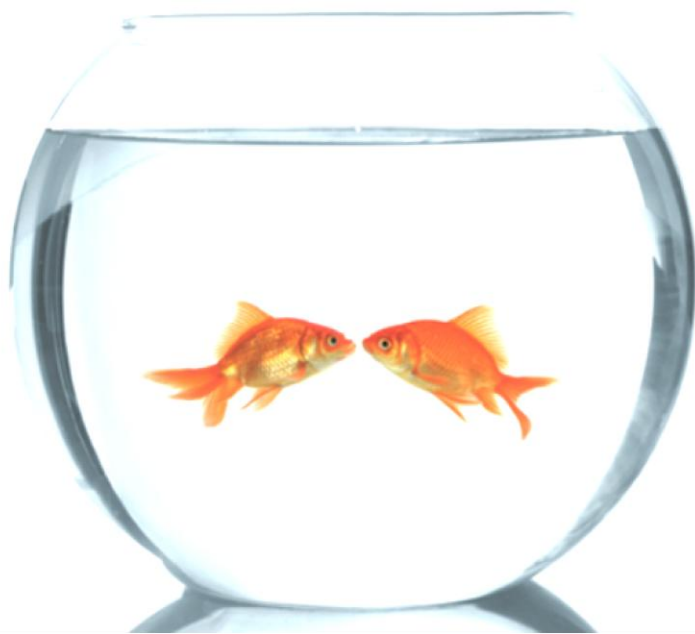


Tilbage til arbejdsmarkedet

Erfaringer med
folkepensionister og
efterlønsmodtagere, der
arbejder



Indholdsfortegnelse

1. Indledning	3
2. Sammenfatning	6
3. Virksomhedernes erfaring med at ansætte pensionister og efterlønsmodtagere	10
4. Hvorfor begynde at arbejde igen?	16
5. Den kommunale indsats for genindtræden	20
6. Vikar- og rekrutteringsbureauer	29
7. Forslag til fokuspunkter for genindtræden	36

1. Indledning

I 2012 er det europæisk år for aktiv aldring. Pensionsstyrelsen har i den forbindelse sat fokus på folkepensionisters og efterlønsmodtageres muligheder for at genindtræde på arbejdsmarkedet.

På trods af de nuværende udfordringer med ungdomsarbejdsløshed og langtidsledighed vil der ifølge den demografiske udvikling fremadrettet mangle arbejdskraft i Danmark og Europa som helhed. Antallet af personer i den arbejdsdygtige alder vil falde, mens andelen af personer over 60 år vil fortsætte med at stige. 2012 er derfor udråbt som europæisk år for aktiv aldring, hvor formålet blandt andet er at bidrage til at skabe bedre jobmuligheder og arbejdsvilkår for det voksende antal ældre mennesker i Europa. Pensionsstyrelsen har derfor iværksat en undersøgelse af eksisterende eksempler på genindtræden på arbejdsmarkedet. Det vil sige, at personer over 60 år, der egentlig var gået på pension eller efterløn, vender tilbage til arbejdsmarkedet.

Undersøgelsen er gennemført af Deloitte Consulting i perioden august til november 2011 og har været sammensat af fire grundelementer:

- Arbejdsgivernes erfaringer med at ansætte personer på pension eller efterløn.
- Baggrunden for, at nogle personer vælger at genindtræde på arbejdsmarkedet, selvom de egentlig var gået på pension eller efterløn.
- Den kommunale beskæftigelsesindsats i forhold til at få flere til at arbejde ved siden af pensionen eller efterlønnen.
- Erfaringer fra vikar- og rekrutteringsbureauer, hvis ydelser i større eller mindre omfang er målrettet personer på pension eller efterløn.

Denne rapport beskriver undersøgelsesmetoden og undersøgelsesresultaterne fra de fire grundelementer (kapitel 2 til 5). Herudover gives forslag til fokuspunkter i den videre indsats for

øget genindtræden på arbejdsmarkedet for pensionister og efterlønsmodtagere.

Unretirement

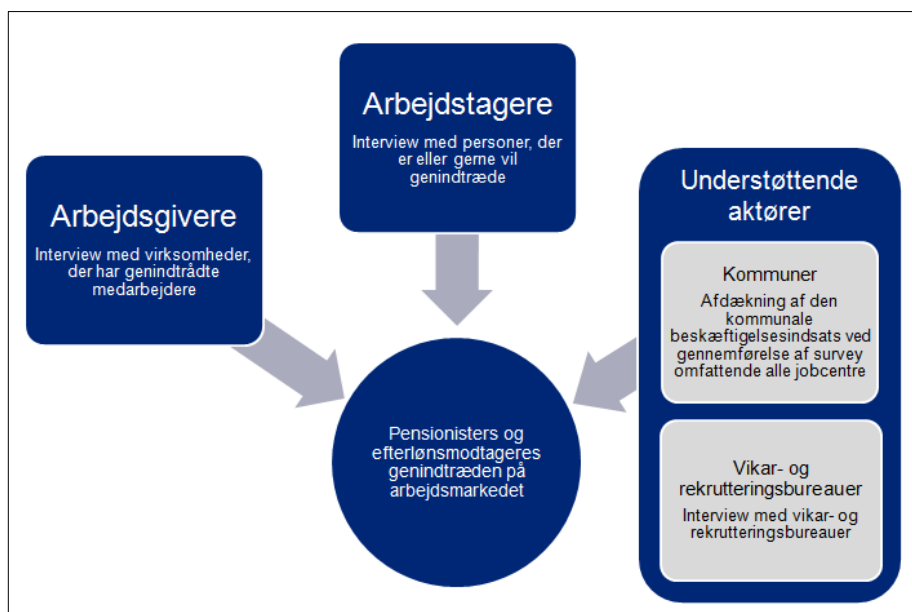
På engelsk anvendes betegnelsen unretirement for, at folkepensionister og efterlønsmodtagere vender tilbage til arbejdsmarkedet, selvom de oprindeligt havde trukket sig tilbage. Den danske oversættelse *afpensionering* anvendes ikke, idet den ikke i tilstrækkeligt omfang belyser, at undersøgelsen også omfatter erfaringer med efterlønsmodtagere, der vender tilbage til arbejdsmarkedet.

Undersøgelsesmetode

Datagrundlaget for undersøgelsens grundelementer er vist i figur 1 og afdækker arbejdsgivernes, arbejdstagernes og de understøttende aktørers initiativer til og gode erfaringer med, at pensionister og efterlønsmodtagere genindtræder på arbejdsmarkedet, så de arbejder i større eller mindre omfang ved siden af pensionen eller efterlønnen.¹ De understøttende aktører omfatter kommunerne og vikar- og rekrutteringsbureauer, der i større eller mindre omfang har målrettet deres ydelser mod pensionister og efterlønsmodtagere.

¹ Dette omfatter også eksempelvis pensionister, der har udskudt pensionen for at arbejde fuld tid, og efterlønsmodtagere, hvis efterløn helt er bortreguleret på grund af lønarbejde.

Figur 1.1. Oversigt over datagrundlag



Arbejdsgivernes initiativer og gode erfaringer er afdækket gennem interview med syv virksomheder, der har ansat personer, der er på pension eller er efterlønsmodtagere. Arbejdstagernes erfaringer er afdækket gennem interview med seks personer, der er ansat i ovennævnte virksomheder, og to personer, der har oprettet annonce på jobportaler for pensionister og efterlønsmodtagere. Den kommunale beskæftigelsesindsats er afdækket gennem et survey for alle jobcentre og opfølgende interview.² Endelig er fem vikar- og rekrutteringsbureauers erfaringer afdækket gennem interview. Vikar- og rekrutteringsbureauerne omfatter en organisation for ældre, hvis kerneydelse ikke er jobformidling, men hvor det er muligt for personer over 55 år at uploade deres cv, så det er synligt over for potentielle arbejdsgivere.

På grund af undersøgelsens omfang afdækker den ikke samtlige nuancer og facetter af pensionister og efterlønsmodtageres genindtræden på arbejdsmarkedet, og undersøgelsen er således ikke generaliserbar. Formålet med det overvejende kvalitative analysedesign har været at indhente konkrete erfaringer og belyse genindtræden fra forskellige vinkler. Derigennem etableres et grundlag, Pensionsstyrelsens videre arbejde med genindtræden kan tage afsæt i.

² Surveyet blev gennemført med en besvarelsesprocent på 56, hvilket betragtes som tilfredsstillende for denne type undersøgelse.

2. Sammenfatning

Undersøgelsens resultater tyder på, at der i høj grad er potentiale for, at flere virksomheder kan nyde godt af at ansætte folkepensionister og efterlønsmodtagere, og for at flere ældre kan bruge deres kompetencer på arbejdsmarkedet, også selvom de er gået på pension eller efterløn.

At dømme efter antallet af folkepensionister og efterlønsmodtagere, der stiller deres arbejdskraft til rådighed på job- og rekrutteringsportaler, har pensionister og efterlønsmodtagere lyst til at arbejde. Samtidig har virksomhederne, der har ansat pensionister og efterlønsmodtagere, gode erfaringer og fremhæver kvaliteter som stabilitet, omhyggelighed og lang erhvervs- og livserfaring hos deres medarbejdere over 60 år. Det skaber gode forudsætninger for at få flere pensionister og efterlønsmodtagere til at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

I det følgende beskrives resultater for centrale tematikker i undersøgelsen: motivationsfaktorer og gevinster ved genindtræden, jobsøgnings- og rekrutteringsprocessen, økonomiske konsekvenser og vejledning samt barrierer for genindtræden.

Motivationsfaktorer og gevinster ved genindtræden

De interviewede pensionisters og efterlønsmodtageres bevæggrunde for at genindtræde på arbejdsmarkedet er forskellige, men bygger blandt andet på lyst til at udrette noget, ønske om et socialt tilhørsforhold eller ønske om at bevare deres faglige identitet og udnytte de kompetencer, de har oparbejdet gennem et langt arbejdsliv. Nogle finder det vigtigt, at arbejdet bygger videre på den hidtidige erhvervskarriere, og andre har haft lyst til at skifte spor og prøve noget andet.

Det er fælles for de fleste af interviewpersonerne, at de ikke selv havde planlagt at gå på pension eller efterløn på det tidspunkt, hvor det skete. Årsagerne til, at de gik på pension eller efterløn, var for eksempel organisatoriske ændringer, eller at de blev fyret. De var derfor ikke færdige med arbejdslivet, da det stoppede, og det kan derfor også være en vigtig faktor for, at de gerne ville genindtræde på arbejdsmarkedet.

“Livet er for kostbart til kun at sove længe og se tv.”

Virksomhederne opfatter pensionister og efterlønsmodtagere som en god arbejdskraft, fordi de besidder kvaliteter som stabilitet, omhyggelighed og modenhed. Virksomhederne fremhæver, at et gode ved genindtrådte medarbejdere er, at de bidrager positivt til stemningen på arbejdspladsen. Arbejdet er et positivt tilvalg, men ikke en nødvendighed, og det kan mærkes. Derudover vil de ofte gerne agere mentorer og sparringpartnere for øvrige ansatte, og generelt hviler de godt i deres stillinger, fordi de er stået af karriereræset. Det er en fællesnævner for virksomhederne, at de har ansat pensionister eller efterlønsmodtagere, fordi de opfylder et forretningsmæssigt behov som for eksempel at få vagtskemaet til at gå op eller har erfaringer, som virksomhederne kan drage nytte af.

Undersøgelsen viser, at der er gevinster ved genindtræden for både arbejdsgivere og arbejdstagere. Begge parter drager for eksempel nytte af den gensidige fleksibilitet, der præger ansættelsesforholdene. Flexibiliteten indebærer, at arbejdsgiverne kan trække på deres medarbejdere i spidsbelastningsperioder, og medarbejderne har omvendt frihed til at tage på lange rejser med deres ægtefælle.

Jobsøgnings- og rekrutteringsprocessen

Der er hos de inddragede arbejdsgivere, jobcentre og vikar- og rekrutteringsbureauer iværksat meget få initiativer til rekruttering af specifikt pensionister eller efterlønsmodtagere. Ud over de vikar- og rekrutteringsportaler, der er oprettet med pensionister og efterlønsmodtagere som målgruppe, er det kun Aarhus Kommune, der har iværksat et projekt, der skal styrke den op-søgende indsats over for virksomheder. Projektet skal bidrage til, at virksomhederne bliver bedre til at rekruttere seniorer og efterlønsmodtagere. Enkelte af virksomhederne har tidligere iværksat kampagner, der rettede sig mod seniorer, men pensionister og efterlønsmodtagere har ikke været en specifik målgruppe.

For størstedelen af de ansættelsesforhold, som undersøgelsen belyser, gælder det, at arbejdsgivere og arbejdstagere har fundet hinanden via deres personlige eller professionelle netværk. Det understøttes af opfattelsen i jobcentrene. De oplever, at pensionister og efterlønsmodtagere bruger deres netværk til at finde job og ikke ser jobcentrene som en naturlig samarbejdspartner i forbindelse med jobsøgning. Udbuddet af arbejdskraft på vikar- og rekrutteringsportalerne vidner dog om, at nogle ældre også forsøger at finde job ad andre kanaler end netværk.

Erfaringen fra vikar- og rekrutteringsbureauerne er, at virksomhederne ikke efterspørger arbejdskraft i samme omfang, som

pensionister og efterlønsmodtagere udbyder deres arbejdskraft. Ligeledes er der et gab mellem den type arbejdskraft, der udbydes og efterspørges. Virksomhederne efterspørger ofte medarbejdere fra målgruppen netop i kraft af, at de er modne, stabile og pålidelige, og ikke fordi de besidder en lang erfaring og en særlig viden, som virksomhederne kan trække på. Til gengæld ønsker mange i målgruppen netop at bruge de kompetencer og den erfaring, de har fra et langt arbejdsliv. I jobcentre og hos vikar- og rekrutteringsbureauerne er det vurderingen, at det i høj grad er manglende opmærksomhed og ikke modvilje, der er årsag til, at virksomhederne ikke kommer i tanker om pensionister og efterlønsmodtagere som en arbejdskraftressource.

Blandt pensionister og efterlønsmodtagere er der kun lille tiltro til, at de vil komme i betragtning til en stilling, hvis de ansøger på baggrund af et stillingsopslag, hvor det ikke specifikt signaleres, at virksomheden er interesseret i pensionister eller efterlønsmodtagere. Tilsammen peger undersøgelsesresultaterne på, at arbejdsgivere og arbejdstagere kan have vanskeligt ved at finde hinanden og kun i mindre omfang søger hjælp hos de understøttende aktører.

Økonomiske konsekvenser og vejledning

Det er opfattelsen hos arbejdsgiverne og de understøttende aktører, at pensionister og efterlønsmodtagere, der arbejder i dag, ikke arbejder ud fra økonomisk nødvendighed. De arbejdende pensionister og efterlønsmodtagerne oplyser, at deres arbejde har mindre eller ingen betydning for størrelsen af den udbetalte pension. Der er dog vigtigt, at arbejdet er lønnet, og det kan ikke blot erstattes af frivilligt arbejde. Det tyder på, at der er en vigtig symbolsk anerkendelse i, at arbejdet er betalt.

De interviewede pensionister og efterlønsmodtagere har ikke selv haft vanskeligheder med at overskue de økonomiske konsekvenser af at påtage sig et arbejde eller forstå reglerne herfor. De har fundet oplysningerne selv eller har henvendt sig til borgerservice. Det er vigtigt at være opmærksom på, at interviewpersonerne er eksempler på pensionister og efterlønsmodtagere, der har haft succes med at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Der kan være pensionister og efterlønsmodtagere, der ikke er vendt tilbage til arbejdsmarkedet, fordi de ikke har kunnet få vejledning i eller overblik over konsekvenserne af at arbejde. Det understøttes af, at jobcentre vurderer, at det ikke er alle, der kan gennemskue reglerne for at arbejde ved siden af pensionen eller efterlønnen. 28 procent af de jobcentre, der oplever barrierer for genindtræden, angiver reglerne for at arbejde som en barriere.

Barrierer for genindtræden

Der er enighed blandt virksomheder, jobcentre og vikar- og rekrutteringsbureauer om, at den største barriere for genindtræden er, at virksomhederne ikke er tilstrækkelig opmærksomme på, at pensionister og efterlønsmodtagere udgør en arbejdskraftressource, der kan varetage både ufaglærte job og stillinger, der kræver høj specialisering eller uddannelse. Jobcentrene angiver, at pensionister og efterlønsmodtagere ikke er interesseret i at genindtræde på arbejdsmarkedet. I tilknytning til denne oplevelse er det dog væsentligt, at jobcentrene ikke i særlig høj grad er i kontakt med pensionister og efterlønsmodtagere som målgruppe. Det kan være en forklaring på, at jobcentrene oplever, at de ældre ikke er interesseret i at arbejde.

Endelig oplever jobcentre og virksomheder, at det kan være vanskeligt at indstille sig på et fremtidigt underskud af arbejdskraft, fordi det står i så skærende kontrast til det nuværende overskud af arbejdskraft og ungearbejdsløsheden.

3. Virksomhedernes erfaring med at ansætte pensionister og efterlønsmodtagere

Virksomhederne har gode erfaringer med at ansætte pensionister og efterlønsmodtagere. Det er virksomhedernes opfattelse, at de ældre som helhed besidder kvaliteter som stabilitet, omhyggelighed og modenhed. Disse kvaliteter er efterspurgt og værdsættes i de virksomheder, der har ældre ansat.

Der er gennemført interview med syv virksomheder, og de gode erfaringer med ansættelse af pensionister og efterlønsmodtagere er beskrevet i separate casebeskrivelser. Virksomhederne er udvalgt på baggrund af mediesøgning og netværk og gennem vikar- og rekrutteringsbureauer, der har målrettet deres ydelser mod målgruppen. Kapitlet trækker tværgående erfaringer og pointer frem på baggrund af casebeskrivelserne og de erfaringer, der er gjort i forbindelse med afdækningen af udbredelsen af genindtræden på arbejdsmarkedet.

De interviewede virksomheder er Tønder Bank, Netto, Møllevangsskolen ved Rønnede, Silvan Frederikssund, Rambøll, Skærup Zoo og Karina Blomster i Vejle. Der har i udvælgelsen af virksomhederne været lagt vægt på at få input fra forskellige typer virksomheder, således at både store og små virksomheder, landsdækkende og lokale virksomheder, offentlige og private virksomheder og forskellige brancher er repræsenteret. I undersøgelsen er udeladt typiske pensionistjob som eksamensvagt og kustode.

Nyansatte og genansatte ældre

På tværs af virksomhederne tegner der sig forskellige mønstre i forhold til, hvornår og hvordan virksomhederne nyansætter en ældre medarbejder eller genansætter en tidligere pensioneret medarbejder.

Ufaglært arbejde

Pensionister eller efterlønsmodtagere, der er nyansat til ufaglært arbejde, konkurrerer typisk med ungarbejdere eller studerende om de samme job. De stillinger, som virksomhederne har rekrutteret ældre til via offentligt tilgængelige stillingsopslag, kunne i princippet lige så vel være besat af en ungarbejder eller studerende. I valget mellem at ansætte en person fra den ene eller den anden aldersgruppe er det derfor et spørgsmål om, hvad ældre kan tilbyde eller kompensere med, når der er fysiske begrænsninger. Som eksempel nævner virksomhederne grundighed, ordentlighed og pondus. De ældre ansættes ikke, fordi de har specifikke faglige kompetencer, som virksomheden kan trække på, men i stedet fordi de qua deres alder og modenhed er bedst egnede til jobbet.

Faglige og videntunge arbejdsopgaver (nyansættelser)

De virksomheder, der har nyansat ældre medarbejdere til faglige og videntunge arbejdsopgaver, fremhæver, at det især er den meget lange erfaring og helt specifikke viden, der er fordelen ved de ældre. De nyansatte ældre, der er ansat til faglige og videntunge opgaver, kom ikke ind i virksomheden gennem den ordinære rekrutteringskanal. Virksomhederne blev i stedet opmærksomme på medarbejderne gennem personlige netværk og har derefter ansat de ældre i eksisterende stillinger eller oprettet stillinger til de ældre, fordi der kunne ses et forretningsmæssigt perspektiv i det. Det er tilfældigt, at de ældre var på pension eller efterløn, da de blev ansat, fordi det er de faglige kvalifikationer og erfaringer, der er grunden til ansættelsen.

De nyansatte ældre er, uafhængigt af hvordan de er rekrutteret, ansat i almindelige stillinger på ordinære vilkår. Ofte dog med reduceret timeantal

Faglige og videntunge arbejdsopgaver (genansættelser)

Genansatte ældre er pensionerede tidligere medarbejdere, der bliver ansat i den virksomhed, de gik på pension fra. I forhold til genansatte pensionister eller efterlønsmodtagere fremhæver virksomhederne, at de er værdifulde netop på grund af det indgående kendskab til den specifikke arbejdsplads og kollegerne. Det er en stor fordel for virksomhederne, at de kan hente en tidligere medarbejder ind til at løse et akut problem for en kortere periode. Der er få omkostninger forbundet med det, fordi der ikke først skal bruges tid på oplæring m.v. Samtidig har det stor betydning, at den genansatte medarbejder er meget fleksibel, fordi der ikke er andre jobmæssige forpligtelser. De genansatte

medarbejdere er typisk ansat i vikarstillinger eller til meget tidsbegrænsede opgaver.

“Det er ikke som led i et socialt projekt, at vi ansætter ældre. Det betaler sig.”

Det skal kunne betale sig

Det er en fællesnævner for virksomhederne, at det helt overordnede hensyn i forhold til at ansætte ældre er, at de opfylder et forretningsmæssigt behov eller bidrager til at få vagtskemaet til at gå op. Virksomhederne har ingen problemer med, at de ældre har jobbet for at holde sig i gang eller for at have et socialt tilhørsforhold, men de har som udgangspunkt ikke råd til at have medarbejdere ansat for hyggens skyld. De store virksomheder har formulerede målsætninger om mangfoldighed, fastholdelse og seniorer, men det er ud fra en vurdering om, at det har en positiv effekt på opgaveløsningen og dermed på bundlinjen.

Nogle af virksomhederne er offentlige om, at de har ansat pensionister eller efterlønsmodtagere og har således været nævnt i artikler i enkelte aviser og fagskrifter. Virksomhederne giver dog ikke indtryk af at bruge energi på at markedsføre sig som særlig mangfoldige eller rummelige arbejdspladser, fordi de har ansat ældre, og det tyder på, at offentliggørelse af ansættelser finder sted for at sikre fremtidige ansøgninger fra ældre frem for at skabe positiv omtale af virksomheden.

Det betaler sig også for virksomhederne at have ældre ansat, fordi de ældre bidrager positivt til organisationskulturen. I de tilfælde, hvor det er genansatte ældre, der løser ad hoc-opgaver eller vikaropgaver for virksomhederne, bliver det fremhævet, at de bidrager med en positiv stemning og spreder arbejdsglæde på arbejdspladsen. Det skyldes, at det er pensionerede tidligere medarbejdere, der var dygtige til og glade for deres arbejde, der har lyst til at fortsætte med vikariater og ad hoc-opgaver. Det er ligeledes de medarbejdere, der får tilbudt opgaverne. I de virksomheder, der har nyansatte ældre, bliver det blandt andet fremhævet, at de ældre udmærker sig ved at hvile i deres stilning, sprede ro og være gode sparringpartnere eller mentorer for yngre medarbejdere. Virksomhederne fremhæver desuden, at de ældre, der starter på et nyt arbejde, efter de er gået på pension eller efterløn, går til arbejdet med en iver, som var de nyuddannede. De er parat til at begynde en anden karriere.

Virksomhederne nævner endelig, at de ældres fleksibilitet er en klar fordel i forhold til at få vagtskemaerne til at gå op. Præferencerne hos forskellige aldersgrupper er forskellige i forhold til at arbejde tidligt eller sent. Derudover kan de ældre kaldes ind med kort varsel ved for eksempel sygdom.

Private virksomheder både ny- og genansætter ældre

Der er inddraget seks private virksomheder og en offentlig virksomhed i undersøgelsen. Virksomhedseksemplerne er søgt frem gennem blandt andet artikelsøgning, netværk og de vikar- og rekrutteringsbureauer, der har målrettet deres ydelser mod ældre. På den baggrund dannes et billede af, at det oftest er private virksomheder, der ansætter ældre. Det behøver ikke at være tilfældet. Det viser derimod, at de offentlige virksomheder ikke kommer frem ved offentlige søgninger.

Der er ikke behov for at være offentlige om mulighederne for, at ældre kan blive ansat i vikariater og til ad hoc-opgaver, hvis det er tidligere pensionerede medarbejdere, de offentlige virksomheder foretrækker at ansætte. Hvis offentlige virksomheder generelt, som det er tilfældet med Møllevangsskolen, genansætter ældre, vil de ikke komme frem ved søgninger på stillingsopslag m.v. At offentlige virksomheder genansætter ældre understøttes af seniorpolitikken i en større kommune, hvor det fremgår, at: "Pensionerede tidligere medarbejdere udgør en arbejdskraftreserve, der kan benyttes f.eks. i forbindelse med spidsbelastningsperioder og som afløsere eller vikarer i ferieperioder og ved længerevarende sygdom."³ Deloitte har, udover førmtalte kommune, været i kontakt med HR-afdelingerne for sygehuse i to regioner og flere jobcentre. Ingen af disse har dog nyansat eller genansat ældre, der er på pension eller efterløn.

Vikarbureauet Kavaleriet formidler vikarer til socialrådgiverfunktioner i kommuner. Vikarbureauet bekræfter, at de har enkelte vikarer tilknyttet, der er på efterløn. Det peger på, at der i nogen grad bliver gjort brug af nyansatte ældre til vikariater i offentlige virksomheder.

Virksomhederne, private som offentlige, har i langt højere grad forholdt sig til fastholdelse af deres seniormedarbejdere end til unretirement af både tidligere pensionerede medarbejdere og ældre generelt. Det er således langt lettere at finde eksempler på virksomheder, der har fastholdelses- eller livsfasepolitikker, end at finde eksempler på virksomheder, der har erfaring med unretirement. Fremadrettet kan unretirement være en nuance i forhold til arbejdspladsernes senior- eller livsfasepolitik, det vil sige, at det kan ligge i forlængelse af initiativer om fastholdelse af seniormedarbejdere.

³ Kommunens seniorpolitik har dog ikke medført en udpræget brug af pensionerede tidligere medarbejdere, hvorfor kommunen ikke er inddraget i undersøgelsen.

Barrierer for ansættelse

Ansættelsesforholdet for de ældre, der er ansat i virksomhederne, er som hovedregel uafhængigt af, at den ældre er på pension eller efterløn. Det betyder, at de ældre er ansat på timebasis eller i en fast stilling, dog med reduceret timetal. For virksomhederne har der ikke været andre procedurer i forbindelse med ansættelsen ældre end for de øvrige medarbejdere.

Undtagelsen herfra er Møllevangsskolen, der har en lokalaf tale i forhold til ansættelse af pensionerede lærere, der bliver aflønnet anderledes end øvrige vikarer. Lokalaftalen er indgået for at skabe klarhed omkring de pensionerede læreres ansættelses vilkår, både af hensyn til de pensionerede lærere og af hensyn til den øvrige lærergruppe. I den forbindelse peges der på, at det er vigtigt at være opmærksom på, hvordan ansættelse af ældre i for eksempel vikarstillinger eller til ad hoc-opgaver bliver modtaget af den øvrige medarbejderstab. Det er væsentligt, at ansættelse af ældre modtages godt af de øvrige medarbejdere, fordi de ikke skal få en fornemmelse af, at de ældre hentes ind til de spændende opgaver.

Virksomhederne tilkendegiver, at det primært er de ældre, der oplever barrierer i forhold til at gennemskue reglerne for, hvor meget de må arbejde. To af virksomhederne har desuden oplevet, at deres ældre medarbejdere er blevet sendt rundt mellem a-kasse, fagforening, kommune osv., fordi systemet ikke er gearret til, at folk uden for den arbejdsrigtige alder arbejder.

Ingen af virksomhederne har gennemført opsøgende aktiviteter, der er specifikt rettet mod at få ældre til at genindtræde på arbejdsmarkedet. Der kan derfor være barrierer, som virksomhederne ikke har oplevet.

Flere mænd end kvinder vil arbejde

Hovedparten af virksomhederne har ansat mandlige ældre. Virksomhederne har ikke valgt kvindelige ældre fra, men har ikke haft kvindelige kandidater. En specifik søgning efter kvindelige pensionister eller efterlønsmodtagere har ført frem til Frisørsalon i Dronningensgade i Odense, og yderligere har Pædagogisk Vikarbureau og vikarbureauet Kavaleriet bekræftet, at de har kvindelige efterlønsmodtagere tilknyttet bureauet.

De jobsøgende ældre, der har lagt profiler ud på Senior i arbejdes hjemmeside, har ikke angivet køn, men har typisk en baggrund inden for mandefag som tømrer og elektriker eller som ansat i forsvaret. Der er opgivet køn for de jobsøgende ældre på

Seniorgulds jobportal, og her er 49 jobsøgende ud af 70 mænd (70 %).

Det fremadrettede potentiale

Der er enighed blandt virksomhederne om, at de ældre er en arbejdskraftressource, som det er vigtigt at udnytte, når konjunkturerne ændrer sig. Flere af virksomhederne udtrykker, at det er vanskeligt at indstille sig på et fremtidigt underskud af arbejdskraft, fordi det står i så skærende kontrast til det nuværende overskud af arbejdskraft. De er dog åbne for fremadrettet både at nyansætte og genansætte ældre arbejdskraft.

4. Hvorfor begynde at arbejde igen?

Interviewpersonerne arbejder i Tønder Bank, Netto, Møllevangsskolen ved Rønnede, Silvan Frederikssund, Rambøll og Skærup Zoo eller har oprettet en annonce på jobportalen Senior i arbejde eller vikarlisten for pensionerede læger, Seniorvikar.

Ufrivilligt på pension eller efterløn

Interviewpersonerne, der har valgt at arbejde ved siden af pensionen eller efterlønnen, er en blandet gruppe, hvor alderen nærmest er det eneste fællestræk. Der er stor forskel i uddannelsesbaggrunde, deres hidtidige arbejde, typen af arbejde, de vil varetage, og om arbejdet skal bygge videre på eller ligge i forlængelse af deres hidtidige erhvervskarriere.⁴

De fleste af interviewpersonerne har dog det til fælles, at de ikke selv havde planlagt at gå på pension eller efterløn på det tidspunkt, hvor det skete. Som årsager til, at de gik på pension eller efterløn nævner de for eksempel organisatoriske ændringer, at det lå i kortene hos arbejdsgiveren, eller at de blev fyret. Deres oprindelige plan havde i stedet været at fortsætte som minimum indtil folkepensionsalderen eller gradvist at trappe ned senere. De genindtrådte personer synes således ikke selv, at de var helt pensions- eller efterlønsmodne, da de stoppede med at arbejde. De ville derfor gerne være forblevet på arbejdsmarkedet, da de udtrådte. Selvom flere af dem indstillede sig på tilværelsen som pensionist eller efterlønsmodtager, lå det ikke langt fra dem at genindtræde på arbejdsmarkedet, da muligheden bød sig.

Det betyder, at situationen, hvor de er på pension eller efterløn og arbejder i større eller mindre omfang, kunne være afspejlet i den modsatte situation: Det vil sige, at de stadig var på ar-

⁴ Det kan indikere, at gruppen af genindtrådte personer er lige så forskelligt sammensat som den resterende del af arbejdsstyrken. På grund af datagrundlagets begrænsede størrelse kan denne konklusion dog ikke drages empirisk.

“Da haven var ordnet og kælderens ryddet op, manglede der noget fornuftigt at tage sig til.”

bejdsmarkedet, men gradvist var begyndt at trappe ned på arbejdsmængden. Det er således indtrykket, at interviewpersonerne ikke var færdige med arbejdsmarkedet på pensions- eller efterlønstidspunktet og derfor besad en parathed til at genindtræde på arbejdsmarkedet.

Motivation for genindtræden

Der er forskel på, hvilken motivation lysten til at blive ved med at arbejde bygger på. For nogle af interviewpersonerne giver arbejdet noget at stå op til og en fornemmelse af at udrette noget. For andre har deres erhverv været meget tæt sammenknyttet med deres identitet og personlighed, så det ville være unaturligt at stoppe fra den ene dag til den anden. Arbejde og hobby er smeltet sammen, og for dem handler det mere om at blive ved med at gøre noget, de interesserer sig for, end om at arbejde. En enkelt fortæller, at han slet ikke kan forestille sig ikke at arbejde, så længe helbredet holder til det, for *det skal man da*.

Uanset hvilken erhvervskarriere, de interviewede personer har haft forud for deres pension eller efterløn, oplyser de, at de ikke har valgt at genindtræde på arbejdsmarkedet af økonomiske årsager. Det gælder også dem, der forud for pensionen eller efterlønnen blev fyret fra deres hidtidige arbejdspladser. En interviewperson udtrykker: *De ekstra penge går til ekstra forbrug. Det er da dejligt, men egentlig ikke nødvendigt*. Motivationen er således i høj grad lystbetonet snarere end drevet af økonomisk nødvendighed. Arbejdet har kun i mindre omfang eller slet ikke haft betydning for størrelsen af den udbetalte pension, da omfanget af arbejdet afstemmes med beløbsgrænserne for, hvor meget man må tjene, uden det går ud over pensionen.

Selvom det således ikke er økonomi, der er hovedårsagen til, at de arbejder, vil de gerne have et rigtigt lønnet arbejde frem for at arbejde frivilligt. Det tyder på, at der er en vigtig symbolsk anerkendelse i, at arbejdet er betalt.

Med en enkelt undtagelse har interviewpersonerne ikke oplevet problemer eller vanskeligheder med at få overblik over eller vejledning i konsekvenserne af at arbejde. Som udgangspunkt har de selv sat sig ind i reglerne og eventuelt henvendt sig til borgerservice for at være sikre på, at deres forståelse var korrekt.⁵

⁵ Det er vigtigt at være opmærksom på, at de interviewede personer er eksempler på pensionister og efterlønsmodtagere, der har haft succes med at genindtræde på arbejdsmarkedet. Der kan være pensionister og efterlønsmodtagere, der ikke er gen-

Job via netværk eller personligt fremmøde

Måden, hvorpå de ældre har fået job, er forskellig. I lighed med det øvrige arbejdsmarked, hvor cirka 70 procent af alle job fås via netværk,⁶ har flere af de interviewede personer fået deres job via netværk, der omfatter både professionelle og private relationer. Det gælder for de personer, der ikke har fået job via netværk, at de er mødt personligt op hos den arbejdsgiver, de har fået jobbet hos. En enkelt har fået sit job gennem en jobportal for pensionister og efterlønsmodtagere, men har derudover også fundet småjob ved at indrykke en annonce i avisen og via venner og bekendte.

Det ligger fjernt fra de fleste, at ansøgninger via stillingsopslag skulle være vejen til et arbejde, og de kan ikke umiddelbart forestille sig at skrive en jobansøgning. En enkelt har erfaring med dette, men modtog ikke svar på sine ansøgninger. Han vurderer, at årsagen kan være hans alder eller et udtryk for, at branchen var mættet i forhold til folk med hans uddannelse. Alligevel blev han dog senere headhuntet til et job inden for branchen.

En af de interviewede personer havde egentlig ikke overvejet at begynde at arbejde igen, men henvendte sig i den forretning, han nu arbejder i, fordi forretningen specifikt søgte seniormedarbejdere. Han er sikker på, at han ikke ville have tænkt over det som en mulighed for ham, hvis ikke annoncen specifikt rettede sig mod hans målgruppe. Flere er enige i vigtigheden af, at virksomhederne signalerer vilje til at ansætte personer med et langt arbejdsliv bag sig, hvis de skal søge stillinger. Der må dog på den anden side ikke blive for meget senior- eller ældretilpasning. Nogle af de interviewede personer har oplevet nærmest at blive talt ud af arbejdsmarkedet, fordi der var så meget fokus på, at de nærmede sig pensionsalderen.

Tidspunkt for genindtræden og genudtræden

Længden af den pause, de interviewede pensionister og efterlønsmodtagere har holdt fra arbejdsmarkedet, varierer fra en uges tid til tre år. Tidspunktet for genindtræden var enten bestemt af kundeklausuler, vanskeligheder med at finde job, sygdom eller tilfældigheder. Tilfældighederne skyldtes for eksempel,

indtrådt på arbejdsmarkedet, fordi de ikke har kunnet få vejledning i eller overblik over konsekvenserne af at arbejde.

⁶ Christian Albrecht Larsen & Jacob J. Pedersen (2009): Ledighedsparadokset. Information, netværk og selektion. Aalborg Universitet.

“Vi er blevet enige om, at jeg fungerer bedst, hvis jeg arbejder lidt, så det bliver jeg ved med.”

at den tidligere arbejdsgiver tog kontakt om genansættelse, at muligheden for et job bød sig, eller at der var et opslag, hvor en virksomhed søgte seniormedarbejdere. Blandt de interviewede tyder der ikke på at være sammenhæng mellem pausens længde, og om det har været svært at få job.

For de fleste af interviewpersonerne gælder det, at de ikke har sat en slutdato for, hvornår de endeligt vil udtræde af arbejdsmarkedet. En enkelt har en aftale med sin arbejdsgiver om, at de tager ansættelsen op til overvejelse årligt, mens de øvrige, der er ansat i faste stillinger, er ansat på ubestemt tid.⁷ Det er vigtigt for dem, at arbejdsmængden løbende kan tilpasses, og at der er høj grad af fleksibilitet, der for eksempel indebærer, at de kan tage på lange rejser uden for ferietiden.⁸ Selvom der ikke er en slutdato for den endelige udtræden af arbejdsmarkedet, er der en fælles erkendelse blandt interviewpersonerne om, at helbredet kan sætte grænser for, hvor længe de kan blive ved med at arbejde.

Om deres ægtefælle arbejder eller er på pension har blandt de interviewede personer ikke en entydig indvirkning på, om de arbejder, eller hvornår de planlægger at stoppe igen. For nogle er datoen for ægtefællens pension eller efterløn samtidig det tidspunkt, hvor de planlægger endegyldigt trækker sig fra arbejdsmarkedet. For andre er det uden betydning, om ægtefællen arbejder eller er på pension eller efterløn, fordi hun er bedre til at gå derhjemme, dyrke en hobby eller passe børnebørn.

⁷ I Netto er det fyldte 70. år det tidspunkt, hvor alle medarbejderes ansættelsesforhold ophører. Det gælder således også for den interviewede medarbejder.

⁸ Interviewpersonerne arbejder mellem cirka 4 og 24 timer om ugen.

5. Den kommunale indsats for genindtræden

Der er generelt i jobcentrene meget lille opmærksomhed på at arrangere aktiviteter rettet specifikt mod at få pensionister og efterlønsmodtagere til at genindtræde på arbejdsmarkedet. Det skyldes, at jobcentrene oplever, at der er meget lille eller ingen efterspørgsel fra pensionisterne og efterlønsmodtagerne i forhold til hjælp og vejledning og fra virksomhederne i forhold til at rekruttere fra disse grupper.

Den kommunale beskæftigelsesindsats i forhold til ældres genindtræden på arbejdsmarkedet er afdækket gennem et survey, der omfatter alle jobcentre. Ældre er defineret som personer over 60 år, der er folkepensionister, efterlønsmodtagere, arbejdsløse eller førtidspensionister. Undersøgelsen er gennemført i perioden 22. august til 2. september 2011 og har en besvarelsesprocent på 56. Der er gennemført opfølgende telefoninterview med jobcentre, der for eksempel har en målsætning om at få ældre i arbejde, eller som har beskrevet særlige samarbejdsformer og procedurer for arbejdet med ældre.

Samlet tegner surveyet et billede af, at den kommunale indsats i forhold til at få pensionister og efterlønsmodtagere til at genindtræde på arbejdsmarkedet er næsten ikke-eksisterende. Der er langt større fokus på at fastholde seniorer, det vil sige personer over 55 år, så lang tid som muligt på arbejdsmarkedet.

Målsætning om genindtræden

Det er få jobcentre, der har en målsætning om at få ældre over 60 år til at genindtræde på arbejdsmarkedet. Af de 61 jobcentre, der har besvaret spørgsmålet herom, svarer 7 (11 %) bekræftende til, at de har en målsætning om at få ældre over 60 år til at genindtræde på arbejdsmarkedet.

I Aarhus Kommune er der en målsætning om, at flere seniorer og efterlønsmodtagere skal tilknyttes arbejdsmarkedet på fuld tid eller deltid eller fortsætte med at arbejde i længere tid. Målsætningen rummer ældre som en delmængde, men er ikke ude-

lukkende rettet mod ældre og deres genindtræden på arbejdsmarkedet.

For at opfylde målsætningen har Jobcenter Aarhus per 1. september 2011 igangsat det EU-finansierede projekt Flex-Seniority. Som en del af projektet oprettes et rådgivningscenter, der både skal rådgive virksomheder og seniorer, inklusive de ældre, til at blive bedre til at udnytte hinanden. Der er i rådgivningscentret ansat jobkonsulenter, der skal styrke den opsøgende indsats i forhold til virksomhederne og derigennem bidrage til, at virksomhederne blandt andet bliver bedre til at rekruttere seniorer og efterlønsmodtagere. Projektet og rådgivningscentret bygger videre på den gode erfaring, som Jobcenter Aarhus har haft med at afholde 2-dages kurser for kommunens medarbejdere om tilbagetrækning og overgangen fra arbejdsliv til pensionisttilværelsen. I 2010 besluttede 38 procent af kursisterne at forlænge deres arbejdsliv og udskyde efterlønnen eller pensionen efter at have deltaget i kurset. Ud over kurserne har Aarhus Kommune afholdt konferencer om beskæftigelse til seniorer, iværksat initiativet Seniorstyrken for kommunens egne medarbejdere og afholdt en workshop og udstilling på ARoS om, hvad bedsteforældre laver, når de har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Jobcenter Allerød har en målsætning om, at flere ældre skal i virksomhedsrettet aktivering. Jobcenter Allerød definerer ældre som personer over 55 år. Gennem initiativet Fra udsat til ansat, der gennemføres i samarbejde med anden aktør, tilbydes de ældre et kursus af 6 ugers varighed. Målet er, at cirka 95 procent af deltagerne skal være i virksomhedsrettet aktivering, når kurset er afsluttet. Målsætningen fokuserer mere på at fastholde ældre på arbejdsmarkedet end på unretirement.

I lighed med Jobcenter Allerød omhandler Jobcenter Hørsholms målsætning fastholdelse. Det Lokale Beskæftigelsesråd bevilgede i 2010 midler til et projekt om fastholdelse af ældre medarbejdere. Målet er at sikre virksomhederne erfarne og kvalificeret arbejdskraft og omfatter et samarbejde med Senior Erhverv Nordsjælland.

Jobcentrenes svar viser, at der i højere grad er fokus på fastholdelsesperspektivet end på unretirement i de få initiativer, der er rettet mod ældre. Flere jobcentre angiver, at de ikke fokuserer mere på ældre end på andre målgrupper, og at der ikke skelnes mere mellem aldersgrupper end over og under 30 år. Det er herudover deres oplevelse, at de ældre ikke har behov for andre ydelser end de øvrige målgrupper. Jobcentrene sammensætter

individuelle forløb, hvis de ældre henvender sig til jobcentret, og der er behov for det.

Efterspørgsel efter jobcentrets ydelser

Der er en meget lille efterspørgsel efter ydelser fra ældre over 60 år. Således svarer 48 af de jobcentre, der har svaret på spørgsmålet herom, at de ikke oplever en efterspørgsel fra målgruppen. Det svarer til 83 procent.

Fordelingen af efterspørgslen mellem folkepensionister, efterlønsmodtagere, ældre førtidspensionister og ældre arbejdsløse, der ikke modtager kontanthjælp eller dagpenge, fremgår af tabellen nedenfor.

Tabel 5.1. Efterspørgsel efter ældre

	Meget stor	Stor	Lille	Meget lille	Ingen efterspørgsel
Folkepensionister	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	14 (25 %)	42 (75 %)
Efterlønsmodtagere	0 (0 %)	0 (0 %)	5 (9 %)	27 (48 %)	24 (43 %)
Ældre førtidspensionister	0 (0 %)	1 (2 %)	6 (11 %)	29 (52 %)	20 (36 %)
Ældre arbejdsløse, der ikke modtager kontanthjælp eller dagpenge	0 (0 %)	0 (0 %)	15 (27 %)	21 (38 %)	20 (36 %)

Note: 8 jobcentre har ikke svaret og er ikke indregnet i procentfordelingen.

Folkepensionisters og efterlønsmodtageres efterspørgsel udgør den mindste del af efterspørgslen. Henholdsvis 100 procent og 91 procent af jobcentrene vurderer, at efterspørgslen fra folkepensionister og efterlønsmodtagere er enten meget lille eller ikke-eksisterende.

Jobcenter Sorø oplever en stor efterspørgsel fra ældre førtidspensionister. Det dækker over, at jobcentret nogle gange modtager fem henvendelser på én uge, hvorefter der godt kan gå et par måneder, før der kommer henvendelser igen. De ældre førtidspensionister henvender sig ofte om muligheden for at få et job med løntilskud. De vil typisk gerne arbejde, fordi de ønsker det sociale tilhørsforhold, som en arbejdsplads kan give.

Som årsag til den lille efterspørgsel angiver Jobcenter Frederiksberg, at ældre borgere på førtidspension sjældent ønsker at vende tilbage til arbejdsmarkedet. I de få tilfælde, hvor de gør, udnytter de deres eget netværk og henvender sig ikke i jobcentret.

Det er ligeledes opfattelsen i Jobcenter Ballerup, at ældre, der vil arbejde ved siden af folkepensionen eller efterlønnen, bruger

deres netværk eller henvender sig til deres gamle arbejdsgiver frem for at møde op i jobcentret.

I Jobcenter Aabenraa er det vurderingen, at folkepensionister og efterlønsmodtagere ikke ser jobcentret som en naturlig samarbejdspartner, men at de foretrækker at henvende sig til netværk som Senior Erhverv.

Faglig og økonomisk vejledning

Det er hovedbudskabet fra jobcentrene, at de hjælper ældre på samme måde som alle andre, der henvender sig. I alt 43 jobcentre (77 %) oplyser, at de ikke har særskilt aktivitet rettet mod ældre.

Såfremt de ældre henvender sig i jobcentrene, får de hjælp som vist i tabel 2.

Tabel 5.2. Hjælp til genindtræden på arbejdsmarkedet

Type af hjælp	Antal	Procent
Hjælp til jobsøgning	25	45 %
Vejledning i love og regler	19	34 %
Jobformidling	14	25 %
Kompetenceafklaring	9	16 %
Vejledning i de økonomiske konsekvenser af at arbejde	8	14 %
Udregning af de økonomiske konsekvenser af at arbejde	6	11 %
Andre typer hjælp	8	14 %

Note: 8 jobcentre har ikke svaret og er ikke indregnet i procentfordelingen.

Af andre måder, hvorpå jobcentrene hjælper ældre til at genindtræde på arbejdsmarkedet, nævnes individuelle samtaler, virksomhedsrettet aktivering og henvisning til netværket Senior Erhverv (se senere).

Hvis det ikke er jobcentret, der vejleder i de økonomiske konsekvenser af at arbejde, er det typisk a-kassen, borgerservice eller ydelseskantoret, som jobcentret henviser til. Nogle jobcentre angiver, at de henviser til den instans, hvor ydelsen udbetales fra. Det kan derfor være a-kassen, borgerservice, ydelseskantoret, pensionsafdelingen m.v.

Næsten to tredjedele af jobcentrene (63 %) angiver, at der ikke er én indgang i kommunerne, hvor ældre borgere kan få viden om deres jobmuligheder og de økonomiske konsekvenser for pensionen. I de 21 kommuner, hvor der er én indgang, angives følgende:

Tabel 5.3. Fælles indgang til kommunen

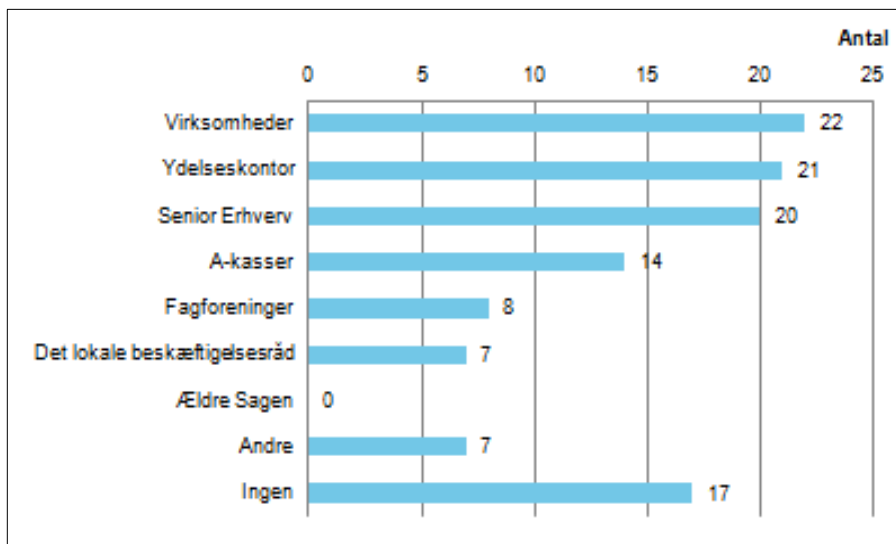
Indgang til viden om jobmuligheder og de økonomiske konsekvenser for pensionen	Antal	Procent
Jobcentret	12	57 %
Borgerservice	5	24 %
Ydelseskantoret	1	5 %
Pensionskontoret	1	5 %
Arbejdsmarkedscentret	1	5 %
A-kassen	1	5 %

29 af jobcentrene (53 %) får henvist ældre borgere, der søger vejledning om at genindtræde på arbejdsmarkedet, fra andre steder i kommunen. Borgerne henvises fra borgercentret, ydelseskantoret, pensionskontoret, social- og handicapkontorer eller velfærdsservice.

Jobcentrenes samarbejdspartnere i forhold til genindtræden

I figuren fremgår det, hvem jobcentrene samarbejder med i forhold til ældre, der gerne vil tilbage på arbejdsmarkedet.

Figur 5.1. Samarbejdspartnere i forhold til genindtræden



Jobcentrets primære samarbejdspartnere er virksomhederne og kommunens ydelseskantor. Herudover angiver et stort antal jobcentre, at de samarbejder med den lokale afdeling af Senior Erhverv.

Jobcenter Hørsholm samarbejder med Senior Erhverv Nordsjælland. Samarbejdet har blandt andet foregået gennem projektet Fastholdelse af ældre medarbejdere, hvor Senior Erhverv Nordsjælland indgik som sparringpartner. Projektet bestod i videndeling mellem Senior Erhverv og jobcentret. Herudover oplyste jobcentret Senior Erhverv om love og regler i forhold til at arbejde.

Jobcenter Esbjerg har en samarbejdsaftale med den lokale afdeling af Senior Erhverv. Samarbejdet består i, at jobcentret fortæller om Senior Erhverv, når de har samtaler med personer inden for Senior Erhvervs målgruppe (personer over 55 år). Jobcentret står desuden til rådighed med jobkonsulenter ved nogle af Senior Erhvervs arrangementer. Samarbejdet er ikke specifikt rettet mod ældre, der ønsker at genindtræde på arbejdsmarkedet. Jobcenter Esbjerg har ikke data for, hvor mange ældre der er genindtrådt på arbejdsmarkedet som følge af samarbejdet, men vurderer, at det har en meget begrænset effekt.

Barrierer for genindtræden

Der er 29 jobcentre, der oplever barrierer i forhold til at få ældre til at genindtræde på arbejdsmarkedet. Det svarer til 55 procent af de jobcentre, der har besvaret spørgsmålet herom. Tabel 4 viser barrierer i forhold til unretirement.

Tabel 5.4. Barrierer for genindtræden

Barrierer i forhold til at få ældre til at genindtræde på arbejdsmarkedet	Antal	Procent
Virksomhederne er ikke opmærksomme på, at de ældre er en potentiel arbejdskraft	14	48 %
De ældre er ikke interesserede i at genindtræde på arbejdsmarkedet	12	41 %
Virksomhederne opfatter de ældre som kortsigtet arbejdskraft	8	28 %
De ældre kan ikke gennemskue reglerne for at arbejde	8	28 %
Virksomhederne er ikke interesserede i at ansætte ældre	7	24 %
Virksomhederne er ikke fleksible i forhold til ansættelsesformer	6	21 %
Virksomhederne ser ikke de ældre som en omstillings- og udviklingsparat gruppe	3	10 %
Virksomhederne ser de ældres kompetencer som forældede	3	10 %
De ældre er ikke fleksible i forhold til typen af arbejde eller brancher	3	10 %
De ældre har ikke tilstrækkelig økonomisk incitament til at arbejde	3	10 %
Andre barrierer	9	31 %

Når jobcentrene nævner andre barrierer, er den hyppigst nævnte barriere den generelle arbejdsløshed eller lavkonjunktur. Et jobcenter angiver, at de ældre giver op, når de ikke kan finde arbejde.

Ved det opfølgende interview med Jobcenter Aarhus blev det nævnt som en barriere, at der er en gennemgående forestilling, både hos arbejdsgivere, de ældre og i systemet, om, at når man er 60 år, så holder man op med at arbejde. Der er derfor behov for holdningsbearbejdning af alle parter, så muligheden for at arbejde bliver tænkt ind, når man tænker på en efterløns- eller pensionisttilværelse. Herudover er manglende fleksibilitet en barriere, fordi det er vigtigt, at arbejdet kan forenes med netop pensionist- eller efterlønstilværelsen, hvor der skal være plads til andet end arbejde. I Jobcenter Allerød er det oplevelsen, at virksomhederne ofte er dårlige til at tænke ud over, at nyansatte skal være mellem 30 og 45 år og peger også på et behov for holdningsændring.

I Jobcenter Esbjerg er man egentlig ikke enig i, at der er barrierer i forhold til at få ældre til at arbejde. Derimod viser de seneste tal en tendens til, at seniorer bliver på arbejdsmarkedet i længere tid, så efterlønnen for eksempel udskydes fra 60 til 62 år, eller de ældre venter med at gå fra, til de når folkepensionsalderen.⁹ I Jobcenter Esbjerg er det opfattelsen, at hvis flere ældre skal ud på arbejdsmarkedet, så er der behov for oplysning om og italesættelse af, at de ældre godt kan fortsætte med at arbejde, selvom de er efterlønsmodtagere eller pensionister. Mange af de ældre er bange for, at de mister pensionen eller efterlønnen, hvis de begynder at arbejde igen.

I Jobcenter Hørsholm er der også en opfattelse af, at der er behov for en holdningsændring blandt de ældre, virksomhederne og i systemet. Der er behov for fokus på de ældres styrker, både hos de ældre selv og i virksomhederne, i forhold til, hvad de ældre særligt kan bidrage med.

Jobcentrene oplever generelt ikke barrierer i forhold til at vejlede ældre i at genindtræde på arbejdsmarkedet. Kun 11 af de 53 jobcentre, der har besvaret spørgsmålet herom, oplever barrierer i forhold til vejledning. De har alle angivet, at det er en barriere for vejledning, at de ældre ikke henvender sig i jobcentret. Cirka halvdelen af de jobcentre, der oplever barrierer, angiver, at det er svært at opbygge en vejledningspraksis, når der er så få henvendelser.

Efterspørgsel fra virksomheder

Kun to jobcentre oplever efterspørgsel fra virksomheder, der ønsker hjælp til formidling af job til ældre over 60 år.

Jobcenter Hørsholm modtager ind imellem henvendelser fra virksomheder, der ønsker seniorer til særlige funktioner. Det kan for eksempel være, når der er påkrævet et stort overblik, erfaring og pondus i stillingen. Efterspørgslen er ikke specifikt efter personer over 60 år. Ofte er virksomhederne også åbne i forhold til ansættelsesforholdet, så det kunne være på deltid eller ved siden af efterløn.

Et par gange om året modtager Jobcenter Sorø henvendelser fra virksomheder, der gerne vil ansætte en person i et par timer om ugen. Det er typisk til job som gårdmand, altmuligmand m.v.

⁹ Danmarks Statistik: Stigning på 30.000 i antallet af beskæftigede 55-66-årige, når der sammenlignes mellem de første kvartaler i 2010 og i 2011.

Virksomhederne retter ikke specifikt efterspørgsel efter en person over 60 år, men efter en moden og stabil person.

Jobcenter Allerød oplyser, at det er muligt at annoncere specifikt efter efterlønsmodtagere, når der bliver slået stillinger op på Jobnet, men det er meget sjældent, at funktionen bliver anvendt.¹⁰

Særlige initiativer og aktiviteter for genindtræden

Der er få jobcentre, der har iværksat konkrete initiativer i forhold til at få de ældre, der henvender sig i jobcentret, til at genindtræde på arbejdsmarkedet. Ud over de jobcentre, der har opstillet en målsætning i forhold til målgruppen, angiver andre jobcentre initiativer som samarbejdsaftaler med Senior Erhverv, særlige initiativer over for modtagere af førtidspension samt job-søgningstilbud.

De jobcentre, der ikke har iværksat konkrete initiativer, har heller ikke planer om at iværksætte initiativer. I forlængelse heraf gennemfører jobcentrene, med en enkelt undtagelse, ikke opsøgende aktiviteter for at få ældre tilbage på arbejdsmarkedet.

¹⁰ Der ligger pr. 15. september 2011 16 jobs ud af 5.000 jobs på Jobnet, der er egnede til efterlønsmodtagere.

6. Vikar- og rekrutteringsbureauer

Vikar- og rekrutteringsbureauerne oplever stor efterspørgsel og interesse blandt pensionister og efterlønsmodtagere, der gerne vil arbejde ved siden af pensionen eller efterlønnen. Denne efterspørgsel modsvares ikke af efterspørgslen hos arbejdsgiverne, hverken med hensyn til omfang eller indhold.

Som led i kortlægningen af pensionisters og efterlønsmodtageres genindtræden på arbejdsmarkedet er der foretaget interview med fire vikar- og rekrutteringsbureauer, der i større eller mindre omfang har målrettet deres ydelser mod målgruppen. Herudover er tre bureauer inddraget for at afdække, om vikar- og rekrutteringsbureauer, der ikke specifikt har målrettet deres ydelser mod folk over 60 år, modtager henvendelser fra pensionister og efterlønsmodtagere. Oversigten viser inddagede vikar- og rekrutteringsbureauerne.¹¹

Navn	Målgruppe
Seniorguld	Jobportal, der formidler kontakt mellem efterlønsmodtagere og pensionister, der gerne vil arbejde, og virksomheder og private, der har et job eller en opgave, de gerne vil have løst. Jobportalen henvender sig til ældre og virksomheder fra hele landet. Portalen drives af stifteren. Der er pr. september 2011 oprettet 290 profiler fra ældre, der gerne vil have arbejde, og 31 stillingsopslag fra virksomheder og private, der gerne vil ansætte.
Seniorvikar	Vikardatabase for pensionerede læger. Databasen ligger på Ugeskrift for Lægers hjemmeside. Der er ikke markedsføringsinitiativer o. lign. På Ugeskrift for Lægers hjemmeside ligger, udover Seniorvikar, også en vikarliste over læger, der ikke er på pension. Der er kun adgang til databasen for Lægeforeningens medlemmer.
Senior i arbejde	Jobportal, der henvender sig til pensionister og efterlønsmodtagere, der gerne vil arbejde, og arbejdsgivere, der ønsker arbejdskraft til løsning af mindre opgaver. Jobportalen drives af stifteren og hans familie med udgangspunkt i Vejle. Senior i arbejde er i gang med at ansætte sælgere over hele landet, der skal skabe kontakt til lokale virksomheder med henblik på rekruttering af ældre medarbejdere. Der er pr. september 2011 oprettet 92 profiler fra ældre og 9 stillingsop-

¹¹ Senior Erhverv er ikke et vikar- og rekrutteringsbureau, men det er muligt for jobsøgende ældre over 50 år at uploade et cv på Senior Erhvervs hjemmeside.

	slag. Både profiler og stillingsopslag er offentligt tilgængelige.
Senior Erhverv	<p>Netværk for jobsøgende over 50 år. Senior Erhverv har lokalforeninger i hele landet, men fælles nationale aktiviteter i form af for eksempel kurser, erfaringsudveksling samt en database med jobsøgende ældre. Senior Erhverv har ansat en koordinator, som har ansvaret for at koordinere de landsdækkende aktiviteter. 15-20 procent af netværkets medlemmer er efterlønsmodtagere.</p> <p>Der er oprettet i alt 985 offentligt tilgængelige profiler pr. september 2011.</p>
Adecco	<p>Større vikar- og rekrutteringsbureau. Formidler både faste stillinger og vikarstillinger. Selvom Adecco ikke har rettet sine ydelser særligt mod ældre, modtager de indimellem henvendelser fra personer, der gerne vil have et vikarjob ved siden af sin pension eller efterløn. Adecco tager imod henvendelser fra og hjælper denne gruppe på lige vilkår med øvrige aldersgrupper.</p>
Kavaleriet	<p>Vikarbureau, som formidler vikarer inden for socialrådgiver og socialformidlerområdet. En lille del af Kavaleriets tilknyttede vikarer er på efterløn. Der formidles vikarstillinger til disse i lighed med de øvrige tilknyttede vikarer.</p>
Pædagogisk Vikarbureau	<p>Vikarbureau, som formidler pædagogiske vikarer til offentlige og private institutioner. Få af de vikarer, der er tilknyttet Pædagogisk Vikarbureau, er på efterløn. Der formidles vikarstillinger til disse i lighed med de øvrige tilknyttede vikarer.</p>

Om vikar- og rekrutteringsbureauerne, der er målrettet pensionister og efterlønsmodtagere

Her Seniorguld, Seniorvikar og Senior Erhverv er opstået på initiativ fra en eller flere ældre, der selv har haft vanskeligheder med at finde arbejde, eller fordi de havde lyst til at stille egen og andres arbejdskraft til rådighed for arbejdsmarkedet. De er derfor oprettet med udgangspunkt i arbejdstagernes behov og en forventning om et behov hos arbejdsgiverne.

Det forholder sig anderledes med Senior i arbejde, der er opstået på grund af et tosidet behov: Stifteren blev ofte spurgt om, hvorvidt han kendte virksomheder eller ældre, der havde eller ville varetage småjob. Senior i arbejde blev derfor oprettet for at imødekomme efterspørgslen fra både virksomheder og ældre.

Seniorguld og Senior i arbejde er begge jobportaler, hvor både arbejdsgivere og arbejdstagere kan oprette annoncer og profiler. Hos Senior i arbejde betaler virksomheder for at annoncere, mens de ældre har fri adgang til at søge de opslåede stillinger eller oprette en profil. På nuværende tidspunkt betaler både virksomheder og de ældre hos Seniorguld for at få kontaktoplysninger om en profil eller et job, men konceptet er under forandring, så det fremadrettet kun vil være virksomhederne, der skal betale. Både Seniorguld og Senior i arbejde drives af stifteren.

Seniorvikar er ikke en åben jobportal for pensionister og efterlønsmodtagere, men er forbeholdt pensionerede læger. Vikardatabasen ligger på Ugeskrift for Lægers hjemmeside, og det kræ-

ver medlemskab af Lægeforeningen at oprette en profil eller som arbejdsgiver at få tilsendt vikarlisten. Databasen er oprettet af en gruppe ældre læger i Foreningen af Speciallæger.

Senior Erhverv adskiller sig fra de øvrige vikar- og rekrutteringsbureauer. Det er en netværksdrevet organisation, der som en del af deres ydelser blandt andet har en database over ældre, der ønsker et job. Senior Erhverv ser det ikke som sin primære opgave at være jobformidler. Man skal være medlem af Senior Erhverv for at oprette en profil, mens det er gratis for virksomhederne at søge blandt profilerne.

Hvorfor vil de ældre arbejde og med hvad?

Der er stor interesse blandt ældre for at arbejde ved siden af pensionen eller efterlønnen, hvis det vurderes ud fra ivrigheden efter at oprette profiler hos de vikar- og rekrutteringsbureauer, der har målrettet deres ydelser mod ældre. Adecco, der ikke har ydelser rettet særligt mod ældre, modtager også indimellem henvendelser fra personer over 60 år, der ønsker at arbejde, men det sker sjældent. De ældre, der ønsker at arbejde, synes altså at finde frem til bureauer, der er målrettet dem.

Bureauerne karakteriserer de ældre, der har oprettet profiler og søger job, som forskellige, men de er ofte veluddannede og velkvalificerede. Flere af profilerne har lange videregående uddannelser, såsom ingeniør eller cand.mag., og arbejdserfaring som direktør, musikskoleleder, pædagogisk leder eller it- og kvalitetschef. Der er dog også en del profiler med en baggrund som håndværker eller sekretær. Vikar- og rekrutteringsbureauerne har ikke et entydigt svar på, hvorfor de ældre vil arbejde, men det er årsager som "at have noget at tage sig til", "fastholdelse af en faglig identitet", "sammenhæng på en arbejdsplads" og "økonomi", der bliver fremhævet. Der er derimod forskellige vurderinger af, om de jobsøgende ældre efterspørger arbejde, der ligger i forlængelse af deres hidtidige arbejdsliv, eller om indholdet af arbejdet er af mindre betydning. Det er vurderingen fra Seniorguld, at de ældre i et vist omfang gerne vil have opgaver, der er indholdsmæssige udfordringer i, og hvor de kan bruge deres oparbejdede viden, færdigheder og erfaring. Seniorvikar, der kun formidler pensionerede læger til lægefaglige job, er enig i denne vurdering. De ældre, der henvender sig til Adecco, søger typisk også arbejde, der ligger i forlængelse af tidligere erfaring og inden for samme fagområde.

Senior i arbejde vurderer, at de ældre, der søger job via deres jobportal, er mindre fokuserede på indholdet af arbejdet, men derimod er interesserede i småopgaver. Det er en vigtig pointe for Senior i arbejde, at der ikke skal være konkurrence i forhold

til det ordinære arbejdsmarked. De job, der udbydes, rækker ikke til fuldtidsbeskæftigelse, og det fremgår eksplicit af Senior i arbejdes hjemmeside, at der tilbydes arbejdskraft til "fleksibel løsning af mindre opgaver".

Hos Senior Erhverv er det vurderingen, at de ældre ofte gerne vil have et job, hvor de kan bruge deres menneskelige erfaringer og egenskaber. Det kan være i samme branche i en ny funktion eller i en anden branche. For eksempel vil mange af Senior Erhvervs medlemmer gerne være mentorer eller sparringpartnere for yngre personer, der skal starte en virksomhed og lignende.

Vikar- og rekrutteringsbureauerne er som helhed enige om, hvorfor de ældre gerne vil arbejde, og at det er kvalificeret arbejdskraft, de ældre tilbyder. Omvendt er der uenighed om, hvad de ældre gerne vil arbejde med, det vil sige, om jobbet ved siden af pensionen eller efterlønnen er en fortsættelse af deres hidtidige arbejdsliv, eller om de begynder på et nyt job.

Oprettede profiler for jobsøgende ældre

På hjemmesiderne for Seniorguld, Senior i arbejde og Senior Erhverv er profilerne fra de jobsøgende ældre offentligt tilgængelige. Profilerne er længst og mest struktureret bygget op hos Senior Erhverv og omfatter jobønsker, personlige egenskaber, kompetencer, uddannelse, talte sprog, it-kundskaber, beskrivelse af den tidligere karriere samt det postnummer, hvor den jobsøgende ældre er bosiddende. Profilerne på Seniorgulds hjemmeside indeholder 10-15 linjer om jobønsker, joberfaring og kompetencer, personlighed og det geografiske område, som den ældre søger job i. Senior i arbejdes profiler beskriver helt kortfattet kvalifikationer (1 til 3 linjer) samt postnummer på den ældres adresse.

De profiler, som de ældre jobsøgende opretter på alle tre hjemmesider, kan ikke karakteriseres som egentlige cv'er, men er i stedet helt kortfattede beskrivelser af de ældre jobsøgende.

Virksomhedernes efterspørgsel

Virksomhederne efterspørger typisk ældre i kraft af deres stabilitet og pålidelighed i højere grad end på grund af specifikke faglige kompetencer, som de ældre har opbygget gennem et langt arbejdsliv. Således vedrører de opslåede annoncer fra virksomhederne på henholdsvis Senior i arbejde og Seniorguld for eksempel rengøringshjælp, frokostansvarlig samt chauffør- og kontrollantjob. Enkelte virksomheder annoncerer efter ældre med en specifik faglig baggrund som for eksempel elektroingeniør, men det er undtagelsen. Ofte efterspørger virksomhederne

derfor de ældre i kraft af, at de netop er ældre, og ikke fordi de har lang erfaring eller en særlig viden, de kan trække på.

Seniorguld og Senior Erhverv fremhæver dog, at de særligt oplever efterspørgsel fra og ser potentiale i små og mellemstore virksomheder, der ikke har råd til en fuldtidsansat, men som er afhængige af en stabil arbejdskraft, der ikke behøver oplæring. Det er opfattelsen, at pensionister og efterlønsmodtagere passer særlig godt til denne type virksomheder, fordi de ofte ikke ønsker at arbejde fuld tid, og fordi de som regel er selvkørende og har erfaring.

Der udbydes således på den ene side kvalificeret og erfaren arbejdskraft, der kun i et vist omfang imødekommes af efterspørgslen blandt virksomhederne. Gabet mellem de kompetencer, der udbydes og efterspørges, indikerer, at virksomhederne ikke tænker i specialiseret eller uddannet arbejdskraft, når de skal rekruttere nye ældre medarbejdere. Der kan derfor være et potentiale i at synliggøre, at det er højtuddannet og velkvalificeret arbejdskraft, som efterlønsmodtagere og pensionister også repræsenterer, der kan bruges til mere end stabilt forefaldende arbejde.

Manglende bevidsthed om arbejdskraftressourcer

Lægernes vikardatabase, Seniorvikar, har ikke en opgørelse over, hvor mange gange en pensioneret læge er blevet hentet ind som vikar, men vurderingen er, at efterspørgslen fra arbejdsgiversiden ikke har været så stor. Eventuelt fordi hospitaler og andre relevante arbejdsgivere ikke er opmærksomme på at tænke pensionerede læger ind som midlertidige vikarer. De HR-afdelinger på sygehuse, som Deloitte har været i kontakt med, har ikke kendskab til, at Seniorvikar anvendes til besættelse af vikarstillinger på deres sygehuse.¹² Der er omvendt stor interesse blandt pensionerede læger for at varetage midlertidige stillinger eller funktioner, såsom mentorer for udenlandske eller yngre læger, eller for at træde til for at hjælpe til med at afvikle ventelister. Hos Seniorvikar er der bevidsthed om, at der er behov for mere markedsføring, hvis arbejdsgiverne inden for det lægefag-

¹² Deloitte har været i kontakt med HR-afdelingen for Sygehus Nordjylland og Sygehus Sønderjylland. De to sygehuse er udvalgt, fordi Seniorvikars kontaktperson vurderede, at der på disse sygehuse ville være størst potentiale i forhold til, at pensionerede læger ville varetage vikaropgaver på grund af lægemangel i de områder.

lige område skal være opmærksomme på den nye rekrutteringskilde, som de pensionerede læger udgør.

Der bliver hos Senior i arbejde og Seniorguld lagt et stort arbejde i at gøre virksomhederne opmærksomme på mulighederne i at få ældre ansat. Hos Senior i arbejde er der ansat lokale sælgere, der via deres eget netværk og lokalkendskab kontakter virksomhederne med henblik på at få dem til at anvende Senior i arbejde til rekruttering. Senior i arbejde har desuden været i mange lokale medier, og der er positiv respons på historierne. Der er stor interesse for at skrive om, at ældre gerne vil arbejde. Seniorguld drives af stifteren, der også forestår det opsøgende arbejde i virksomhederne. Det forekommer sjældent, at virksomhederne selv henvender sig.

Senior Erhverv modtager ugentligt henvendelser fra virksomheder, der ønsker at rekruttere. Virksomhederne spørger dog ikke specifikt efter ældre på pension eller efterløn. De lokale foreninger af Senior Erhverv bruger også meget energi på at skabe kontakt til virksomhederne og arrangere virksomhedsbesøg for netværkets medlemmer. Herudover forsøger nogle lokalafdelinger af Senior Erhverv at gøre opmærksom på de ældres kompetencer ved at sende nyhedsbreve til virksomhederne, hvor kompetenceniveauerne for de ældre, der søger job, er beskrevet.

Samarbejdsrelationer

De lokale afdelinger af Senior Erhverv har ofte samarbejdsaftaler med det nærmeste jobcenter. Omfanget, karakteren og udbyttet af samarbejdet varierer og er meget personafhængigt. Typisk består samarbejdet af, at jobcentret henviser til den lokale afdeling af Senior Erhverv, hvis de kommer i kontakt med en jobsøgende i Senior Erhvervs målgruppe. De øvrige vikar- og rekrutteringsbureauer samarbejder ikke med kommunen eller andre organisationer.

Det fremadrettede potentiale

Seniorguld blev oprettet i 2007, da der var en anden efterspørgsel efter arbejdskraft, end der er nu. Hvor der i begyndelsen var gode muligheder for at få ældre i arbejde, har Seniorguld oplevet, at det nu er rigtig svært. Af samme grund er Seniorguld i gang med at gentænke deres koncept. Senior Erhverv har mærket udsvinget i konjunkturerne på efterspørgslen efter seniorer. Det vurderes dog, at efterspørgslen vil stige, når konjunkturerne vender. Seniorvikar, der er startet i 2009, har ikke oplevet, at det er konjunkturerne, der er grunden til den manglende brug af pensionerede læger som vikarer, men manglende kendskab. Senior i arbejde blev oprettet i november 2010. Det er, som hos

Seniorvikar, oplevelsen, at ældre ikke bliver tænkt ind som en potentiel arbejdskraft, fordi arbejdsgiverne ikke er helt parate til at tænke seniorer ind som en mulig løsning på et rekrutteringsproblem. Der er ikke uvilje mod ældre medarbejdere fra virksomhedernes side.

Ud over det forhold, at virksomheder ikke opfatter de ældre som et arbejdskraftpotentiale, er de barrierer, som bureauerne nævner i forhold til at få flere ældre til at arbejde, primært knyttet til arbejdstagerne. Der er en oplevelse af, at der er mange regler at sætte sig ind i, og det kan virke uoverskueligt i forhold til de få timer, arbejdet består af. Så er det lettere bare at arbejde som frivillig. Samtidig kan det for eksempel for en ældre dame være svært at forstå, at hun skal gennemføre et hygiejnekursus for at hjælpe til på et plejehjem, når hun hele livet har holdt hus og passet børn, eller at man skal melde sig ind i en bestemt fagforening for at få lov til at arbejde et par timer om ugen. Flere ældre vil desuden gerne arbejde mere, end loftet for efterløn og pension tillader. Endelig er det oplevelsen, at det er skørt at betale arbejdsmarkedsbidrag, når nu man som ældre yder en ekstra indsats til arbejdsmarkedet.

Alle vikar- og rekrutteringsbureauerne er sikre på, at der fremadrettet vil blive ansat mere ældre arbejdskraft i virksomhederne; både til udfordrende faglige opgaver og til ufaglærte småjob. Især hos Seniorvikar er det forventningen, at pensionerede læger vil kunne være med til at afhjælpe den mangel på læger, der vil komme om få år, fordi et stort antal læger går på pension. Der er yderligere internationalt potentiale: Konceptet at formidle job mellem virksomheder og ældre er blevet efterspurgt i Norge og Tyskland.

7. Forslag til fokuspunkter for genindtræden

På baggrund af undersøgelsens resultater foreslår Deloitte, at Pensionsstyrelsen i sit videre arbejde tager udgangspunkt i følgende forslag:

Forslag 1: Arbejdsgivere (offentlige og private) skal gøres mere bevidste om arbejdskraftpotentialer blandt pensionister og efterlønsmodtagere

Baggrund: Det er vikar- og rekrutteringsbureauernes erfaring, at virksomhederne ikke er bevidste om, at pensionister og efterlønsmodtagere udgør en potentiel arbejdskraft. Samtidig oplever 48 procent af de jobcentre, der oplever barrierer for genindtræden, at virksomhederne ikke er opmærksomme på, at pensionister og efterlønsmodtagere kan og vil arbejde. Det peger på, at Pensionsstyrelsen ved at skabe bevidsthed om mulighederne kan øge udbredelsen af genindtræden. Virksomhederne fremhæver, at de genindtrådte pensionister og efterlønsmodtagere udgør en stabil og omhyggelig arbejdskraft, der er værdifuld. For pensionister og efterlønsmodtagere, der ansættes i stillinger inden for samme felt som deres tidligere erhvervskarriere, fremhæver virksomhederne, at de ud over solid erfaring drager nytte af, at de ældre hviler i deres stillinger og fungerer godt som sparringpartner for yngre medarbejdere.

Metode: Oplysningskampagne og materiale, der synliggør fordelene ved at ansætte pensionister og efterlønsmodtagere gennem både ny- og genansættelser samt til ufaglærte og videntunge opgaver. Materialet kan beskrive regelgrundlaget, personas, virksomhedseksempler og rekrutteringsveje.

Forslag 2: Pensionister og efterlønsmodtagere skal gøres bevidste om eget arbejdskraftpotentialer

Baggrund: For flere af de interviewede ældre var det lidt tilfældigt, at de var begyndt at arbejde igen. De var blevet kontaktet af en tidligere arbejdsgiver, var blevet headhuntet til et job i en anden virksomhed eller fulgte en indskydelse og søgte et job i en virksomhed, der søgte seniormedarbejdere. Samtidig angiver 41 procent af de jobcentre, der oplever barrierer, at de ældre ikke er interesseret i at genindtræde på arbejdsmarkedet. Gennem styring af tilfældigheder, det vil sige en målrettet indsats for at få flere til at overveje muligheden for at arbejde ved siden af pensionen eller efterlønnen, kunne flere ældre potentielt genindtræde.

Metode: Oplysning rettet mod de ældre, der beskriver fleksibilitet og muligheder for at arbejde ved siden af pensionen eller efterlønnen. Eventuelt et element i fratrædelsessamtaler, så de ældre og virksomhederne drøfter muligheder for, at medarbejdere kan genansættes ad hoc. Samarbejde med Ældre Sagen med henblik på at få skabt en positiv debat om genindtræden og med pensionselskaber i forhold til at drøfte mulighederne for genindtræden på arbejdsmarkedet, for eksempel som led i seniorkurser om overgang til pension eller efterløn. Herudover forbedring af pensionisters og efterlønsmodtageres kompetencer til at søge stilling, for eksempel hjælp til at skrive cv, bruge netværk m.v.

Forslag 3: Etablering af lokale forankringspunkter for genindtræden

Baggrund: Der er et meget lille eller næsten ikke-eksisterende samarbejde mellem arbejdsgiverne, arbejdstagerne og de understøttende aktører i forhold til genindtræden. Det er jobcentrenes oplevelse, at de ældre ikke ser jobcentrene som en naturlig samarbejdspartner i forbindelse med jobsøgning, og at virksomhederne ikke finder ældre arbejdskraft gennem jobcentret. Herudover er der typisk ikke én indgang i kommunen, hvor de ældre kan henvende sig, hvis de gerne vil søge arbejde eller have hjælp til at udregne de økonomiske konsekvenser for pensionen eller efterlønnen af at arbejde. Der mangler et kommunalt forankringspunkt, der kan rådgive de ældre, der ikke har et professionelt netværk, de kan søge job igennem.

Metode: Etablering af en kommunal enhed, der fokuserer på genindtræden. Enhedens opgave er anderledes end jobcentrets opgave, da enheden skal rådgive pensionister og efterlønsmodtagere om både økonomi og jobmuligheder. Enhedens tilgang til sin målgruppe kan være anderledes end jobcentrets, idet det er frivilligt for pensionister og efterlønsmodtagere, om de vil arbejde, der ikke er aktiveringskrav m.v.

Forslag 4: Genindtræden som et element i overgangen til pension eller efterløn

Baggrund: Et typisk forløb, når en medarbejder nærmer sig 55 år, er, at der i forbindelse med en seniorsamtale indgås en senioraftale om nedsat tid frem mod pensionen eller efterlønnen. Når medarbejderen går på pension eller efterløn afbrydes forbindelserne til arbejdsmarkedet. Ved at etablere genindtræden som en del af overgangen til pension eller efterløn ville flere ældre og virksomheder eventuelt blive bevidste om mulighederne og gevinsterne.

Metode: Kombination af forslag 1 og 2, det vil sige oplysning til både arbejdsgivere og arbejdstagere om mulighederne og sikring af, at ældre medarbejdere ikke tales ud af arbejdsmarkedet gennem seniorsamtaler om tilbagetrækning. Formidling af eksempler på virksomheder og personas, som kan skubbe til forestillingen om, at man skal begynde at trække sig tilbage som 55-årig.

Forslag 5: Afdækning af det økonomiske incitament for genindtræden (arbejdstager)

Baggrund: Selvom de ældre i undersøgelsen ikke angiver økonomi som motivation for at genindtræde på arbejdsmarkedet, er det en nærliggende antagelse, at et stærkere økonomisk incitament til at arbejde ved siden af pension eller efterløn kunne få flere til at arbejde. Det er desuden et valg, at de ældre har valgt et lønnet frem for et frivilligt arbejde.

Metode: Undersøgelse af mekanismer til at skabe et stærkere økonomisk incitament til at arbejde, for eksempel færre konsekvenser for pensionstillæg, rabat på transport m.v. og mulighed for ikke at indbetale til tvungne pensionsordninger eller betale arbejdsmarkedsbidrag.

Forslag 6: Afdækning af det økonomiske incitament for genindtræden (kommune)

Baggrund: Den kommunale indsats for at få pensionister og efterlønsmodtagere til at genindtræde på arbejdsmarkedet er for nuværende næsten ikke-eksisterende. Der er et stort fokus på den generelle arbejdsløshed hos personer i den arbejdsrigtige alder. Såfremt den langsigtede demografiske udfordring skal håndteres, er der behov for incitament for kommunerne til at iværksætte initiativer for genindtræden.

Metode: Undersøgelse af de kommunaløkonomiske gevinster af genindtræden, for eksempel i forhold til personlige tillæg og øget skatteindtægt. Brug af gode eksempler, metodeudvikling m.m.

Forslag 7: Systematiseret indsats inden for erhvervsgrupper, hvor der er akut behov for arbejdskraft

Baggrund: Ifølge balancemodellen er der nu og fremadrettet større efterspørgsel efter arbejdskraft i nogle erhvervsgrupper end i andre. For eksempel er der mangel på speciallæger eller praktiserende læger i alle beskæftigelsesregioner. Herudover har 37 procent af alle kommunale ledere rundet 55 år, hvorfor der er behov for at se på, hvilken indsats der kan lægges til grund for et vellykket generationsskifte.

Metode: Identificering af erhvervsgrupper og geografiske områder, hvor der fremadrettet vil være særlig stor efterspørgsel efter arbejdskraft. Iværksættelse af særlig oplysningskampagne for arbejdsgivere og arbejdstagere om mulighederne for genindtræden, eventuelt i samarbejde med de faglige organisationer, arbejdsgiverorganisationer, Danske Regioner, KL og erhvervs-specifikke vikarbureauer såsom Seniorvikar (læger) og Pædagogisk Vikarbureau (pædagoger).

Forslag 8: Afdækning af kønsbestemt forskel på ønske om genindtræden på arbejdsmarkedet

Baggrund: De afpensionerede ældre, der er interviewet til undersøgelsen, har alle været mænd. Nogle af dem vil fortsætte med at arbejde, til deres ægtefælle går på pension eller efterløn, mens andre vil fortsætte med at arbejde, selvom ægtefællen fratræder. I ingen af tilfældene arbejder ægtefællen ved siden af pensionen eller efterlønnen, for eksempel på grund af børnebørn osv.

Metode: Afdækning af, om der er en kønsbestemt forskel på, om mænd og kvinder ønsker at arbejde ved siden af pension eller efterløn (eventuelt som led i SFI's undersøgelse). Afhængigt af undersøgelsens udfald: Identificering af motivationsfaktorer for at få kvinder til at genindtræde på arbejdsmarkedet.

Forslag 9: Afskaffe barrierer for genindtræden på arbejdsmarkedet

Baggrund: Interviewdeltagerne har beskrevet eksempler på, at arbejdsmarkedet ikke er gearret til, at pensionister og efterlønsmodtagere genindtræder på arbejdsmarkedet. Det drejer sig for eksempel om, at de skal fortsætte med at betale arbejdsmarkedsbidrag, at de skal indbetale pensionsbidrag, selvom de egentlig er gået på pension, eller at de skal være medlem af en særlig fagforening for at måtte arbejde på en virksomhed.

Metode: Indlede samarbejde med arbejdsmarkedets parter om identificering og afskaffelse af såvel overenskomstmæssige som øvrige barrierer for, at pensionister og efterlønsmodtagere arbejder.

Om Deloitte

Deloitte leverer ydelser inden for revision, skat, consulting og financial advisory til både offentlige og private virksomheder i en lang række brancher. Vores globale netværk med medlemsfirmaer i mere end 150 lande sikrer, at vi kan stille stærke kompetencer til rådighed og yde service af højeste kvalitet, når vi skal hjælpe vores kunder med at løse deres mest komplekse forretningsmæssige udfordringer. Deloitte's ca. 182.000 medarbejdere arbejder målrettet efter at sætte den højeste standard.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited

Deloitte er en betegnelse for Deloitte Touche Tohmatsu Limited, der er et britisk selskab med begrænset ansvar, og dets netværk af medlemsfirmaer. Hvert medlemsfirma udgør en separat og uafhængig juridisk enhed. Vi henviser til www.deloitte.com/about for en udførlig beskrivelse af den juridiske struktur i Deloitte Touche Tohmatsu Limited og dets medlemsfirmaer.