som var fleksibel arbejdskraft. Den nye gruppe har autonomi til selv at tilrettelægge deres arbejdstider på baggrund af deltidsarbejde og dele arbejdsopgaverne mellem sig.

Man har oplevet en stigning i kvaliteten af den personlige pleje, samtidig med at sygefraværet er faldet.

#### **IBM Sernet**

*Privat rådgivningsvirksomhed, lille, Italien*

IBM Sernet karakteriseres som et innovativt italiensk projekt med begrænset "overførselsværdi", idet det involverer højtuddannede med mange års erfaring. En gruppe IBM-managers over 55 år oprettede et konsulentbureau med støtte i IBMs brand, og tilbyder erhvervs- og uddannelsessektoren deres ekspertise. Resultater er, at man

- fastholder vigtig viden,
- (IBM) associeres med nye kulturformer, og
- tilbyder seniorerne en mere glidende tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

#### **Partnerskab af og for kvinder**

*Pleje- og omsorgssektor, Rotterdam, Holland, medium*

Projektet sigter på at få ledige kvinder over 45 tilbage på arbejdsmarkedet, hvilket med traditionelle metoder erfaringsmæssigt ville være meget svært. Grundprincippet er, at de ledige kvinder opdeler sig inden for udvalgte brancher på arbejdsmarkedet, hvorefter de under professionel supervision udvikler et netværk af "freelancers". I opstartsfasen har grupperne brug for vejledning i, hvordan deres fortrin (fleksible arbejdstider, færre familieforpligtigelser, livserfaring, høj arbejdsetik osv.) som modne medarbejdere kan målrettes virksomhedernes behov. Målsætningen er, at grupperne efter kort tid er "selvkørende".

Fordelen for potentielle arbejdsgivere er, at man har samlet grupper af specifikke kompetencer, og at "freelancerne" kan rekrutteres til specifikke opgaver med kort varsel. Dette betyder, at virksomhedernes risiko minimeres som følge af den opgavebundne kontrakt, samtidig med at medlemmerne af netværkene er topmotiverede.

Den foreløbige reaktion på projektet betegnes som "entusiastisk", og der har været flere konkrete åbninger, især inden for privat hjemmehjælp.

Målsætningen er bl.a. at uddanne 80 kvinder til hjemmehjælpere og at tilbyde et "opfriskningskursus" til 20 kvinder inden for denne sektor.

### **Forum Wisselwerk (Job Exchange)**

*Undervisning, non-profit, lille, Holland*

Forum er en "uafhængig platform", hvor lærere kan få motivation, stimuli, støtte og information om undervisning og organisering af skolen. Der er tale om et lokalt pilotprojekt, som er blevet til på baggrund af negative statistikker om sygefravær især blandt ældre lærere. Projektet skal indsamle viden om måder, man kan tilrettelægge bedre arbejdsforhold for ældre medarbejdere, samt øge bevidstheden om det fornuftige i inkorporeringen af en seniorpolitik. Projektet vil kulminere med en brochure, som indeholder konkrete anbefalinger til skoler.

## **4. Efteruddannelse**

### **Fontijne**

*Maskinfabrik, medium, Holland*

Fremhæves som mønstereksempel på god praksis i forhold til forberedelse og implementering af nye tiltag. Ledelsen blev af ældre medarbejdere gjort opmærksom på, at man ikke kunne forstå, hvorfor kun yngre medarbejdere blev tilbudt efteruddannelse. Ledelsen reagerede positivt – også ud fra en overbevisning om, at ansatte i fremtiden vil arbejde i flere år – og tilbød alle medarbejdere over 40 et kursus i teknologien bag produktionen. Tilbudet blev til på baggrund af personlige samtaler med målgruppen og generel information til hele virksomheden.

### **Volvo Penta**

*Bilproduktion, stor, Sverige*

Efter en omfattende afskedigelsesrunde besluttede virksomheden sig for at ændre arbejdsorganiseringen markant (introduktion af team- og projektarbejde) samt indføre ny teknologi. Fyringsrunden betød også, at den gennemsnitlige medarbejderalder steg til 47. Ledelsen mente, at en ændring i indstilling og mentalitet i forhold til de ændrede arbejdsopgaver var en forudsætning for en succesrig omstillingsstrategi, og man målrettede indsatsen til gruppen af medarbejdere over 40.

Kernen i omstillingsstrategien var, at en stor gruppe af medarbejdere (220) skulle involveres i omstillingsforløbet gennem et personligt ansvar, herunder over midler øremærket til den enkelte medarbejder, som derefter kunne prioritere køb af uddannelse, PC'er osv. Hovedformålet var, at medarbejdernes indstilling til intern mobilitet skulle ændres, og at man derigennem fik en medarbejderskare, som så på virksomheden i et nyt lys.

### **Volvo, Belgien**

*Bilproduktion, stor*

Produktionen varetages af delvist selvstyrende grupper, for hvilke man bevidst tilstræber en aldersblandet sammensætning, samt rotation af arbejdsfunktioner blandt gruppens medlemmer, dog således at seniorer fritages for de ergonomisk belastende arbejdsfunktioner.

Grupperne har selv et vist ansvar for udvikling af produktionsmetoder i praksis, og det er således en hyppig praksis, at samleband standses i en halv time, for at man løbende kan overveje den måde, man gør tingene på. Her forventes seniorerne at udnytte deres erfaring til at være aktivt bidragydende.

## **5. Fysisk arbejdsmiljø**

### **Finland, Safematic OY**

*Styresystemer, mellemstor*

*Safematic* har foretaget en stor investering i medarbejdernes sundhedstilstand. Tiltag på området har ikke været aldersspecifikke, men 25% af medarbejderne er over 45 år. Målet har været fysisk og mentalt sunde medarbejdere, hvad der i sidste ende kan øge kundernes tilfredshed.

Tiltag omfatter:

- Generel sundhedsundersøgelse
- Indretning af ergonomisk korrekte arbejdspladser
- Mental træning
- Tilbud om idræt
- Rehabilitering af medarbejdere, som er i fare for reduceret arbejdsduelighed
- Støttegruppe for medarbejdere, hvor arbejdsrelaterede problemer diskuteres

Nye tiltag udarbejdes i samarbejdsudvalget.

**Safematic** har oplevet, at ingen medarbejdere søger om aftrædelse, og at fravær ligger på 2%.

## **6. Integrerede indsatser**

### **Hos virksomheder**

#### **Novo Nordisk**

*Stor dansk medicinalvirksomhed*

Den almene personalepolitik går ud på at imødekomme individuelle hensyn. På seniorområdet har man som målsætning at beholde medarbejderne indtil 67, hvilket man søger at opnå ved at inkludere tilbagetrækningsspørgsmålet i de årlige medarbejdersamtaler fra 55 – uanset om medarbejderne ønsker tidligere tilbagetrækning. Blandt instrumenterne er tilpasning af efteruddannelsestilbud til seniorerne samt at udvise fleksibilitet mht. jobindhold og arbejdstid.

## **Wilkahn GmbH & Co**

*Møbelfabrik i Niedersachsen, Tyskland, stor*

Virksomheden har gjort sig erfaringer med flere former for seniorinitiativer. Medarbejdernes gennemsnitsalder er på 43,6, og ca. 20% af de ansatte er over 50. Det er lykkedes at skabe en virksomhedskultur, hvor ældre medarbejderes erfaring og faglighed er højt respekteret, ikke mindst på grund af en ledelsesstrategi, som bl.a. omfatter inddragelse af ældre medarbejdere, inkl. dem med nedsat arbejdsevne, i planlægningsgrupper rettet mod nye produktionsformer (aftalt med fagforening), samt:

- Målrettet rekruttering af ældre medarbejdere ud fra en betragtning om, at denne gruppes erfaring er en gevinst for virksomheden.
- Tiltag, der skal sikre medarbejdernes sundhed.
- Efterstræbe så få tilfælde af tidlig tilbagetrækning som muligt.

## **DSM**

*Kemisk fabrik, Holland, stor*

I denne virksomhed forventes antallet af ansatte over 40 år at stige betragteligt de næste år. Hovedformålet for virksomheden har været at øge pensionsalderen til 65 år. Der har været to grundelementer i denne proces: at ændre den eksisterende kultur, og at muliggøre en "anden karriere". Man har valgt tre metoder:

- at formulere en handlingsplan for virksomhedens 17 afdelinger,
- at igangsætte et pilotprojekt, som skal undersøge muligheden for at skabe en ændring i kulturen på baggrund af deltagelse i kurser, og
- at igangsætte et pilotprojekt i en afdeling, som skal udvikle et koncept for en nr. 2 karriere.

## **St Ivel, Food Production and Distribution**

*Konglomerat inden for fødevarerindustrien med adskillige tusinde ansatte, England*

Virksomheden har ikke haft noget særskilt initiativ rettet mod de ældre medarbejdere, men derimod et program som har sigtet på "lige muligheder for alle aldersgrupper". Baggrunden er ledelsens overbevisning om, at en bred alderssammensætning er til virksomhedens fordel. Programmet omfatter det følgende:

- Alle ledere er gennem kursusforløb blevet introduceret for målsætningerne med "equal opportunities", herunder emnet "aldersdiskriminering". De ledere, som specifikt beskæftiger sig med rekruttering, modtager et udvidet kursusforløb.
- Eksterne rekrutteringsbureauer bliver instrueret i ikke at bruge aldersgrænser i rekruttering af personel til St Ivel.
- Ansatte som nærmer sig pensionstidspunktet er berettiget til en ekstra ferie, som skal lette overgangen fra arbejde til pension.

- Man har hævet den formelle pensionsalder til 62 år, hvilket er den normale pensionsalder, og eksplicit fremhævet, at medarbejdere med særlige kundskaber skal kunne fortsætte efter den normale pensionsalder.
- Ældre medarbejdere med forholdsvis lave kvalifikationer tilbydes at komme i lære (apprenticeship) i to år, for derefter at udføre arbejdsopgaver, som kræver en tungere faglig viden.
- Ældre medarbejdere udvælges ikke som gruppe, når afskedigelser skal finde sted; ledere spørger altså ikke ældre, om de frivilligt vil forlade virksomheden.
- Tidlig tilbagetrækning indgår ikke direkte i St Ivel's pensionspolitik, men den enkelte medarbejder kan henvende sig til sin leder, såfremt vedkommende overvejer at trække sig tidligt tilbage.
- Et helt centralt aspekt i programmet har været et individuelt tilpasset træningsforløb, som tilrettelægges på baggrund af medarbejderens arbejdsopgaver det følgende år. Evaluering af behov for nye kompetencer (Performance Appraisal Review) er obligatorisk for alle medarbejdere. Den enkelte medarbejder kan, hvis han/hun føler, at kompetencerne ikke rækker, kontakte sin leder, hvorefter et træningsforløb sammensættes. Generelt opfordres alle medarbejdere aktivt til at holde sig ajourført inden for deres fag.

Antallet af senior-ansøgere har været stigende siden implementeringen i starten af 1990erne. Et eksempel fra virksomheden, som påkalder sig opmærksomhed, er, at man internt har uddannet senior-medarbejdere fra produktionsfunktioner til at udføre ingeniøropgaver. Baggrunden var, at man ikke fik nok ansøgninger fra yngre ingeniører. Man gennemførte initiativet på trods af protester fra fagforeningerne.

## **Kommunale integrerede indsatser**

### **Grooningen (Holland)**

Den nordhollandske kommune Grooningen har over nogle år søsat flere initiativer gennem en aldersbevidst politik. Et vigtigt værktøj i bestræbelserne på at identificere seniorenernes behov og skabe en bedre kultur for dem har været diskussionsoplægget: "Hvor længe kan du, hvor længe skal du, og hvor længe ønsker du fortsætte med at arbejde"? Fremover vil man bl.a.

- Forsøge at give seniorerne mulighed for en kortere arbejdsuge, kombineret med en nedgang i ansvar.
- Fremme samarbejde mellem unge og ældre for at sikre mere stabilitet i den faglige indsats.
- Udvikle en ledelse, som tager hensyn ikke bare til opgaveløsningen, men også til de sociale og følelsesmæssige elementer i arbejdet.

I 2003 vandt kommunens miljøafdeling på denne baggrund en national pris for bedste seniorpolitik i Holland.

## **London Borough of Hounslow, England**

Bydelen har siden 1986 haft et særskilt fokus på seniorers behov. Hovedelementerne i politikken er:

- Forbud mod aldersbarrierer i stillingsannoncer,
- træning i "alders-bevidsthed" af medarbejdere med ansvar for rekruttering,
- tilbud om fem dages betalte omsorgsdage og fem dages ikke-betalte omsorgsdage, som kan bruges, når familiemedlemmer er syge,
- ansatte med afhængige familiemedlemmer tilbydes mulighed for en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid, og
- et år før den ansatte skal pensioneres, tilbydes denne undervisning inden for en fritidsinteresse, så overgangen fra arbejde til pension ikke bliver for brat.

## **7. Kompetencevurdering**

### **Danfoss**

*Produktionsvirksomhed med adskillige tusinde medarbejdere i mange lande, Danmark*

Danfoss indførte i 2002 en seniorpolitik, som blev betegnet som et skifte fra "afvikling" til "udvikling". Hovedprincippet er, at ikke alder, men den enkeltes samlede kompetencer skal lægges til grund for personalepolitikken. Elementerne består i, at:

- Danfoss er åben over for at drøfte seniormedarbejderes ønsker og behov for jobindhold, arbejdstid samt tidspunkt og form for arbejdsophør,
- medarbejdernes kompetencer skal uanset alder og stilling løbende vedligeholdes og udvikles,
- tilbud om efteruddannelse og fritidsaktiviteter bidrager til, at tilbagetrækning sker på en måde, som tilgodeser både arbejdspladsens og medarbejderens behov,
- for medarbejdere med høj alder og anciennitet skal muligheder for omplacering og ufrivilligt arbejdsophør indgå i en faglig og social helhedsvurdering.

### **Cerealia Bakeries**

*Dansk afdeling af svensk brød-koncern, stor (tidl. Hatting Bageri)*

Cerealia Bakeries har indført et kompetencebaseret lønsystem, hvor det i vidt omfang er op til den enkelte medarbejder, i samarbejde med kolleger på et højere kompetenceniveau, at tage initiativ til at tilegne sig kvalifikationer for at udføre mere krævende arbejde. For hver type job er beskrevet, hvilke kompetencer der kræves.

Cerealia Bakeries opererer med 7 forskellige kompetenceniveauer. Hvert nyt kompetenceniveau, som en medarbejder mestrer, udløser et (beskedent) løntilskud. Ved kompetencemåling er hver enkelt medarbejder i stand til at dokumentere, hvilke kompetencer han/hun besidder. I forbindelse med sæsonbetonede fyringer har de afskedigede medarbejdere

let ved at finde nyt arbejde, fordi de pågældende er sikre på deres kvalifikationer og kan dokumentere disse.

Systemet bliver anvendt til at bevæge sig ned af skalaen, såvel som op, f.eks. når man som seniorer ønsker nedtrapning.

## **HALIFAX,**

*Forsikring, stor, England*

Virksomheden har i mere end 20 år haft en politik om Lige Muligheder, og siden 1995 har aldersdiversitet været en integreret del af denne. Man har indført politikken ud fra en overbevisning om, at aldersdiversitet er med til at øge konkurrenceevnen og skabe et godt image blandt kunderne. Lige Muligheder indebærer bl.a., at :

- Alderskrav er forbudt i stillingsannoncer, og man skal tværtimod fremhæve virksomhedens "Lige Muligheder" politik. I visse stillingsopslag skal man måske ligefrem opfordre også ældre til at søge.
- Alle kandidater, både interne og eksterne, skal udelukkende vurderes på deres meritter.
- En pamflet med virksomhedens Age Code of Practice distribueres til personale og forretningsledere.
- Repræsentanter fra alle aldersgrupper bør indgå i reklamer for virksomheden.
- Et "ressourceforum" etableres, som skal komme med idéer til kreative rekrutteringsmåder samt forslag til, hvordan man kan tilbyde muligheder for "second career".

HALIFAX konkluderer, at der er en klar økonomisk gevinst forbundet med tiltagene.

## **NATIONWIDE**

*Forsikring, stor, England*

Virksomhedens alderspolitik indeholder en del ligheder med HALIFAXs ditto, dog er følgende anderledes, idet man har:

- Inkorporeret de forretningsfordele, der er forbundet med aldersdiversitet i virksomhedens forretningsmålsætninger.
- Indført standarder for objektive kvalifikationskrav, således at mistanken om diskriminering reduceres.
- Inddraget medarbejdernes holdninger til aldersdiversitet, hvilket har forbedret både politikken og procedurene omkring den.
- Tilføjet et spørgsmål i den årlige medarbejdetilfredsheds-undersøgelse om, hvorvidt de mener, at politikken reelt skaber lige muligheder for alle.
- Indført i 2001 "fleksibel tilbagetrækning", hvilket giver de ansatte mulighed for at fortsætte, indtil de fylder 70 år.
- I fremtiden vil man kommunikere succeshistorierne ud, både internt og eksternt, og man vil fortsætte med at udveksle erfaring med omverden og konkret støtte andre organisationer, som overvejer at indføre fleksible tilbagetrækningsordninger.

Også NATIONWIDE peger på en økonomisk gevinst ved alderspolitikken.

## 8. Livsfasebevidst personaleledelse

**SVRZ** (Stichting voor Regionale Zoorgverlening, Stifting for Regional Omsorgstjeneste, Zeeland-provinsen, (sydvest)  
*Holland. Omsorgssektor, stor.*

### Baggrund

SVRZ er en privat virksomhed med kirkeligt udspring, som driver 9 plejehjem med ca. 1200 klienter. SVRZ har ca. 2.200 ansatte, hvoraf 60% er "nursing staff" (uddannelse: hollandske sygeplejersker niveau 1-4, hvor 1 modsvarer SOSU-medhjælpere, 2: SOSU-assistent, 3-4: sygeplejersker), resten er i administrationen eller udfører støttefunktioner. Det helt store flertal er (lokale) kvinder, lønniveau er på ca. 2.000€ månedligt, hvad de ansatte selv betegner som lavløn, mens ledelsen betegner det som standard i området, og konkurrencedygtigt med banksektoren, med hvilken man har etableret samarbejde om at søge at kanalisere unge over fra ifm. nedskæringer hos bankerne. Slutløn ligger typisk ca. 40% højere end startløn. Der er kun få indvandrere blandt de ansatte - og blandt befolkningen i denne del af Holland. 80 af nursing staff er på deltid (typisk 20 timer ugl.).

SVRZ er meget bevidst om at være en vækstsektor i betragtning af den demografiske udvikling, der bl.a. forventes at føre til en firedobling af antallet af medborgere over 85 i 2040. Der er tradition for lange ansættelser (10 år i gennemsnit, men ofte mere), hvilket er medvirkende til en betydelig stigning i aldersgennemsnittet, der nu er ca. 40 år.

I 1990 var 43% under 30 og 10% over 50 (heraf 2% over 60), mens der i 2000 kun var 23% under 30 og 17% over 50 (heraf 1% over 60), tendensen er klar, og den forventes at fortsætte, idet de hollandske ordninger for tidlig pension samtidig har gjort 60 til standardafgangsalder, hvor kun enlige ofte fortsætter af økonomiske grunde, (hvad der dog måske vil ændre sig igen, idet de hollandske pensionsregler i 2003-04 er strammet mod 65 som standardafgang).

Kombinationen af befolkningens og medarbejdernes aldersudvikling førte til, at personaleafdelingen i 2001 igangsatte det livsfase-bevidste personaleprojekt, hvis formål er at

- fastholde ældre medarbejdere,
- kaste lys over og så vidt muligt tilgodese de forskellige behov i forskellige livsfaser til gavn for alle medarbejdere.

Frem til nu har man analyseret og implementeret konsekvenserne af dette for de ældres (50+) vedkommende (335 personer) og er nu startet på en lignende indsats for de unge under 25 (268), hvorefter man næste år vil gå i gang med mellemløbet. Selve implementeringen af ældreprojektet efter vedtagelse tog 9 måneder.

Følgende faser er gennemgået:

1. Demografisk analyse og overblik over alderssammensætning af personalet.
2. Bevidstgørelse/lobby over for bestyrelse/ledelse/samarbejdsudvalg.
3. Analyse/kritik af etablerede forestillinger vedr. ældres fleksibilitet, vitalitet og omkostninger.

Formålet med projektet var at:

- Skabe balance i den måde, folk bebyrdes og føler sig bebyrdet i forskellige livsfaser.
- Fremme arbejdsproduktiviteten.

Den konkrete plan bestod i, at:

- En projektgruppe blev nedsat med repræsentanter for parterne for at fremme engagement.
- Tre slags problemanalyse blev foretaget:
  - o spørgeskemaundersøgelse af fysisk og psykisk velbefindende (75% svar, anonymt, til hjemadressen, med pædagogisk forklaring og indledning)
  - o diskussionsgrupper (2 timer i arbejdstiden, 67% deltager, ca. 15 per møde)
  - o samtaler med de lokale plejehjemsledelser;
- svarene blev fortolket og tilpasset til
  - o anbefalinger
  - o beslutninger
  - o instruktioner.

### **Resultater af problemanalysen**

- De ældre oplever ingen større problemer eller arbejdspress.
- Arbejde og arbejdsgiver er værdsat (positivt at regler og værdier er klare).
- Dog var der problemer med at:
  - o Løfte, bøje sig, transport (arbejdsmedicinske studier karakteriserer arbejdet som fysisk krævende, også i Holland), dette leder til sygefravær hos 40% af staben).
  - o En del problemer af følelsesmæssig og social karakter, vigtigt for de ældre at føle sig værdsat, og at der er en god atmosfære på arbejdspladsen + en ordentlig løn.
- Det er vigtigt med tid "til at komme sig" (argument for deltid).
- Det er vigtigt med reserver til at undgå stress-skabende overbelastning (vikarer).
- Arbejdstider er vigtigt, før var der gunstige regler for folk over 50 i Holland, nu kun forbud mod natteskit (regulære arbejdstider er vigtige for de ældre, på forespørgsel om hvorvidt hensyn til de ældres særlige ønsker var et problem for de yngre, blev dette klart benægtet – hvad der dog formentlig skal ses i sammenhæng med, at de ældre "kun" er 18%).
- Ældre kan og vil gøre mere, og de besidder
  - o loyalitet, orden, omhu, respekt, erfaring, empati, tålmodighed, pålidelighed, evne til at vejlede;
  - o de kommunikerer bedre med de pårørende til klienterne, end de unge gør (noget som bl.a. skulle være blevet udtrykt igennem de "pårørende-råd", som også har været konsulteret under processen).
- Ældre medarbejdere er undertiden frustrerede over unge kollegers sprog og adfærd (den overvejende holdning er dog, at ældre også kan lære af yngre, og at aldersspredning er det optimale).
- Det er vigtigt med mulighed for individuelle aftaler, hvad de gældende overenskomster ikke har forhindret, og fagforeninger har haft en positiv holdning.

## **Finansiel konklusion**

Reformen er gratis, fordi det med de gældende sociale regler i Holland er dyrt for arbejdsgiver, hvis en ældre medarbejder bliver syg, hvortil kommer rekrutteringsomkostninger.

## **Konsekvenstiltag**

### *Personaleledelse:*

- Individuelle jobsamtaler afholdes ved 50 og 55 år, hvor den personlige opmærksomhed er vigtig, og som leder til aftaler underskrevet af begge parter.
  - Skriftlig, individuel info om arbejdsforhold og -betingelser.
  - Programmer for fysisk velbefindende (fitness-rum er på vej).
  - Rådgivningsservice fra pension/notar (årlig pensionsdag), lægelig rådgivning.
  - ”Ældre-udvalg” er nedsat på enkelte plejehjem, de mødes årligt for at monitorere udvikling og rapporterer til ledelsen.
  - Individuelle, ikke-præcedensskabende aftaler etableres inden for overenskomsterammerne.
- 
- ”Hvis du ikke kan gøre det på den måde, det ”skal” gøres, gør det på din måde”.
  - Spørg om andre usædvanlige ting (er du villig til at forblive i job, nu kan man lægge indkomst oven i pensionen efter 65).

## **Arbejdstilrettelæggelse**

- Individuelle arbejdstider.
- Fokus på erfaring ved sammensætning af grupper, hvor de ældre kan fungere som mentorer (gruppearbejde er dog ikke sat i system, det meste arbejde foregår tilsyneladende individuelt).
- Den konkrete arbejdsituation analyseres mhp. at undgå det belastende (hvad der skulle være lykkedes tilstrækkelig godt til, at medarbejderne angiveligt ikke længere betragter dette som noget større problem).
- På et overordnet plan skal analyseres konsekvenserne af, at en stigende andel af ældrebefolkningen foretrækker ikke at bo i institutioner.

## **Monitorering**

- Udviklingen på området afspejles i et særligt afsnit i årsrapporterne fra de enkelte institutioner.
- Særlige trendrapporter udarbejdes baseret på medarbejderudviklingssamtalerne.
- Projektevaluering efter et par år.
- Udviklingen tages op på SU-møde én gang om året som særligt punkt.
- Udviklingen i sygefravær skal følges særskilt.
- Der skal laves ny omfattende arbejdsmedicinsk undersøgelse i 2005.

## **Proceskonklusion**

- For det første er det vigtigt at sørge for at gøre projektet til et ledelsesanliggende, bl.a. ved at varme op under ledelsen med facts og tal.
- For det andet er det vigtigt at gøre sig klart, at det er nødvendigt med en investering
  - o projektgruppe
  - o udefrakommende udredning
  - o konsekvenser af implementering

- For det tredje skal der foretages en grundig analyse
  - o fysisk og psykisk velbefindende
  - o dialog mellem ansatte og ledelse
  - o litteraturstudier
- For det fjerde er kommunikation af planer og senere beslutninger vigtige
  - o være omhyggelig med at fokusere på de enkelte elementer i planen
  - o tage tidligere politikker i betragtning
- For det femte skal der instrueres i det nye, og man skal sørge for feedback.

### **SVRZ's samlede konklusion**

Det vigtigste er arbejdsforholdene og opmærksom, individualiseret kommunikation.

## **9. Systematisk aldersblanding**

### **Netto**

#### **Detailhandel, Danmark, stor**

Netto, der er en enkelt organiseret virksomhed, har udviklet og igennem nogle år haft en politik om at udnytte de styrker ved seniorer (her defineret som 45+), der består i, at de er og har:

- mere fleksible mht. arbejdstid
- færre sygedage
- mere livserfaring
- mere ansvarsfølelse
- yder bedre (sometider for god) service
- mere stabile i ansættelsen
- gode mentorer for yngre.

På den baggrund har Netto eksperimenteret med rene seniorbemandede butikker, hvad der er gået godt og har fået megen pressedækning, men man er dog nået frem til den konklusion, at det bedste er en kombination af ældres erfaring og unges dynamik, hvorfor det voksende antal såkaldte seniorbutikker blandt Nettos 350 butikker i Danmark nu defineres med en 50/50 blanding. Ofte med ret unge ledere sammen med seniormedarbejdere. (En stor del af den samlede medarbejderstyrke er unge, herunder studerende på bijob, kun 1/3 af arbejdsstyrken er fuldtidsansat).

Det skyldes måske bl.a., at seniorerne altså heller ikke er helt så hurtige ved kasseapparatet eller med at stille varer på hylderne, samt at mentorfunktionen kræver en aldersblanding. Netto mener ikke, at der forekommer spændinger mellem yngre og ældre.

Netto mener, at forretningsmæssig succes har meget at gøre med "at fortælle gode historier", hvad der bl.a. fører til prioritering af

- seniorer;
- ligestilling (mål om at 50% af butikschefer skal være kvinder, aktuelt dog kun 30%);
- integration (man accepterer længere oplæringstid, for at få flere nydanskere ind).

Blandt seniorer ansætter man kun ledige. Officielt ud fra social ansvarlighed, idet det dog også spiller ind, at disse er topmotiverede. Netto ligger angiveligt lønmæssigt over branchegennemsnittet, og seniorerne tjener ofte mere end unge – typisk en månedsløn 20-30.000.

Til informationsmøder om jobmuligheder, som Netto afholder i samarbejde med Senior Netværk, kommer der typisk en 100 seniorer til 10 jobs, og med mange forskellige baggrunde, herunder akademikere og folk fra ledende stillinger. Det er mest folk fra ca. 53-54 og opefter, som er interesserede.

Tidligere skulle seniorerne holde op ved 60, nu kan de principielt fortsætte så længe de vil, så der findes 73-årige, der holder sig i form som flaskedrenge i Netto. De fleste stopper dog stadig ved 60.

### **Egemin, Belgien**

*Stor, højteknologisk produktionsvirksomhed af mekaniske og elektroniske styresystemer*

Egemin sætter pris på seniorers erfaring, da denne højt specialiserede produktion kan kræve op til mange års tillæring, eller som det udtrykkes, ”tillagt merværdi”. Som et bidrag til den faglige udvikling inden for alle livsfaser, tildeles alle ansatte to ugers årlig frihed til selvvalgt efteruddannelse, ud over den de får/pålægges af virksomheden.

Virksomheden er opdelt i ”mikroøkonomier”, hvorved forstås cirka det samme, som andetsteds betegnes som små profitcentre eller projektarbejde. Hver mikroøkonomi ledes af en ”coach”, som er en seniormedarbejder, der ud over sine faglige kompetencer også er udvalgt ud fra sine sociale kompetencer, og de tilhørende projektgrupper sammensættes bevidst aldersblandet, så de bl.a. også omfatter en relativt nyuddannet. Både ældre og yngre har et formaliseret ansvar for at lære fra sig over for gruppens øvrige medlemmer. For de yngres vedkommende handler det om at dele ny viden fra den teoretiske uddannelse, de kommer fra, med de andre.

Ud over faglige og sociale kompetencer er Egemin erfaring, at seniorerne også besidder de bedste kompetencer mht. at kommunikere med kunder og underleverandører.

I konsekvens af denne erfaring nyansætter Egemin også seniorer. Blandt ca. 200 professionelle medarbejdere er 25 ansat som seniorer, hvad der har været faciliteret ved, at virksomhedens gode ry fremkalder mange spontane ansøgninger fra alle aldersgrupper.

## **Anneks 5: Afholdte møder**

### **Fokusgruppemøder**

Der blev afholdt fokusgruppemøder af 2-2½ timers varighed med hver af de nedenstående grupper.

Mødedeltagerne havde på forhånd fået tilsendt et skriftligt oplæg om problemstillingen. Fulde mødereferater findes på lydband, og der forefindes forkortede udskrifter fra hvert møde.

<b>Ledige seniorer</b> (alle fra LO-området, fundet med bistand fra fagforbund)	Vejle	10.08.2004
<b>Seniorer i beskæftigelse</b> (alle fra LO-området, fundet med bistand fra fagforbund)	Vejle	10.08.2004
<b>Seniornetværk</b> (alle fra funktionærområdet, fundet igennem konsultationer med Seniornetværk Trekanten og Seniornetværk Vejle-Horsens)	Kolding	24.06.2004
<b>Personalechefer fra den offentlige sektor: Statslig, amtskommunal og kommunal</b> (Identificeret med bistand fra AF i Vejle-regionen samt ved direkte henvendelse til de pågældende)	Vejle	30.08.2004
<b>Personalechefer fra den private sektor</b> (mellemstore og store produktionsvirksomheder, identificeret med bistand fra AF i Vejle-regionen, virksomhedsnetværk og gennem direkte henvendelser)	Vejle	30.08.2004
<b>Yngre kolleger til seniorer</b>  (fra den offentlige sektor, identificeret igennem bistand fra personalechefer)	Vejle	07.10.2004

### **Individuelle møder**

Hans Erik Duschek Hansen Rektor, Rødkilde Gymnasium	Vejle	07.10.2004
Anton Kure Hansen Ældrechef, Vejle Kommune	Vejle	07.10.2004
Carsten B. Vester Konsulent, Virksomheds Netværket	Kolding	07.10.2004

Mogens Lisbjerg Kontorchef, Vejle Amtskommune	Vejle	07.10.2004
Ruth Hanner Personalekonsulent, Cerealia Bakeries	Hatting	07.10.2004

**Afholdte møder i forbindelse med studietur til Holland/Belgien**

Paulette Deconinck Head of Department Belgian Ministry of Labour	Bruxelles	28.09.2004
Frits von Nordheim-Nielsen Senior Consultant European Commission, DG Social Affairs	Bruxelles	29.09.2004
Anne-Sophie Parent Director AGE – the European Older People’s Platform	Bruxelles	29.09.2004
Steen Langebæk President AGE – the European Older People’s Platform	Bruxelles	29.09.2004
Richard Baker National Development Manager The National Council on Ageing, UK	Bruxelles	29.09.2009
Anneleen Peeters Senior Consultant, PARADOX IDEA Consult, Belgien	Bruxelles	29.09.2004

(IDEA Consult er ansvarlig for flere seniorrettede beskæftigelsesprojekter i samarbejde med civilsamfundsorganisationer og virkarbureauer, i den flamsktalende del af Belgien.)

Rene Ruissen Director SVRZ, Privat virksomhed i omsorgssektoren	Terneuzen, NL	30.09.2004
Peter Tollenaar Personnel Adviser SVRZ	Terneuzen, NL	30.09.2004

Rob van Eijkelenburg  
HRD Adviser  
SVRZ

Terneuzen, NL

30.09.2004

Senior-personalerepræsentanter  
SVRZ

Telefoninterview som opfølgning på offentliggjorte case-studies vedr. god seniorpolitik

Marc Boumans  
Egemin

Belgien

01.10.2004

Rudi Deloose  
SKF-Belgium

Belgien

01.10.2004

Heidi Coppens  
Volvo-Belgium

Belgien

01.10.2004

Desuden har der været kortere telefonsamtaler om konkrete spørgsmål med offentlige og private virksomhedsledere.

## **Anneks 6**

### **Anvendt litteratur og kilder**

Ud over nedenstående er anvendt som kildemateriale:

- Statistik stillet til rådighed af AF i Vejle-regionen og fra Danmarks Statistikbank, som angivet i Anneks 1
- EU-direktiv og –meddelelser, som angivet i Anneks 2
- Fokusgruppemøder og individuelle interview, som angivet i Anneks 5
- Løbende indlæg i dags- og ugepresse, hvor nyttige oversigter ikke mindst tilvejebringes i
  - o Ugebrevet A-4 og
  - o Ugebrevet Mandag Morgen

#### **Alment om problematikken**

Aznar, Guy: *Le travail c'est fini et c'est une bonne nouvelle!*, Belfont, Paris 1990

Bech, Per: *Stress og livskvalitet*. Psykiatrifonden 2003

Hirigoyen, Marie-France: *Le harcèlement moral*, Syros, Paris, 1998

Hirigoyen, Marie-France: *Malaise dans le travail*, Syros, Paris, 2000

Maier, Corinne: *Bonjour paresse*, Michalon, Paris, 2000

Maltby, Tony; de Vroom, Bert; Mirabile, Maria Luisa and Øverbye, Einar: *Ageing and the Transition to Retirement*, Ashgate, London, 2004

#### **Sammenlignende på europæisk plan**

The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Ed. Alan Walker):

- *Combating Age barriers in Employment: Research Summary*, 1997
- *Combating age barriers in employment: a portfolio of good practice*, 1997
- *Combating Age barriers in Employment: A European Portfolio of Good Practice*, 1998
- *Managing an Ageing Workforce – a guide to good practice*, 1999

Det EU-støttede project, Work Age, (Age-specific Training and Work for Europe – European Research Project) udgiver *WorkAge Newsletter*, som kan rekvireres på [www.diversityandbusiness.com/workage](http://www.diversityandbusiness.com/workage), hvor der også er yderligere oplysninger om aktiviteterne.

Eurolink AGE: *Ageing in Employment – a Proposal for a European Code of Good Practice*, 2000

The Geneva Association, International Association of the Study of Insurance Economics: Etudes et dossiers No. 268: *Encouraging an Extended Work Life – Recent Policies and Best Practice in Europe*, Geneve 2003

Publikationen, som hovedsageligt er på fransk, indeholder en oversigt over aktuel politik i forhold til ældre og arbejdsmarkedet på EU- og på nationalt niveau samt eksempler på god virksomhedspraksis fra Danmark, Finland, Frankrig og UK.

Arbeit und Alter: [www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at)

Website fra østrigsk konsulentfirma indeholder praktiske henvisninger med:

- test til virksomheder på deres behov for at indføre seniorpolitikker
- opskrift til dem om, hvordan det kan lade sig gøre.

Endvidere er der en udførlig oversigt over aldersdimensionens betydning for det østrigske arbejdsmarked samt henvisninger til 35 aktuelle eksempler på seniorpolitiske initiativer i virksomheder i mange forskellige europæiske lande.

Harmut Buck & Bernd Dworschak: *Ageing and work in Europe – strategies at company level and public policies in selected European Countries*, 2003

Komparativt policy-studie, som behandler EU's politiske målsætninger på området, komparative nøgletal på ældreområdet, specifikke lande-erfaringer og virksomhedererfaringer, og rummer:

- 1) Behandling af EU's udvikling på området – from "soft suggestions to binding guidelines"
- 2) Lande-erfaringer fra Holland, UK, Japan, Østrig, Finland, og
- 3) Forskningsresultater vedrørende virksomheders "age-management".

Bogen indeholder desuden konkrete anbefalinger til good practice på virksomheds- og individuelt niveau i forhold til bekæmpelse af alderdiskriminering. En central konklusion er, at en effektiv bekæmpelse kræver et tæt samspil mellem politikker på nationalt niveau og arbejdsmarkedets parter.

Ilmarinen, Juhani: *Ageing Workers in the European Union – Status and Promotion of Work Ability, Employability and Employment*, Finnish Institute of Occupational Health. Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour, Finland 1999

## **Holland**

Rapportering fra hollandsk regeringskommission: Taskforce Older People and Employment: ([www.ouderenenarbeid.nl](http://www.ouderenenarbeid.nl))

- *Projects 2002-03*
- *Count yourself Lucky*
- *Rather Honey than Vinegar*
- *...and they worked happily ever after, Recommendations & Instruments (Final Report)*

## **Sverige**

Den svenske regering, SENIOR 2005:

- *Riv alderstrappan – et livsloppsanpassat arbetsliv* (2002)
- *Äldrepolitik för framtiden – 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrende befolkning* (2003)

## **Finland**

OECD: *Ageing and Employment Policies*, Finland (2004)

## **England**

Department for Trade and Industry, *Equality and Diversity: Age Matters, Age Consultation*, 2003

Treasury: *A Full Employment Strategy for Europe*, 2003 (info og bestilling: [www.hm-treasury.gov.uk](http://www.hm-treasury.gov.uk))

Employers' Forum on Age: [www.efa-agediversity.org.uk](http://www.efa-agediversity.org.uk)

Meadows, Pamela: *Retirement Ages in the UK: a Review of the Literature*, Milstein, 2003

## **Norge**

Fra det norske *Senter for seniorpolitikk* ([www.seniorpolitikk.no](http://www.seniorpolitikk.no)) kan rekvireres opplysning om en omfattende mengde af litteratur, overvejende af målrettet, pædagogisk karakter om alder og arbeidsmarked.

”Senter for seniorpolitikk (SSP) er et kompetansesenter, som arbeider med stimulering og utvikling av god seniorpolitikk i privat og offentlig virksomhet. SSP koordinerer og bidrar til samarbeid om senior spørsmål med myndigheter, virksomheter, arbeidslivets parter og personalfaglige- og opplæringsorganisasjoner. I tillegg initierer og støtter senteret forskning innen fagområdet. SSP er av myndighetene utpekt til å koordinere *Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet* som er en plan for hvordan arbeidslivet kan legge til rette for, at eldre velger å fortsette i arbeid fremfor å pensjonere seg tidlig. Krafttaksplanen skal blant annet bidra til å:

- Synliggjøre eldres ressurser og utviklingsmuligheter
- Utvikle et inkluderende og godt arbeidsmiljø for alle arbeidstakere i virksomhetene
- Etablere et utvidet samarbeid om seniorpolitikk mellom arbeidslivets organisasjoner og mellom organisasjonene og myndighetene. ”

Ausland, Liv; Branstad, Are og Hauge, Hans: *Seniorpolitikk – en veileder i livsfaseorientert personalepolitikk*. Tiden Norsk Forlag, 2002

Lunde, Åsmund: *Voksne i arbeid - fra avvikling til utvikling*, Tiden Norsk Forlag, 2000

Kristiansen, Odd Stener: *Grå panter – aldersgruppen 55+ som ressurs i arbeidslivet*, Genesis, Oslo 2002

## USA

ExecuNet *Age Discrimination in the Executive Job Market, 2003* (www.execunet.com):

Amerikansk konsulentrapport, som bekræfter en stigning i aldersdiskriminering og bl.a. vurderer risikoen for retssager. Data om det amerikanske marked for ledende medarbejdere, og råd om, hvordan man kan ændre sin (modne) alder til en fordel i jobsøgningssituationer. Fordelene ligger i den enkeltes evne til at kombinere sin livserfaring med et dynamisk udsyn, som viser, man er mentalt og fysisk stærk. Betydningen af et stærkt netværk antages også at stige med alderen, og rådet er derfor, at det aldrig er for sent at opdyrke et godt netværk.

## Danmark

### Officielt

Arbejdstilsynet: *“Psyisk arbejdsmiljø – alles ansvar”, 2003*

Arbejdsministeriet (1999) *Seniorerne og arbejdsmarkedet – nu og i fremtiden.*

Beskæftigelsesministeriets website: [www.seniorpolitik.dk](http://www.seniorpolitik.dk) indeholder oversigter over regeringens seniorpolitiske tiltag og konkrete initiativer og støtteordninger under ministeriet.

### Offentligt støttede institutioner

Danmarks Statistik, Thomas Michael Nielsen: *De ældre og arbejdsmarkedet*, Danmarks Statistik 2004

Publikationen indeholder statistiske undersøgelser om de ældres tilknytning til og syn på arbejdsmarkedet i Danmark. Endvidere er der en sammenligning af erhvervsfrekvensen blandt de 55-64-årige blandt EU-landene, som viser, at Danmark er med i toppen. En delundersøgelse viser, at kun 9% af de 55-64-årige, som er uden for arbejdsmarkedet, (12.000 personer) ønsker at komme tilbage.

Socialforskningsinstituttet (SFI):

- Quaade, Thomas: *Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet*. SFI 01:7, 2002
- SFI: *De ældre bliver længere på arbejdsmarkedet*, 2004  
(Bygger på omfattende interview i 1997 og 2002, som viser stigende præference for senere tilbagetrækning.)

Teknologi-Rådet: *Det aldrende samfund: Behov for ændringer på arbejdsmarkedet?* (Resumé fra høring i Folketinget, 2001)

Videnscenter på ældreområdet/Gerontologisk Institut. Videnscentret forestår løbende forskning og udredning omkring bl.a. ældre og arbejdsmarkedet, se [www.aeldreviden.dk](http://www.aeldreviden.dk) .

Herunder:

- et praktisk seniorpolitisk evaluerings-værktøj under IDEAL-projektet, finansieret af Udviklings- og omstillingsfonden under Statens Center for Kvalitet og Kompetenceudvikling (SCKK), se [www.perst.dk](http://www.perst.dk)
- Høring om ”Seniorernes indtog eller udtog”, 2000
- Wegens, Jesper: *Seniorernes indtog eller udtog? 10 dilemmaer om ældre på arbejdsmarkedet*, 2000

### **Interesseorganisationer**

AK-Samvirke: *Efterløn – myter og realiteter*, 2004

Omfattende undersøgelse som bygger på dansk statistik samt fra OECD og Eurostat.

Dansk Arbejdsgiverforening: *Ældre & Arbejdsmarkedet*, 2003

Dansk Handel og Service & Ledernes Hovedorganisation: *Seniorpolitisk Drejebog*, København 2002

Horsens-undersøgelsen: *Personaleøkonomisk tænkning. Det gode arbejdsliv - hele livet*. FTF & KL, 2002

Kommunernes Landsforening: *Seniorer og ledelse – jo før, jo bedre*, 2000

Ældre Sagen: *Tilbøjelighed til at gå på efterløn blandt 40+-årige*, 2004

### **Konsulentrapporter**

CASA:

- *Udstødning og integration blandt lønmodtagere – forløb fra 1987 til 1999* Center for Alternativ Samfundsanalyse, 2002
- *Ledige seniorer i Ribe amt*, Center for Alternativ Samfundsanalyse, 2002

Olesen, Gunnar; Scharling, Sven; Støvring, Jørn: *Arbejdsmarkedsfastholdelse for Seniorer. Barrierer og løsningsbidrag*. Arbejdsmarkedsrådet Roskilde, 2003

Wegens, Jesper: *Effektiv aktivering af seniorer i Vejle-Regionen* (rapport til AF i Vejle-regionen), Videnscenter på ældreområdet, 2000

## **Anden litteratur om danske forhold**

Goul Andersen, Jørgen et al: *Marginalisering og velfærdspolitik*. Århus 2003

Graversen, Gert (1992): *Arbejdets betydning, kvalitet og udformning*. Akademisk Forlag, Danmark

Gravesen, Bent & Lewinter, Myra: *Pleje og omsorg i fremtidens velfærdssamfund*, To prisopgaver, Ældre sagen og Foreningen Østifterne, 2003

Hvid, Helge: *Det gode arbejde*, Fremad 1990

Hvid, Helge & Møller, Niels: *Det udviklende arbejde*, Fremad 1992

Institut for Fremtidsforskning: *Det meningsfulde seniorliv 2002-10: Fem nye fortællinger*, 2002

Institut for Konjunktur-analyse: *Det grå guld, fup eller fakta?*, 2002

Maslach, Christina: *Burnout, Udbrændthed som prisen for pleje og ansvar*, Hans Reitzels Forlag, 1998

Olesen, Gunnar: *Ud af Arbejdsløsheden*, Fremad 1995

Ovesen, Edith E.: *Arbejdsløshedens psykologiske følger*, Munksgaard, 1977

Pedersen, Peder J.; Pedersen, Søren; Schultz-Nielsen Marie Louise og Smith, Nina: *Fra mangel på arbejde til mangel på arbejdskraft – Arbejdsliv i Danmark i det nye årtusind*, Rockwool-fondens forskningsenhed og Spektrum, 2003

Riget, Flemming og Skovbro, Carsten (red.): *Mennesket i virksomheden*, Merko-Gyldendal 1999, indeholder kapitel om seniorpolitik.

Schultz, Karen: *Eksistens i arbejdslivet*. Hans Reitzels Forlag, 2000

## **Metodisk litteratur**

Kvale, S (1997): Om tolkning af kvalitative forskningsinterview kap 17 s 369 – 388 i *Voksenliv og læreprocesser i det Moderne Samfund* red Hansen, Bjarne m fl Munksgård

Kvale, S. (1998): *Interview – en introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. Hans Reitzels Forlag

Neergård, Helle: *Udvælgelse af cases i kvalitative undersøgelser*. Samfundslitteratur, 2001

## Forskning

Social Kritik, temanummer juli-2004: Pensionsbomben & Velfærdsstaten, rummer bl.a.

Per H. Jensen: *Hvorfor er erhvervsdeltagelsen så høj blandt ældre i Danmark?*, hvori emnet belyses med nye data indsamlet under AUC-projektet: "Arbejdsløshed, tilbagetrækning og medborgerskab".

Jensen, Per H. og Kjeldgaard, Torben (lektorer på Center for Komparative Velfærdsstudier, AUC), Tidsskrift for Arbejdsliv, 3-2002: *Årsager og effekter af den tidlige tilbagetrækning fra arbejdslivet.*

Artiklen gennemgår drivkræfter i forhold til tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, med særlig henblik på betydningen af førtidspension og efterløn, og der søges en forklaring på, hvorledes sociale eksistensbetingelser påvirker tidlig tilbagetrækning. Push, pull og jump kategorierne afvises som utilstrækkelige, da forklaringen på tidlig tilbagetrækning ofte er mere komplekse.

Konklusion er, at incitamentsstrukturerne (velfærdsydelse) ikke kan forklare tilbagetrækningsmønstre i tilfredsstillende grad. I stedet peges der på to overordnede push-faktorer: Den ene er velkendt og relaterer sig til nedslidning. Den anden forklaring, som er forfatterens hovedbudskab, er, at tidlig tilbagetrækning ofte kan forklares sociologisk, ved at de ældre føler sig ekskluderet fra den verden, som de orienterer sig imod. Velfærdsydelse er med til at forstærke dette forhold, da de definerer grænsen for, hvornår man betragtes som ældre.

Steen Hildebrandt m.fl.: 1) *Virksomhedens seniorpolitik: Et vigtigt indsatsområde*, 2) *Nytænk seniorpolitikken*, Handelshøjskolen i Århus, 2001

Artiklerne gennemgår de konkrete fordele, som virksomhederne kan høste ved at medtænke seniorernes styrker, og diskuterer de paradokser, som eksisterer på arbejdsmarkedet. Et centralt paradoks er videnssamfundets behov for mentale kompetencer (helhedstænkning, behov for holdbare løsninger, interkulturel intelligens m.m.) og den udstødning af ældre medarbejdere, som i realiteten finder sted.